

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskriptif Data**

Data deskriptif adalah mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam data deskriptif ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden, antara lain: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja dan Jabatan.

##### **4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin**

Gambaran umum jenis kelamin Guru MIN 6 Bandar Lampung, berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	7	18.9%
Perempuan	30	81.1%
Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table 4.1 Berdasarkan jenis kelamin responden dapat dilihat bahwa Guru MIN 6 Bandar Lampung lebih banyak berjenis kelamin perempuan sebesar 30 orang atau 81.1%. Sedangkan responden laki-laki sebesar 7 orang atau 18.9%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum usia Guru MIN 6 Bandar Lampung, berdasarkan usia sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25 Tahun	3	8.1%
26 – 30 Tahun	3	8.1%
31 – 35 Tahun	8	21.6%
> 36 Tahun	23	62.2%
Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table 4.2 Berdasarkan usia dapat dilihat bahwa Guru MIN 6 Bandar Lampung , paling banyak usia 36 tahun ke atas sebanyak 23 orang atau 62.2%. Lalu untuk usia yang 31-35 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 21.6%. Lalu untuk usia 20 – 25 sebanyak 3 orang di persentasekan sebesar 8.1% dan tahun 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 8.1%.

## 3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai Pendidikan Terakhir Guru MIN 6 Bandar Lampung, Berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

**Tabel 4.3****Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	-	-
Diploma	-	-
S1	36	97.3%
S2	1	2.7%
Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa Guru MIN 6 Bandar Lampung banyak yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang dengan presentase 97.3%. Dan S2 hanya sebanyak 1 orang dengan presentase 2.7%.

**4. Masa Kerja**

Gambaran umum mengenai Masa Kerja Guru MIN 6 Bandar Lampung, Berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.4****Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
0-2 Tahun	5	13.5%
3-4 Tahun	7	18.9%
5-6 Tahun	9	24.3%
> 7 Tahun	16	43.2%

Jumlah	37	100%
--------	----	------

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa terdapat 16 guru MIN 6 Bandar Lampung yang telah bekerja lebih dari 7 tahun, persentasenya 43,2%. Kemudian untuk masa bakti 5-6 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 24,3%. Kemudian 3-4 tahun sebanyak 7 orang dengan prosentase 18,9%. Dan untuk 0-2 tahun sebanyak 5 orang dengan prosentase 13,5%.

## 5. Jabatan

Gambaran umum mengenai Jabatan Guru MIN 6 Bandar Lampung, Berdasarkan jabatan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

### **Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Guru Kelas	24	64.9%
Guru Bidang Study	13	35.1%
Jumlah	37	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 responden berdasarkan jabatan dapat diketahui bahwa terdapat 24 guru MIN 6 Bandar Lampung yang menduduki jabatan guru kelas dengan persentase 64,9%. Dan guru bidang studi sebanyak 13 orang dengan persentase 35,1%.

### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.6

#### Hasil Jawaban Responden Variable Beban Kerja Guru (X1)

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya memiliki waktu lebih dalam mempersiapkan materi melakukan pembelajaran di dalam kelas	6	6.2%	20	54.1%	11	29.7%	0	0%
2	Saya memili waktu dalam penyusunan RPP yang sesuai dengan kurikulum	7	18.9%	20	54.1%	10	27%	0	0%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	8.1%	18	48.6%	15	40.5%	1	2.7%
4	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	3	8.1%	15	40.5%	19	51.4%	0	0%
5	Saya mengoreksi tugas murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan penilaian	9	24.3%	25	67.6%	3	8.1%	0	0%
6	Saya mengoreksi ulangan murid dengan penuh ketelitian agar tidak terjadi kesalahan	11	29.7%	24	64.9%	2	5.4%	0	0%
7	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi didalam kelas	7	18.9%	29	78.4%	0	0%	1	2.7%
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengontrol situasi kelas saat proses belajar mengajar	8	21.6%	24	64.9%	3	8.1%	2	5.4%
9	Saya merasa kecewa apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	9	24.3%	10	27.0%	14	37.8%	4	10.8%

10	Saya merasa kecewa ketika saya tidak mampu mengajar dengan baik	7	18.9%	14	37.8%	10	27%	6	16.2%
11	Saya merasa nyaman ketika sedang mengajar di dalam kelas	6	16.2%	29	78.4%	2	5.4%	0	0%
12	Saya merasa nyaman dalam mendidik murid agar memiliki karakter masing-masing	9	24.3%	26	70.3%	1	2.7%	1	2.7%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variable Beban Kerja Guru, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 7 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 29 responden.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Stres Kerja Guru (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya merasa sakit kepala apabila diberikan tugas yang harus diselesaikan dengan waktu singkat	10	27%	8	21.6%	13	35.1%	6	16.2%
2	Saya merasa tekanan darah naik apabila murid sulit untuk diajak berkomunikasi	11	29.7%	7	18.9%	14	37.8%	5	13.5%
3	Saya tidak puas apabila pekerjaan saya kurang maksimal	7	18.9%	13	35.1%	13	35.1%	4	10.8%
4	saya terkadang bersikap kurang percaya diri saat menyampaikan materi di dalam kelas	3	8.1%	9	24.3%	19	51.4%	6	16.2%
5	Saya sering tidak hadir saat mengajar didalam kelas	0	0.0%	8	21.6%	23	62.2%	6	16.2%

6	Saya merasa enggan berkomunikasi dengan pihak lain	2	5.4%	10	27%	18	48.6%	7	19.9%
---	--	---	------	----	-----	----	-------	---	-------

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variable Stres Kerja Guru, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (TS) terdapat pada pernyataan 5 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 23 responden. Dan jawaban paling rendah di pernyataan ke 5 (SS) sebanyak 0 responden.

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya mempersiapkan materi berupa video pembelajaran agar mempermudah penyampaian materi	6	16.2%	24	64.9%	7	18.9%	0	0%
2	Saya mempersiapkan soal ulangan dengan benar	7	18.9%	27	73%	1	2.7%	2	5.4%
3	Saya memanfaatkan fasilitas belajar yang disediakan oleh sekolah contohnya perpustakaan, laboratorium dan internet	11	29.7%	22	59.5%	2	5.4%	2	5.4%
4	Saya menggunakan buku teks sebagai sumber belajar didalam kelas	11	29.7%	19	51.4%	5	13.5%	2	5.4%
5	Saya memulai pembelajaran didalam kelas dengan tepat waktu	5	13.5%	24	64.9%	6	16.2%	2	5.4%
6	Saya mengoreksi ulangan dengan tepat waktu	3	8.1%	24	64.9%	7	18.9%	3	8.1%

7	Dalam mengajar saya menggunakan media video berupa Power Point agar pembelajaran lebih mudah dipahami	3	8.1%	24	64.9%	9	24.3%	1	2.7%
8	Saya menggunakan media pembelajaran audia visual seperti film agar murid merasa bersemangat dalam mengajar	6	16.2%	23	62.2%	8	21.6%	0	0%
9	Saya membuat proses belajar dengan suasana positif seperti memberikan apresiasi terhadap murid agar mereka merasa puas dalam pembelajaran	8	21.6%	27	73%	1	2.7%	1	2.7%
10	Saya selalu memberikan evaluasi belajar agar mereka merasa puas dengan hasil belajar yang mereka dapatkan	9	24.3%	25	67.6%	3	8.1%	0	0.0%
11	Setelah saya selesai memberi materi murid ditugaskan untuk meringkas materi agar dapat mengukur pemahaman murid	5	13.5%	26	70.3%	4	10.8%	2	5.4%
12	Saat menyampaikan materi saya member contoh agar murid paham apa yang disampaikan	8	21.6%	27	73%	1	2.7%	1	2.7%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variable Kinerja Guru, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 9 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 26 responden.



## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum mengolah data, semua jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu diuji validitasnya yang diujikan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini dilakukan uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variable Beban Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.588	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 2	0.726	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 3	0.731	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 4	0.756	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 5	0.564	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 6	0.534	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 7	0.681	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 8	0.819	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 9	0.820	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 10	0.801	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 11	0.745	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 12	0.772	0.316	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan Beban Kerja (X1), hasil yang diperoleh adalah nilai r hitung. Dengan demikian, semua item Beban Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variable Stres Kerja (Z)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.805	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 2	0.826	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 3	0.710	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 4	0.579	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 5	0.514	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 6	0.515	0.316	rhitung>rtable	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Stres Kerja (Z), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai rhitung>rtable. Dengan demikian seluruh item Stres Kerja (Z) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Guru (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0.563	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 2	0.666	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 3	0.593	0.316	rhitung>rtable	Valid

Butir 4	0.645	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 5	0.678	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 6	0.740	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 7	0.448	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 8	0.533	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 9	0.477	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 10	0.463	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 11	0.535	0.316	rhitung>rtable	Valid
Butir 12	0.609	0.316	rhitung>rtable	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Guru (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai rhitung>rtable. Dengan demikian seluruh item Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, penguji kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel Z dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

**Table 4.12**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<b>Variable</b>	<b>Koefisien Cranbach Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Beban Kerja	0.908	0,500	Realiabel
Stres Kerja	0.753	0,500	Realiabel
Kinerja Guru	0.822	0,500	Realiabel

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 di atas diperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,908 untuk variabel beban kerja (X1) dengan tingkat reliabel. 0,753 untuk variabel stres kerja (Z) dengan tingkat reliabel. dan 0,822 untuk variabel Kinerja Guru (Y) dengan tingkat reliabel. Menurut Muniarti (2013) untuk memenuhi kriteria konsistensi apabila nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan kuesioner tersebut memiliki reliabilitas sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai terdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, maka residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9:

**Tabel 4.13****Uji Normalitas Data**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Beban Kerja (X)	0.012	0.05	Sig > Alpha	Normal
Stres Kerja (Z)	0.087	0.05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Guru (Y)	0.117	0.05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

**4.3.2 Hasil Uji Linieritas**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier dan pengujian ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14****Hasil Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Simpulan</b>
Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru	0.005	0.05	Sig < Alpha
Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru	0.029	0.05	Sig > Alpha

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

#### 1. Beban Kerja (X1) Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierity  $0,029 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian ini mungkin tidak mengandung multikolinieritas antara variabel penjelas dalam model yang ditunjukkan memiliki hubungan yang sempurna atau hubungan yang tinggi antara beberapa atau semua variabel penjelas. Selain metode tersebut, gejala multikolinieritas juga dapat diidentifikasi dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor). Jika nilai VIF lebih dari 10, maka terdapat gejala multikolinieritas, sedangkan elemen  $(1-R^2)$  disebut toleransi collinierty, artinya jika nilai toleransi collinierty di bawah 0,1 maka terdapat gejala multikolinieritas.

**Table 4.15**

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1.047	10	$1.047 < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Stres Kerja (X2)	1.047	10	$1.047 < 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Beban Kerja nilai VIF  $1.047 \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas dan VIF Stres Kerja  $1.047 \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 37 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.3.4 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians antar kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansnya homogen atau heterogen. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan ANOVA. Hasil uji homogenitas data penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**

#### Uji Homogenitas

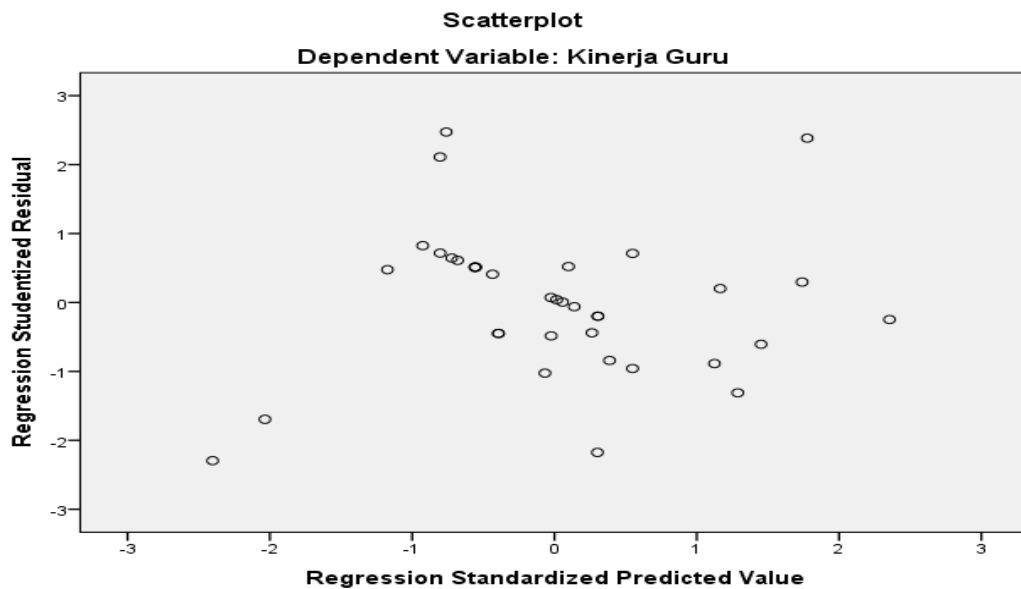
<b>Variable</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Budaya Organisasi	0.005	0.05	$0,005 < 0,05$	Tidak Homogen
Gaya Kepemimpinan	0.000	0.05	$0,00 < 0,05$	Tidak Homogen

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

#### 4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji ini menggunakan model scatterplot dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber* : Hasil Olah Data Melalui SPSS 2022

Kesimpulan dari hasil grafik di atas adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan variabel bebas dan terikat pada gambar di atas, terlihat tidak adanya pola yang jelas/menyebar, titik-titik distribusi berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model tersebut layak untuk digunakan.

Pada tabel di atas kolom Levene Statistic, nilai signifikansinya berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $p > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data berasal dari populasi yang homogen.



## 4.4 Metode Analisis Data

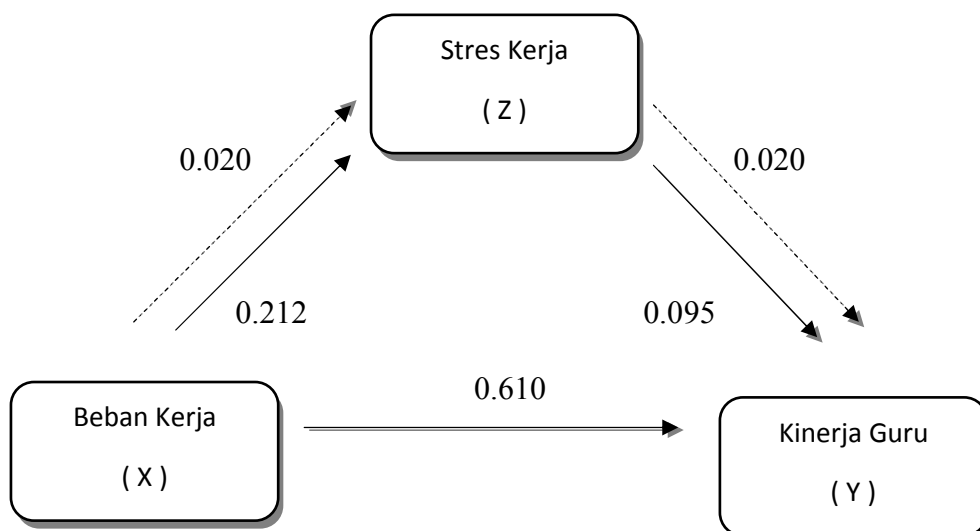
### 4.4.1 Analisis Jalur ( Path Analysis )

Penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening (Z) dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel (model kasual). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk memperkirakan kausalitas antara variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa adanya variabel ketiga yang memediasi (intervensi) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut (Ghozali, 2005:160). Jadi, dalam model hubungan antar variabel tersebut terdapat variabel bebas, dalam hal ini disebut variabel eksogen (eksogen), dan variabel terikat disebut variabel endogen (endogen). Melalui analisis jalur ini, Anda akan dapat mengetahui jalur mana yang paling tepat dan terpendek dari variabel bebas hingga variabel terikat akhir (Sugiyono, 2010: 39).

#### Menentukan Diagram Jalur

**Gambar 4.2**

#### Hasil Analisis Jalur



Keterangan :

—————▶ : Berpengaruh Langsung

-----▶ : Berpengaruh Tidak Langsung

Pengujian analisis jalur dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung

tidak langsung. Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui stres kerja (Z) sebagai variabel intervening.

#### 4.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

**Tabel 4.17**

**Pengaruh Antar Variabel**

<b>Pengaruh</b>	<b>Beta</b>	<b>t-hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>R<sup>2</sup></b>
X → Z	0,212	1,284	0,208	45%
X → Y	0,610	4,514	0,000	40%
Z → Y	0,095	0,714	0,486	15%

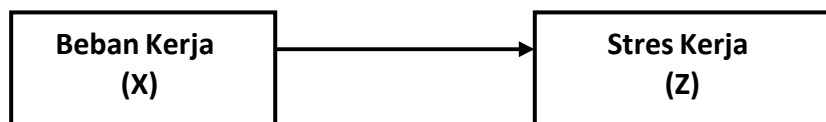
Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 2022

Pada penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model pertama melihat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, sedangkan model kedua melihat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Penjelasan dari model pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

### Model 1: Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Gambar 4.3

#### Beban Kerja Terhadap Stres Kerja



#### Model Penelitian 1

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

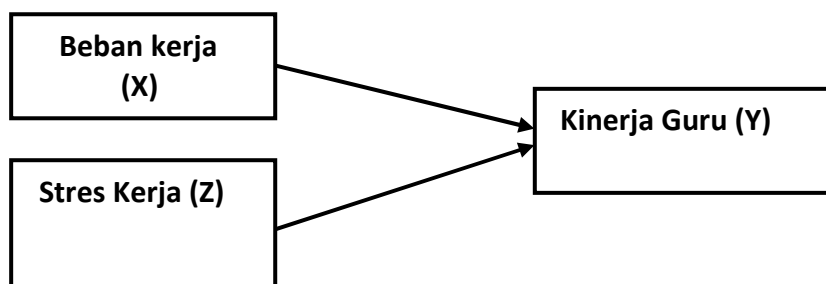
$$Z = 0,212 X + e1$$

Nilai Standardized Coefficient Beta menunjukkan kontribusi variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,212 dan nilai signifikansi dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

#### Model Penelitian 2

Gambar 4.4

#### Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru



Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0,610 X + 0,095 Z + e_2$$

Nilai Standardized Coefficient Beta menunjukkan kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,610 dan nilai signifikansi dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Nilai Standardized Coefficient Beta menunjukkan kontribusi variabel stres kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,095 dan nilai signifikansi dalam penelitian ini lebih besar dari taraf nyata yaitu  $0,486 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### 4.4.3 Perhitungan Pengaruh

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja

$$X \longrightarrow Z = 0,212$$

Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja guru

$$X \longrightarrow Y = 0,610$$

Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja guru

$$Z \longrightarrow Y = 0,095$$

a. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja guru melalui Stres Kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,212 \times 0,095) = 0,020$$

b. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Untuk menghitung pengaruh total (*Total Effect*) formula yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.18**  
**Pengaruh Total**

Variabel Independen	Pengaruh langsung terhadap kinerja guru	Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui stres kerja	Pengaruh Total
Beban kerja (X)	0,610	0,020	0,63

Sumber : Hasil Olah Data Melalui SPSS 2022

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.5.1 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru MIN 6 Bandar Lampung. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monika (2014) yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun menurut Astianto (2014) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. mempengaruhi kinerja karyawan. positif dan negatif bagi karyawan. karyawan. Seseorang yang percaya dan merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan tantangan yang harus diselesaikan walaupun tugas tersebut terlalu banyak, maka orang tersebut tetap dapat merasa senang dengan pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai beban, lambat laun mereka akan

mengalami kelelahan, baik kelelahan fisik maupun mental, sehingga menurunkan kinerja.

Beban kerja guru mencakup kegiatan untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan melatih murid untuk melakukan hal baik. Dari fenomena beban kerja yang terdapat disekolah ialah bertambahnya beban kerja guru harus siap dalam pembelajaran jarak jauh, melakukan tugas tambahan untuk memberi materi kepada peserta didik yang sulit menerima informasi. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang bertambah karena dimasa pandemi covid19 ini para guru harus bisa menggunakan teknologi internet untuk pembelajaran jarak jauh, jadi beban kerja meningkat karena mereka harus memahami aplikasi-aplikasi pembelajaran yang disediakan oleh sekolah.

#### **4.5.2 Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tampaknya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Stres di tempat kerja saat ini bisa alami atau diciptakan. Stres kerja muncul secara alami akibat meningkatnya pengaruh globalisasi dan transformasi, stres kerja diciptakan dengan tujuan membantu meningkatkan kinerja guru.

Definisi stres kerja Vanchapo (2020: 37) adalah suatu keadaan emosional yang muncul sebagai akibat dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Eka Oktaviani (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja guru. Dan Intan Prameswari (2018) menemukan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja guru.

Berdasarkan fenomena menumpuknya pekerjaan seperti menyiapkan soal-soal untuk ujian tengah semester atau akhir semester disertai dengan

proses belajar mengajar dan pengisian catatan dari jumlah siswa di sekolah, hal ini menimbulkan stres di tempat kerja. Itu karena guru merasa tertekan dan stres saat mengikuti ujian.

#### **4.5.3 Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Stres Kerja**

Dari hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Mengenai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja guru melalui stres kerja. Artinya, beban kerja yang tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi, sehingga kinerja juga tinggi. Sebaliknya jika beban kerja menurun dan stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian juga serupa dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal Zainudin (2001) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kinerja.

hasil observasi dan jawaban dari responden dapat dilihat bahwa banyak guru yang setuju bahwa tuntutan lebih dari kemampuan mereka, dan juga mereka merasa harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Mungkin hal seperti itu dilakukan oleh MIN 6 Bandar Lampung untuk meningkatkan kinerja. Selain memberikan beban kerja yang lebih berat dan juga menuntut guru untuk bekerja lebih keras, kepala sekolah tidak lupa melakukan pendekatan kepada guru. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Handoko (2011) yang sejalan dengan stres, prestasi kerja yang diajukan. Karena stres membantu karyawan untuk semua sumber daya dalam memenuhi persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.