

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literature Review

Shafira Mumtaz¹, Ida Rindaningsih², Hidayatulloh³

^{1,2,3}Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.12>

Sections Info

Article history:

Submitted: December 01, 2023

Final Revised: December 03, 2023

Accepted: December 04, 2023

Published: December 05, 2023

Keywords:

Work motivation

Work stress

Teacher performance

ABSTRACT

This study aims to obtain a theoretical basis that can support solving the problem being studied on the effect of motivation and work stress on teacher performance. The theory obtained is the first step so that researchers can better understand the problem being researched correctly according to a scientific framework. The method used in this research is a literature review. Researchers select the feasibility of research articles based on the background of the article, research methods, discussed results, discussion and conclusions. In this study, the data source used is secondary data sources. An article search was carried out via the lens.org website to conduct a literature search with the keywords "motivation" "stress" and "teacher performance" in the range of 2020 to 2023. As a result, there were 61 article findings. Then the researcher used the keyword "work motivation" there were 10,386 articles. Then the keyword "work stress" has 2,498 articles. And the keyword "teacher performance" contains 5,206 articles. The next step, analyzing the Literature Review method on five articles that match the keywords. The results obtained, namely, the variables of motivation and stress have a positive and significant effect on teacher performance directly. This is based on previous research findings in several educational institutions in Indonesia. Teacher performance is influenced by motivation and work stress. Variables of motivation and work stress cannot act independently. Reviewing the research that has been done, the findings obtained regarding the description of the influence of motivation and work stress on teachers in Indonesia are considered not to be able to walk alone. Many other factors affect the level of teacher performance in educational institutions. Such as job satisfaction, teacher compensation, teacher competence, principal leadership, discipline, work environment, teacher productivity, awards, organizational culture, and many more.

INTRODUCTION

Motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing [1]. Motivasi juga bisa diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu [2]. Rivai dan Sagala juga berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu [3]. Motivasi menjadi penting, karena untuk meraih produktivitas kerja yang tinggi tiap individu diharap mampu bekerja keras dan bersemangat dengan adanya motivasi [4].

Robbin & Judge berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang atau tuntutan yang tidak diinginkan [2]. Pendapat lain menyatakan stress kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki hingga menimbulkan tekanan [1]. Stres kerja dapat memicu karyawan

menjadi sulit untuk proses berpikir, meningkatkan ketegangan emosi, dan kecemasan yang kronis [5]. Bisa dikatakan, bahwa guru yang mengalami tingkatan stres cenderung mengalami penurunan kinerja kerja. Stres kerja ini dapat dilihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan [6].

Motivasi akan membantu para guru untuk menambah semangat dalam bekerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang baik, dan masih banyak hal baik lainnya. Menurut Azulaidi, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Secara internal meliputi minat, sedangkan secara eksternal meliputi lingkungan, dan kondisi kerja [7]. Guru merupakan salah satu factor strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan, karena gurulah yang meletakkan dan mempersiapkan dasar perkembangan potensi peserta didik untuk masa depan bangsa [8].

Menurut T.R Mitchell dalam buku karangan Barnawi, cara menilai kualitas kerja guru yaitu melihat kinerja guru yang dikolaborasi dengan motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki guru [9]. Motivasi akan memberikan dampak positif agar para guru dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi dan juga perkembangan kurikulum yang berlaku di dunia pendidikan Indonesia [10]. Motivasi yang perlu diperhatikan oleh guru yaitu memotivasi diri sendiri untuk senantiasa semangat dan memotivasi peserta didik agar semangat belajar dan berkarya di sekolah. Namun nyatanya, seringkali dijumpai guru yang mengalami stres akibat tuntutan mengajar yang terlalu tinggi.

Adanya tugas sebagai guru di lembaga pendidikan, memiliki beban cukup berat yang bisa menimbulkan stres. Hal ini bisa terjadi disebabkan faktor beban kerja guru yang berat tidak sebanding dengan besarnya gaji, kurangnya penghargaan, kurangnya motivasi kerja, kondisi lingkungan tidak kondusif hingga menyebabkan tekanan kerja atau stres pada guru [11]. Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan dinilai sebagai masalah terbesar di lingkungan kerja. Stres kerja dikaitkan dengan dampak buruk bagi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan [12]. Secara tidak sadar, dampak yang ditimbulkan dari stres pada guru akan mempengaruhi kualitas kinerja guru di sekolah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan [13]. Kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana cara guru mengajar dengan keahlian profesionalitas yang dimiliki [14]. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai target operasionalnya [15]. Selain itu, kinerja digambarkan sebagai keterampilan seseorang untuk mendapatkan tujuan pekerjaan mereka, menunjukkan kepercayaan, serta mendapatkan standar dan keberhasilan dalam mencapai tujuan [1]. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada ketidak

beresan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan [16].

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu, menyatakan motivasi dan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Gondang Pekalongan sebesar 91,6%. Dan variabel yang paling berpengaruh yaitu motivasi kerja [17]. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Heni dkk, bahwa stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri Danau Sipin, Jambi [12]. Stres dan motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Bireuen. Namun ada variabel lain yang mendukung pengaruh kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah [18].

Penelitian yang dilakukan Ratri dkk juga mendukung fakta bahwa stres kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja guru di SMK Bakti Ponorogo. Terdapat variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas guru di SMK Bakti Ponorogo [5]. Terdapat kesenjangan dalam temuan penelitian, maka sangat penting untuk menyelidiki dampak urgensi pada motivasi, stres kerja dan kinerja guru. Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menjadi penting, terutama pada lembaga pendidikan Islam. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan pada tahun 2020-2023 sangat sedikit. Maka diharapkan dengan adanya penelitian ini membangkitkan semangat para peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan kajian literatur atau penelitian literatur sebagai jenis dan metodenya. Penelitian ini menggunakan metode Literature Review (LR). Diawali dengan proses pencarian literatur dari artikel penelitian atau artikel dengan topik yang sama. Penelitian ini mencakup tinjauan berbagai artikel penelitian yang telah diterbitkan. Peneliti memilih kelayakan artikel penelitian berdasarkan sumber latar belakang artikel, metode penelitian, hasil yang dibahas, diskusi dan kesimpulan. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu sumber data sekunder.

Pada langkah pertama, peneliti menggunakan website Lens.org untuk melakukan pencarian literature dengan kata kunci “motivasi” “stres” dan “kinerja guru” kisaran tahun 2020 sampai 2023. Hasilnya, terdapat 61 temuan artikel. Kemudian peneliti menggunakan kata kunci “motivasi kerja” dan terdapat 10.386 artikel. Lalu kata kunci “stres kerja” terdapat 2.498 artikel. Dan kata kunci “kinerja guru” terdapat 5.206 artikel. Kemudian peneliti beralih ke analisis untuk menentukan kualitas artikel atau jurnal setelah menyelesaikan prosedur inklusi dan eksklusi. Metode penelitian dan metode analisis adalah keseluruhan komponen penilaian kualitas metodologi. Tahap selanjutnya, menganalisis dengan metode Literature Review pada lima artikel yang cocok dengan kata kunci.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Terdapat empat artikel yang memenuhi kriteria dan sesuai dengan tujuan peneliti untuk pencarian literatur terkait dampak motivasi dan stres kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Empat artikel yang diidentifikasi adalah artikel penelitian dalam cakupan waktu empat tahun terakhir. Jurnal peer-review hanya jurnal yang mempublikasi penelitian yang dilakukan di sekolah. Empat jurnal terpilih akan dirangkum untuk mengetahui tentang lokasi penelitian, jumlah sampel, desain, instrumen dan hasil penelitian dalam Tabel 1 di bawah ini

Tabel 1. Literature Review

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Imam Rosyadi, Indonesian Journal of Strategic Management, Vol 3, No 1, Tahun 2020	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Variabel independen yaitu stres kerja, motivasi kerja dan pelatihan c. Variabel dependen yaitu kinerja guru d. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji korelasi	a. Diketahui bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan training berpengaruh signifikan sebesar 91,6% terhadap kinerja guru SMK Gondang. b. Variabel motivasi kerja dinilai paling berpengaruh terhadap kinerja guru
2.	Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna dan Urip Sulistiyo, Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol 4, No 1, Tahun 2022	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Mengambil populasi dengan teknik <i>probability sampling</i> c. Uji hipotesis dengan teknik <i>personally administered questionnaires</i> menggunakan <i>Software Smart</i>	a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 62,4% b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,8% c. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
			PLS 3.2.7	sebesar 85,2%
				d. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 37,9%
				e. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 15,7%
3.	Munawar, Sri Mifayetti dan Zainuddin, Jurnal Visipena, Vol 11, No 2, Tahun 2020	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Mengambil populasi dengan teknik <i>proportional random sampling</i> c. Analisa data dengan SPSS dan <i>path analysis</i>	a. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja b. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja c. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru d. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja e. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
4.	Ratri Widya Wulandari, Umi Farida, Adi Santoso, ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis,	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Analisis data dengan linier berganda, uji t, uji f dan uji korelasi	a. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol 3, No 1, Tahun 2020	Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo		b. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru c. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru d. Kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru e. Variabel lingkungan kerja non-fisik merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja guru

Keempat artikel yang ditinjau, semuanya termasuk penelitian kuantitatif. Dengan berbagai metode, seperti analisis regresi linier sederhana, teknik *personally administered questionnaires*, *path analysis*, uji t, uji f dan uji korelasi. Setiap artikel berisi sejumlah variabel penelitian. Variabel motivasi kerja dan stres kerja, dengan kontribusi variabel kinerja guru adalah instrumen yang digunakan dalam keempat artikel tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Rosyadi [17] tentang kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan pelatihan (X3) memiliki empat hipotesis. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koorelasi. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 91,6%.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru mendapat pengaruh yang besar dari variabel motivasi dan stres pada guru. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Fitri dkk [19], bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru bukan hanya motivasi dan tingkat stres saja. Pada penelitian ini terdapat variabel kepuasan kerja yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Danau Sipin, Jambi. Terdapat pengaruh tidak langsung pada stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 9,8%. Namun di sisi lain terdapat pengaruh langsung pada motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 85,2%. Hal ini menunjukkan, kepuasan guru akan meningkat dengan adanya motivasi kerja yang baik. Dan penelitian ini menyimpulkan variabel motivasi, stres dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian selanjutnya, dilakukan oleh Munawar dkk [18] yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri Bireuen. Mengemukakan bahwa penelitian ini menggunakan lima hipotesis yang akan di analisis dengan *path analysis*. Pada uji linieritas menghasilkan status signifikan terhadap semua variabel. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stres guru menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan, jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka harus meningkatkan motivasi dan meminimalisir stres kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ratri Widya dkk [20] yang menggunakan variabel di luar variabel motivasi kerja dan stres kerja. Variabel yang digunakan yaitu kedisiplinan kerja (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2) dan stres kerja (X3) terhadap produktivitas kerja di SMK Bakti Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas guru yaitu lingkungan dengan taraf signifikansi sebesar 77,7%.

Discussion

Berdasarkan empat penelitian sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwa penelitian tentang kinerja guru cukup akurat dalam hal motivasi kerja dan stres kerja. Kesimpulan ini juga didukung oleh kontribusi sejumlah variabel yang beaneka ragam, antara lain kepuasa kerja, kompensasi guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja dan produktivitas guru. Itu semua menjadi sejumlah variabel yang telah dinyatakan terbukti berpengaruh pada penelitian untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja kerja juga memiliki arti mewujudkan suatu kewajiban dengan hasil yang bisa dihargai oleh individu tersebut [21]. Guru memiliki kewajiban untuk mendidik dan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, tata krama dan hal-

hal baik kepada murid. Maka sudah selayaknya guru menghargai hasil usaha atau kinerja yang telah ia lakukan. Namun, guru bukanlah makhluk yang sempurna. Guru juga membutuhkan motivasi untuk membangun dan meningkatkan semangatnya dalam mengajar di sekolah. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kesuksesan akan pekerjaan, penghargaan, kewajiban dan pengembangan [22]. Motivasi dan kinerja adalah variabel yang saling berkaitan satu sama lain. Jika guru dapat membangun motivasi yang baik, maka kinerja guru akan meningkat. Dan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu adanya motivasi.

Variabel lainnya yang tidak kalah penting yaitu stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Albert dan Oey Hannes Widjaja tentang pengaruh stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, disimpulkan bahwa stres berpengaruh cukup besar [1]. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan yang tinggi dari perusahaan dan membuat karyawan mengalami stres saat bekerja. Sama halnya dengan guru di lembaga pendidikan yang kemungkinan besar mengalami stres akibat banyaknya tuntutan yang diberikan oleh kepala sekolah. Dari sini, kepala sekolah bisa mengambil nilai positif, bahwa penting sekali untuk menjaga tingkat emosional guru agar tidak mengalami stres saat bekerja.

Stres kerja yang dialami guru juga bisa terjadi karena guru merasa kecewa dengan sikap kepala sekolah yang suka membedakan guru, gaji yang diterima tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan, serta adanya tugas tambahan di luar tugas pokok sang guru. Sinambela menyatakan bahwa pengaruh stres terhadap kinerja karyawan yaitu para karyawan menghadapi kondisi tekanan secara positif maupun negatif (Sinambela, 2019). Dikatakan positif jika stres bisa membuat orang untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dan dikatakan negatif jika menyebabkan penurunan kualitas kinerja seseorang dalam jangka pendek maupun panjang.

Pendapat Sinambela diperkuat oleh Handoko, yang menyatakan bahwa stres bisa menjadi *fungsiional*, tapi juga bisa menjadi *disfungsiional* atau merusak kinerja karyawan [23]. Ini memiliki arti, bahwa stres juga bisa menjadi peluang untuk meningkatkan motivasi kerja. Stephen Robbins dan Judge juga menguatkan pendapat Sinambela dan Handoko, bahwa stres juga dibutuhkan dalam pekerjaan. Karena stres dalam arti positif memang dibutuhkan untuk membangkitkan motivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan [2]. Dari sini, tidak mungkin bagi seorang guru jika tidak mengalami stres. Hal yang bisa dilakukan yaitu pemberian tugas yang sesuai dan memberikan penghargaan kepada guru agar tidak mengalami stres berlebih.

CONCLUSION

Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja. Variabel motivasi dan stres kerja tidak dapat bertidak secara independen. Mengkaji dari penelitian yang telah dilakukan, temuan yang diperoleh mengenai deskripsi pengaruh motivasi dan

stres kerja pada guru di Indonesia dinilai tidak bisa berjalan sendiri. Terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja guru di lembaga pendidikan. Seperti kepuasan kerja, kompensasi guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja, produktivitas guru, penghargaan, budaya organisasi dan masih banyak lagi. Selain itu, pemberian tugas di luar tugas pokok dinilai cukup berpengaruh dalam meningkatkan motivasi guru. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh tingginya motivasi guru dan rendahnya tingkat stres pada guru.

Dari sini dapat diambil sebuah pelajaran untuk para manajer perusahaan dan pimpinan lembaga manapun, terlebih dalam dunia pendidikan, bahwa memberi motivasi kerja sangat berpengaruh untuk psikis guru. Tujuannya antara lain untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Selain itu, pimpinan juga harus mampu bersikap adil dengan memberikan tugas sesuai dengan porsi masing-masing, agar karyawan atau guru tidak mengalami stres berlebih. Karena stres dinilai dapat memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja guru.

REFERENCES

- [1] A. Albert and O. H. Widjaja, "Pengaruh stress, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 884, Oct. 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13428.
- [2] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku organisasi edisi 16," *Jakarta: Salemba Empat*, pp. 109–182, 2015.
- [3] V. Rivai, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan," 2016.
- [4] M. Ritonga, K. Hasibuan, S. Ritonga, and . Julhadi, "Learning technology in teaching a research on implementation of technology at islamic educational institutions in Indonesia," *International Journal of Membrane Science and Technology*, vol. 10, no. 1, pp. 686–694, Oct. 2023, doi: 10.15379/ijmst.v10i1.2631.
- [5] R. W. Wulandari, U. Farida, and A. Santoso, "Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, Jun. 2020, doi: 10.24269/asset.v3i1.2701.
- [6] A. P. Mangkunegara and A. Prabu, "Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia," *PT Refika Aditama*, 2006.
- [7] A. Azulaidin and E. Rosmika, "Pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru," *Juripol*, vol. 4, no. 2, pp. 159–170, Sep. 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i2.11119.
- [8] Suriani, "Pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMPN I di Kabupaten Aceh Timur," *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, vol. 2, no. 1, pp. 1–8, Jul. 2020, doi: 10.30743/jekkp.v2i1.2728.
- [9] M. A. Barnawi and M. Arifin, "Kinerja guru profesional," *Jogjakarta: Ar-Ruzz Media*, 2012.
- [10] S. Maesaroh, "Peranan metode pembelajaran terhadap minat dan prestasi belajar pendidikan agama islam," *Jurnal kependidikan*, vol. 1, no. 1, pp. 150–168, 2013.
- [11] E. Ekawarna, "Manajemen konflik dan stres," 2018, *Bumi Aksara*.

- [12] H. F. Sari, E. Ekawarna, and U. Sulistiyo, "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru," *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, vol. 4, no. 1, pp. 1204–1211, Jan. 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i1.2113.
- [13] L. P. Sinambela, "Manajemen sumber daya manusia, cetakan kedua," *Jakarta: Bumi Aksara*, 2017.
- [14] A. Dudung, "Kompetensi profesional guru," *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, vol. 5, no. 1, pp. 9–19, Apr. 2018, doi: 10.21009/jkkp.051.02.
- [15] I. Surya, D. Kusnady, and N. Y. Naipospos, "Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 1095–1105, Feb. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.700.
- [16] Y. Yanuar, "Compensation, motivation and performance of employees: evidence from Indonesia," *Journal of Economic & Management Perspectives*, vol. 11, no. 4, pp. 486–492, 2017.
- [17] I. Rosyadi, "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru," *Indonesian Journal of Strategic Management*, vol. 3, no. 1, Feb. 2020, doi: 10.25134/ijsm.v3i1.3630.
- [18] Munawar, S. Mifayetti, and Z. Zainuddin, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen," *Visipena*, vol. 11, no. 2, pp. 304–315, Dec. 2020, doi: 10.46244/visipena.v11i2.1084.
- [19] H. F. Ratna Sari, E. Ekawarna, and U. Sulistiyo, "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 1204–1211, 2022.
- [20] R. W. Wulandari, U. Farida, and A. Santoso, "Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bakti Ponorogo," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 13–23, 2020.
- [21] M. As'ad, "Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia," *Penerbit Liberty, Yogyakarta*, 2004.
- [22] T. R. Purnamarini, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai balai pelestarian situs manusia purba sangiran," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, Jun. 2021, doi: 10.24269/asset.v4i1.3734.
- [23] T. H. Handoko, *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe, 2016.

***Shafira Mumtaz (Corresponding Author)**

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: mumtaz@gmail.com

Ida Rindaningsih

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id

Hidayatulloh

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Email: hidayatulloh@umsida.ac.id
