

Pengaruh Stres Kerja dan Locus Kendali terhadap Kinerja Guru

Nelly Budiarti¹, Henni Rahayu Handayani², Hadi Prana Abadi³

Universitas Pamulang, Indonesia

nellybudiarti@gmail.com¹, dosen00960@unpam.ac.id², hadiprana96@gmail.com³

Submitted: 03rd Oct 2024 | **Edited:** 26th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Budiarti, N., Handayani, H. R., & Abadi, H. P. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Locus Kendali terhadap Kinerja Guru. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 119-127.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress and locus of control on teacher performance. This research targets teachers at SMA Negeri 15 South Tangerang City with a saturated sample of 60 teachers. The data collection technique uses a questionnaire with measurement scale is Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The research results show that 1). Work stress and locus of control simultaneously have a positive effect on teacher performance; 2) work stress partially has a positive effect on teacher performance; and 3) locus of control partially does not have a positive effect on teacher performance. It is hoped that this research can contribute to improving teacher performance through controlling work stress by managing the division of teacher tasks based on teacher competence and time allocation, and increasing locus of control.

Keywords: Performance, Work Stress, Locus Of Control

PENDAHULUAN

Pasca Covid-19 teknologi semakin berkembang pesat dan menysasar pada perubahan sistem di segala bidang, salah satunya adalah bidang pendidikan. Sehingga setiap instansi pendidikan, baik pendidikan dasar, menengah, maupun tinggi, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sudah menerapkan sistem berbasis teknologi informasi yang diharapkan dapat menunjang efektivitas dan efisiensi kerja, serta mendorong sumber daya manusia semakin inovatif dalam mengembangkan kreativitas untuk meraih kinerja yang lebih baik. Salah satu sumber daya pendidikan adalah guru. Guru sebagai administrator pembelajaran dan kurikulum dituntut untuk adaptif pada perkembangan teknologi namun di sisi lain, sekolah sebagai wadah belum sepenuhnya mampu menyiapkan fasilitas yang dapat menunjang tuntutan tersebut. Beberapa fasilitas yang perlu disiapkan sekolah adalah sarana berbasis teknologi informasi, dan pelatihan yang diharapkan dapat mendorong motivasi guru dalam tata laksana kerjanya menggunakan teknologi informasi.

Tolak ukur kinerja guru didasarkan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Secara moral, sebagaimana tertuang dalam Surah Al Baqarah (2: 30) guru bertanggungjawab terhadap Allah Yang Maha Esa, karena merupakan wakil Allah di muka bumi. Selain itu, sebagaimana tertuang dalam surah An-Nahl (16: 43) guru yang dianugerahi sejumlah ilmu pengetahuan memiliki kewajiban

untuk mengamalkan dan mengajarkannya kepada orang lain, sesuai dengan firman Allah (Rohman, 2020).

Mengacu pada konsep kinerja guru di atas, maka salah satu unsur pendidikan yang memiliki andil untuk meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai pimpinan. Salah satu peran kepala sekolah yang dimaksud adalah terletak pada bagaimana manajemen sumber daya manusianya, baik dari segi pembagian tugas kerja guru, maupun pada bagaimana kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru melalui pelatihan kerja secara berkesinambungan. Merujuk pada peran kepala sekolah dalam pembagian tugas guru berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru apabila ada kesesuaian antara tugas dengan keahliannya yang dimiliki guru dan penempatan guru pada bidang tugasnya. Pendapat tersebut sejajar dengan teori Hawari (2001) yang menjelaskan bahwa menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya prestasi dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri guru. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru sebagai sumber daya manusia adalah dengan mengadakan pelatihan secara berkala yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab guru, dan khususnya pada bagaimana membangun keterampilan guru untuk menguasai teknologi berbasis informasi. Jika pelatihan guru jarang dan bahkan tidak pernah dilakukan, maka lambat laun guru akan mengalami krisis emosional dikarenakan tuntutan kerja tidak sejajar dengan wawasan dan keterampilan guru. Dan secara langsung akan memicu pada munculnya stres kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Mahiri (2016) yang menjelaskan bahwa stres kerja tidak muncul dengan sendiri dari faktor pribadi guru yang tidak mampu mengelola emosi, namun cenderung lebih diakibatkan oleh perilaku pimpinan yang cenderung memberikan perintah namun tidak dibarengi dengan pemberian hak guru untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. Menurut Rivai (2004) pada tingkat stres yang rendah, kinerja guru akan tinggi. Pada kondisi tersebut, guru tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Sedangkan pada tingkat stres yang sangat tinggi, kinerja guru juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan guru dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Merujuk pada pendapat dan teori di atas, maka stres kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan turun naiknya kinerja guru. Sehingga perlu adanya keseimbangan beban tugas dan keterampilan guru. Dalam hal ini, guru sebagai pendidik harus melek terhadap perubahan sistem pendidikan yang berlaku, sehingga dapat mengambil tindakan pada peningkatan wawasan dan keterampilan (Rivai, 2008).

Dengan kondisi stres kerja yang tinggi, tentunya guru harus memiliki lokus kendali pada dirinya sehingga dapat mengontrol ketercapaian kinerja (Arini dan Ariyanto, 2018). Menurut Rotter dalam Syatriadin (2017) lokus kendali atau locus of control adalah keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Lokus kendali merupakan salah satu variabel kepribadian yang penting dalam studi kepribadian.

Weiner dalam Woolfolk (1990) menjelaskan bahwa sebagian besar penyebab kesuksesan atau kegagalan secara psikologis berasal dari tiga dimensi berbeda, yaitu internal atau eksternal (di dalam atau di luar seseorang), stabil atau tidak stabil (tetap atau dapat berubah), dan terkontrol atau tidak terkontrol. Sebagai contoh, keberuntungan dan mood digolongkan sebagai penyebab eksternal, tidak stabil dan tidak terkontrol. Usaha adalah internal dan tidak stabil tapi terkontrol, sedangkan tingkat kesulitan suatu tugas tertentu adalah eksternal, stabil dan tidak terkontrol. Kemampuan, sebagaimana akan kita lihat secara singkat, adalah internal tapi kadangkala dapat terlihat stabil dan tidak terkontrol bahkan bisa juga tidak stabil dan terkontrol (Wahyuni et al., 2016). Berdasarkan pada teori tersebut, maka lokus kendali dapat diasumsikan menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan naik turunnya kinerja guru.

Pemunculan bentuk locus of control sebenarnya meliputi berbagai aspek kehidupan, tidak hanya terbatas pada permasalahan kinerja. Jika diidentifikasi lebih jauh, kinerja merupakan goal dari suatu rangkaian proses (Subhan et al., 2019). Proses tersebut tentunya tidak dapat dilakukan sendiri oleh guru, namun juga melibatkan orang lain, maupun aspek-aspek lain diluar diri guru. Sehingga kinerja guru tidak hanya didasarkan pada kemampuan guru itu sendiri, namun ditunjang oleh peran kepala sekolah sebagai pimpinan, rekan guru, staff, siswa sebagai peserta didik, dan fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru (Syah, 2000). Teori tersebut menegaskan bahwa lokus kendali lebih cenderung dipengaruhi oleh lingkungan luar dari guru itu sendiri. Namun sejatinya, antara faktor internal dan eksternal saling menunjang dalam mengendalikan guru dalam berperilaku.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Secara teoritis, Mangkunegara (2014) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Khusus bagi guru, kinerja yang dimaksud memiliki karakter khusus dikemukakan Kusmianto (2012) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3) pendayagunaan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Suharsaputra (2010) pada hakikatnya "kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu". Oleh karena itu, kinerja guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Dengan kata lain, kadar kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut Sudjana dalam Damanik (2019) kinerja guru diukur berdasarkan indikator-indikator kinerja guru mencakup beberapa aspek, antara lain: a) penguasaan materi; b) metode pengajaran; c) interaksi dengan siswa, d) evaluasi pembelajaran; e) kedisiplinan; f) pengembangan diri; g) pengelolaan kelas; g) keterlibatan orang tua.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Rivai, 2004).

Robbins (2003) menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Menurut Hawari (2001), terdapat dua kategori penyebab stres, yakni *on the job*, antara lain: 1) beban kerja yang berlebihan; 2) tekanan atau desakan waktu; 3) supervisi yang buruk; 4) konflik antar pribadi /kelompok; (5) iklim kerja yang tidak nyaman; dan 6) pengembangan karir. Sedangkan stres “*Off The Job*”, terdiri dari: 1) kekhawatiran finansial; (2) masalah keluarga; 3) masalah fisik; 4) masalah perkawinan; dan 5) perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya. Menurut Handoko (2012) indikator untuk mengukur stress kerja terdiri dari: 1) beban kerja yang berlebihan; 2) tekanan atau desakan waktu; 3) kualitas supervisor yang kurang pandai; 4) iklim kerja yang kurang baik; 5) wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab; 6) ketidakjelasan peran; 7) frustrasi; 8) konflik peran; 9) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

Lokus Kendali

Menurut Robbins (2008), lokus kendali merupakan suatu kondisi di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Menurut Rotter dalam Widyaninggar (2014), lokus kendali merupakan suatu tindakan dimana individu menghubungkan peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya dengan tindakan atau kekuatan di luar kendalinya. Merujuk pada definisi tersebut, maka lokus kendali adalah sikap seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi dalam dirinya merupakan akibat dari tindakannya sendiri.

Konsep lokus kontrol tidaklah statis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membentuk persepsi individu tentang kendali atas peristiwa-peristiwa dalam hidupnya (Rotter, 1972). Faktor-faktor yang dimaksud adalah 1) perbedaan gender; 2) kontrol perilaku; 3) pengendalian penguatan; 4) kontrol eksternal; 5) perbedaan individu; 6) lokus kesehatan internal; 7) teori atribusi; 8) pengaruh eksternal; 9) pergeseran harapan yang khas dan tidak khas.

Menurut Rotter dalam Darmawan (2022) indikator untuk mengukur lokus kendali adalah percaya diri terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas, suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam mengerjakan tugas dan mencapai prestasi, lebih cenderung bertanggung jawab atas tindakan mereka, cenderung tidak terlalu terpengaruh oleh pendapat orang lain, merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan, cenderung lebih sehat secara fisik, dan merasa lebih bahagia dan lebih mandiri

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode survey (Sugiyono, 2013). Penelitian ini untuk menganalisis adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial dan simultan terhadap variabel endogen (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini stres kerja dan lokus kendali sebagai variabel eksogen, sedangkan kinerja guru sebagai variabel endogen.

Penelitian ini menyasar pada 60 orang guru di SMA Negeri 15 Kota Tangerang Selatan. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka langsung ditetapkan sebagai sampel penelitian (Creswell, 2016).

Jenis data penelitian berdasarkan cara mendapatkannya adalah data primer, sehingga penjarangan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data menggunakan skala Likert, yaitu skala untuk mengukur sikap atau persepsi guru tentang kinerja, stress kerja, dan lokus kendali (Ghozali, 2013). Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah korelasi dan regresi linear berganda yang dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS (Sugiyono, 2013).

HASIL PENELITIAN

Stres Kerja dan Lokus Kendali Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Tabel 1. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.616	13.165		2.401	.020
1 Stres Kerja	.659	.217	.567	3.033	.004
Lokus Kendali	.040	.211	.035	.189	.851

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Merujuk pada hasil analisis di atas, maka persamaan persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut, yakni : $Y = 31,62 + 0,659X_1 + 0,040X_2$

Persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut, yakni :

1. Setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,659 pada konstanta 31,62.
2. Setiap kenaikan variabel lokus kendali sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,040 pada konstanta 31,62.

Untuk menjawab hipotesis pengaruh stress kerja dan lokus secara simultan terhadap kinerja guru, maka dibutuhkan hasil uji signifikansi persamaan regresi linier berganda di atas. Hasil uji F dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 2. Uji Signifikansi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	787.520	2	393.760	15.754	.000 ^b
1 Residual	1424.663	57	24.994		
Total	2212.183	59			

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Merujuk pada hasil uji signifikansi di atas, menunjukkan bahwa nilai Sig = 0,00 > 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 15,75 > F_{tabel} (5\%; 2/57) = 3,15$, maka persamaan regresi linier berganda $Y = 31,62 + 0,659 X_1 + 0,040 X_2$ signifikans, artinya stress kerja dan lokus kendali secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan lokus kendali memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui koefisien determinasi pada tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.333	4.99941

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,597 sehingga didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,356. Sehingga stress kerja dan lokus kendali secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,356 atau 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh variabel lain, di luar dari variabel penelitian ini.

Guru dengan beban kerja berlebih akan sulit untuk fokus dalam pelaksanaan semua tugasnya, dan apabila alokasi waktu yang diberikan pimpinan untuk melaksanakan semua tugas yang dibebankan sedikit, secara langsung akan menimbulkan stres kerja. Sehingga perlu adanya manajemen pembagian tugas yang disesuaikan dengan kapasitas guru, baik secara kompetensi maupun ketersediaan waktu. Sehingga kinerja yang dihasilkan guru dapat meningkat, baik secara kuantitas maupun kualitas. Pendapat tersebut dipertegas oleh teori Hukum Yerkes dan Dodson (1915) yang menyatakan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan rangsangan mental (stres), namun hanya sampai pada titik tertentu. Jika tingkat stres terlalu rendah atau terlalu tinggi, maka kinerja akan menurun.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai kapasitas dan ketersediaan waktu guru. Hal tersebut menjadi salah satu upaya untuk meminimalisir stres kerja, sehingga guru akan memiliki lokus kendali yang baik. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Rotter (1972) bahwa cara seseorang mengaitkan sebab-sebab suatu peristiwa akan memengaruhi perilaku dan psikologi mereka. Locus of control yang baik dapat membuat guru memiliki semangat bekerja tanpa merasa tertekan atau stres. Guru dengan locus of control internal yang tinggi cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan paparan di atas, maka stres kerja mempengaruhi lokus kendali guru sehingga keduanya akan secara bersama-sama berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja guru.

Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Tabel 4. Korelasi Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Control Variables		Stres Kerja	Kinerja Guru
Stres Kerja	Correlation	1.000	.373
	Significance (2-tailed)	.	.004
	df	0	57
Lokus Kendali	Correlation	.373	1.000
	Significance (2-tailed)	.004	.
	df	57	0

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel korelasi parsial antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru didapatkan nilai $r_{y1.2}$ sebesar 0,373 dengan nilai $\text{Sig} = 0,004 < 0,05$. Maka koefisien korelasi parsial signifikan, artinya stress kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Stres kerja cenderung mempengaruhi naik turunnya kinerja guru. Guru yang memiliki beban kerja melebihi alokasi waktu yang tersedia kurang mampu memberikan kualitas kerja yang baik walaupun beban tugas dan tanggungjawabnya dapat diselesaikan tepat waktu. Namun yang harus dipahami bahwa kinerja guru tidak hanya memenuhi syarat kuantitas, namun juga harus memenuhi syarat kualitas. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins (2003) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan semangat kerja dan produktivitas kerja guru akan semakin berkurang. Baron dan Greenberd dalam Hidayati dan Harsono (2021) sebagai respon emosional dan psikologis yang terjadi ketika tujuan-tujuan pribadi terhambat dan tidak dapat diatasi. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara sifat-sifat kepribadian karyawan dengan sifat-sifat kepribadian bagian-bagian dari pekerjaannya, dan hal itu dapat terjadi di lingkungan kerja manapun. Jalil (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja guru, dan sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Lokus Kendali Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial Lokus Kendali terhadap Kinerja Guru

Control Variables		Lokus Kendali	Kinerja Guru
Stres Kerja	Lokus Kendali	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.025
		df	57
	Kinerja Guru	Correlation	.025
		Significance (2-tailed)	.851
		df	0

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel koefisien korelasi parsial antara Lokus Kendali dengan Kinerja Guru didapatkan nilai $r_{y2.1}$ sebesar 0,025 dengan nilai $Sig = 0,851 > 0,05$. Maka koefisien korelasi parsial tidak signifikan, artinya lokus kendali secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Konsep dari lokus kendali menempatkan guru dapat mengendalikan perilakunya, baik dari sisi internal maupun internal dengan tujuan untuk menunjang ketercapaian kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Guru dengan lokus kendali yang baik tentunya mampu mengontrol diri dengan menggunakan segenap kemampuan dan keterampilannya secara emosional tanpa mengabaikan kondisi lingkungan sehingga apapun yang dicapai oleh karena kemampuannya dalam mengendalikan diri berdasarkan situasi. Pendapat tersebut dipertegas oleh teori harapan yang dicetuskan oleh Yulk dan Latham (1979) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang merupakan fungsi dari harapan dan valensi. Guru dengan locus of control internal cenderung mengasosiasikan keberhasilan dengan kemampuan mereka sendiri. Individu yang memiliki kecenderungan internal mengasosiasikan keberhasilan dengan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, individu eksternal percaya bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas keadaan. Oleh karena itu, mereka cenderung menghubungkan hasil kerja mereka yang berhasil atau gagal dengan kondisi eksternal (Suryani et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyaninggar (2014) yang menunjukkan bahwa lokus kendali tidak memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap turun naiknya kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian Kusumah et al. (2023)

menunjukkan bahwa lokus kendali berpengaruh positif walaupun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijabarkan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu :

1. Stres kerja dan lokus kendali secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai $F_h = 15,75 > F_t = 3,15$, dengan koefisien determinasi sebesar 0,356 sehingga stres kerja dan lokus kendali secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 36,5%.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi parsial $r_{y1.2}$ sebesar 0,373, dan nilai $Sig = 0,004 < 0,05$.
3. Lokus kendali secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai korelasi parsial $r_{y2.1}$ sebesar 0,025, dan nilai $Sig = 0,851 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, N. M. S., & Ariyanto, D. (2018). Pengaruh Locus of Control Internal , Etika Profesi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, Vol. 23(3)
- Creswell, J. W. (2016). *Reserach Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar
- Damanik, Rabukit. (2019). Hubungan antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol. 8(2).
- Darmawan, Didit. (2022). Pengaruh Lokus Kendali, Lingkungan Sosial, dan Perilaku Produktif Mahasiswa terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Sains dan Teknologi*, Vol. 5(2)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Tani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hawari, D. (2001). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Cetakan kedua. Jakarta: Balai Penerbit FKUI
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 18(1)
- Jalil, Abdul. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 2(1).
- Kusmianto. (2002). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusumah, Ddang Heri., Karyono., & Dadang, Ahmad. (2023). Menggali Peran Efikasi Diri Dan Lokus Kendali Dalam Mendorong Learning Agility Dan Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneuership Journal*, Vol. 4(6)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Rivai. (2008). *Gejala-gejala stress*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Sthepen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohman, Hendri. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, Vol. 1(2)
- Rotter, Julian B., et All. (1972) . *Applications of A Social Learning Theory of Personality*. New York : Holt, Rinehart & Winston Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama.
- Syah, Muhibbin. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Syatriadin. (2017). Locus of Control: Studi Pustaka dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 1(1)
- Subhan, M., Saleh, H., & Sapiri, M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ecosystem*, Vol. 19(3)
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, Vol. 20(2). doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165
- Widyaninggar, Anggi Ajeng. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus of Control terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, Vol. 4(2)
- Woolfolk, Anita, E. (1990). *Educational Psychology-Fourth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1915). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation in the kitten. *Journal of Animal Behavior*, Vol. 5(4). <https://doi.org/10.1037/h0073415>
- Yukl GA, Latham GP. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Journal of Pers Psychol*. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb00449