

## **Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Dan Sekolah Dasar di Kecamatan Amanuban Timor**

**Muhamad Husni Anabanu, Burhanudin Gesi, Herni Sunarya**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indoensia**  
**e-mail: husnianabanu55@gmail.com**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh kompensasi dan stress kerja secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Seklolah Dasar; (2) Pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Seklolah Dasar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal. Sampel penelitian berjumlah 60 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar, sedangkan stress kerja tidak berpengaruh; (2) Kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kecamatan Amanuban Timur.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kompensasi, Stres Kerja

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine (1) the effect of compensation and job stress partially on the performance of teachers in Madrasah Ibtidaiyah and Elementary Schools; (2) The effect of compensation and job stress simultaneously on the performance of teachers in Madrasah Ibtidaiyah and Elementary Schools. This research is a causal research. The research sample consisted of 60 people. The sample determination uses a simple random technique. The main instrument of data collection is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that (1) Compensation partially has a significant effect on the performance of Madrasah Ibtidaiyah and Elementary School teachers, while job stress has no effect; (2) Compensation and job stress simultaneously have a significant effect on the performance of Madrasah Ibtidaiyah and Elementary School teachers in East Amanuban sub-district.*

*Keywords: Teacher Performance, Compensation, Job Stress*

## Pendahuluan

Sekolah Dasar (SD) merupakan pendidikan dasar yang memiliki fungsi untuk membekali peserta didik dengan kemampuan dasar yang terkait dengan kemampuan berpikir kritis, membaca, menulis dan berhitung, dan yang paling penting menjalankan pembentukan landasan kepribadian yang kuat terhadap siswa.

Berdasarkan data Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, sampai akhir 2019 SD yang ada di Nusa Tenggara Timur berjumlah 5.154 sekolah, dengan jumlah murid 705.952 dan guru sebanyak 46.854. Jumlah SD dan jumlah murid yang cukup banyak ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Selain tanggung jawabnya mengajar, guru juga dituntut untuk terus belajar dan menyesuaikan tehnik pengajarannya sesuai dengan materi dan perkembangan pendidikan saat ini. Di sini, guru perlu melakukan berbagai persiapan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, mulai dari tahap perencanaan hingga tahap evaluasi peserta didik. Selain itu seorang guru juga mencari sendiri peralatan bahan ajar baik praktek dan non praktek yang akan digunakan dalam pembelajaran. Hal ini penting karena seorang guru diharapkan mampu secara kreatif memilih metode yang digunakan guna memudahkan siswa dalam menerima materi yang disampaikan. Semua ini hanya dapat terwujud jika guru mempunyai kinerja yang baik. Namun tampak bahwa kinerja guru belum terwujud seperti yang diharapkan khususnya guru-guru pada Madrasah dan SD di kecamatan Amanuban Timur. Diantara penyebabnya adalah factor kompensasi dan stress.

Kompensasi mengandung cakupan yang luas yakni kompensasi finansial dan non finansial. upah dan gaji termasuk dalam

kompensasi yang bersifat finansial. Faka menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada guru berkisar antara 9.000 - 15.000 Rupiah /jam, mengajar selama satu bulan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu narasumber yang berstatus sebagai seorang guru SD/MI di kecamatan Amanuban Timur diketahui bahwa dalam waktu sebulan seorang guru mendapatkan gaji sebesar Rp. 250.000 perbulannya,. Sedangkan, besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) Profinsi NTT berdasarkan SK Gubernur NTT Nomor : 367/KEP/HK/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur tanggal 1 November 2019 adalah Rp 1.950.000. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan pendapatan yang jauh dari seharusnya. Penghasilan yang begitu minim menuntut guru untuk mencari cara memenuhi kebutuhannya, salah satunya dengan memiliki pekerjaan sampingan, dengan kata lain guru tersebut memiliki pekerjaan lain yang kemudian menyebabkan guru tidak lagi fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan hal tesebut berdampak pada kinerja kerja guru.

Selain kompensasi adalah factor stress. Stres adalah respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisiologis, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi (Muchlas, 2008). Stres dapat bersifat positif atau bersifat negative. Stres yang berdampak positif dapat disebut dengan eustress sedangkan stres yang berdampak negatif disebut dengan distress. Guru yang mengalami eustress dapat terlihat pada aktivitasnya dimana ia semangat dalam menjalankan pekerjaan. Guru yang mengalami distress, terlihat dimana ketika ia menjalankan pekerjaan akan mengalami banyak permasalahan, sehingga tidak

terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini dipastikan mempengaruhi kinerjanya.

Oleh karena itu maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) Apakah kompensasi dan stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### Kajian Teori

#### Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu Mangkunegara: 2013). Pendapat tersebut diperjelas oleh pendapat Mathis dan Jakson (2010:65) yang mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dijabarkan bahwa kinerja merupakan segala pencapaian atau prestasi atau kemampuan kerja mencakup kualitas keluaran ,kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran ,kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai tersebut mampu memberikan kontribusi kepada organisasi menggunakan kemampuan dengan memperhatikan batasan-batasan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan organisasi.

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2015 Pasal 1). Dalam konsep keguruan, Suryo subroto (1997) menjelaskan bahwa kinerja guru

guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kecamatan Amanuban Timur; dan (2) Apakah kompensasi dan stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kecamatan Amanuban Timur

merupakan kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikatif dan edukatif antara guru dan peserta didik dengan memperhatikan segi kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu hal berdasarkan perencanaan hingga tahapan evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Hadari Nawawi (2006:63) menambahkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut memperlihatkan sebuah prestasi. Dr. Abd. Madjid, M.Ag (2016) Menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat dijabarkan bahwa kinerja guru merupakan tanggung jawabnya seorang guru dalam menjalankan profesinya sehingga mampu menunjukkan hasil kerjanya tanpa melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas serta fungsinya. Menurut Riordan (Christi, 2010), indikator dalam kinerja adalah: ketepatan waktu, kuantita, dan kualitas. Sedangkan, Menurut Mangkunegara (2011) indikator

dari kinerja adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Faktor yang memengaruhi kinerja seseorang sehingga seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi dan desain pekerjaan, Handoko (2008). Dampak kinerja menurut Umam (2010), adalah pencapaian target, loyalitas, pelatihan dan pengembangan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyino dan Marnis, 2008). Menurut Handoko (2010) kompensasi adalah suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dinilai penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Senada dengan itu Veithzal (2009) mengemukakan bahwa, kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Komaruddin (2007) mengemukakan bahwa, kompensasi (yang secara tradisional disebut “kontra prestasi” dan kadang-kadang disebut juga “imbal jasa”) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena karyawan itu memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2009:19) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan padaperusahaan.

Berdasarkan pengertian kompensasi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang berbentuk finansial maupun non finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepadanya dan sebagai suatu cara instansi meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari: (1) Faktor internal organisasi yang meliputi Dana Organisasi dan Serikat Guru; (2) Faktor pribadi guru meliputi: produktifitas kerja, posisi & jabatan; pendidikan & pengalaman, Jenis dan Sifat Pekerjaan; (3) Faktor eksteren guru meliputi: penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah, kondisi perekonomian nasional.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbedabeda. (Hasibuan 2014:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu: (1) Gaji. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya. menambah efisiensi dan menekan biaya produksi lebih kecil daripada penjualan; (2) Upah. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerjanya; (3) Bonus dan insentif. Bonus atau insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan; (4) Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja; dan (5) Tunjangan. tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

## Stres Kerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Handoko (2008) mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang. Stres kerja guru didefinisikan sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan yang dialami guru, emosi negatif seperti marah, cemas, tekanan darah tinggi, frustrasi atau depresi, yang dihasilkan dari beberapa aspek pada pekerjaannya sebagai guru (Kyriacou, 2001). Tingginya tingkat stres kerja memiliki efek yang kuat terhadap kinerja guru, keputusan karir, kesehatan fisik dan mental. (Jepson dan Forrest, dalam Klassen, 2010). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan atau tertekan yang dialami guru yang dihasilkan oleh beberapa aspek dari pekerjaannya sebagai tenaga pengajar di sekolah.

Faktor penyebab stres kerja terdiri dari hal-hal pemicu yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Menurut Anatan dan Ellitan(2007) faktor penyebab stres meliputi:

1) *Extra organizational stresor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibat adanya perubahan

gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi, dan kondisi keluarga.

- 2) *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- 3) *Group stresor*, penyebab stres dari kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antarkelompok.
- 4) *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi atau dampak yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu (a) Terganggunya kesehatan fisik, (b) Kesehatan psikologis dan (c) Kinerja terganggu.

Berdasarkan paparan teori tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) kompensasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (b) kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Metode

#### Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yakni penelitian yang diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel kompensasi, stress kerja dan kinerja guru.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dengan cara mengkuantifisir tanggapan responden dengan menggunakan skala Likert. Tanggapan responden yang dimaksudkan adalah tanggapan responden terhadap angket yang disebar. Data tersebut bersumber dari data primer, yakni data yang langsung diperoleh dari sumber pertama yaitu para responden dengan menggunakan angket.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah dan SD yang berada di wilayah kecamatan Amanuban Timur yang berjumlah 70 orang. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang dengan Teknik acak sederhana.

### Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan metode regresi berganda.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian diringkas dalam tabel 1 beriku

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi Kompensasi & Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru**

| Variabel                   | B      | Thitung | T Sig. | Ket. |
|----------------------------|--------|---------|--------|------|
| Kompensasi (X1)            | 0,344  | 2,334   | 0,023  |      |
| Stres Kerja (X2)           | 0,025  | ,593    | 0,556  |      |
| Konstanta                  | 26,169 |         |        |      |
| T Tabel                    | 1,671  |         |        |      |
| R                          | 0,576  |         |        |      |
| R Square (R <sup>2</sup> ) | 0,332  |         |        |      |
| Adjusted R <sup>2</sup>    | 0,308  |         |        |      |
| F-hitung                   | 5,634  |         |        |      |
| F Sig.                     | 0,006  |         |        |      |
| F Tabel                    | 3,230  |         |        |      |

Dari tabel di atas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut  $Y = 26,169 + 0,344 (X1) + 0,025 (X2) + e$ . Makna dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 26,169, menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan stres kerja dalam keadaan konstant atau tidak berubah maka kinerja pegawai adalah 26,169.
- 2) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,344, menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja juga meningkat sebesar 0,344.
- 3) Koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,025, menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan stress sebesar 1 satuan maka kinerja hanya akan meningkat sebesar 0,025

Sementara itu uji hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan stres kerja secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja guru. Bila hasil uji t adalah signifikan ( $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan signifikansi  $t < 5\%$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Sebaliknya jika dari hasil pengujian diperoleh angka yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan variabel kompensasi dan stres kerja secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

##### a. Kompensasi

Dari tabel 1 tampak bahwa nilai  $t$ -hitung variabel kompensasi sebesar 2,334 dengan signifikan  $t$  sebesar 0,023, dan  $t$ -tabel sebesar 1,671.

Karena  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dan signifikan  $t < 0,05$ , maka dikatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bila variabel lain konstan.

##### b. Stres Kerja

Dari tabel 1 tampak bahwa nilai  $t$ -hitung variabel stress kerja sebesar 0,593 dengan signifikan  $t$  sebesar 0,556, dan  $t$ -tabel sebesar 1,671. Karena  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel dan signifikan  $t > 0,05$ , maka dikatakan bahwa secara parsial variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bila variabel lain konstan.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru. Apabila hasil pengujian menunjukkan signifikan ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau signifikansi  $F < 5\%$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Tetapi bila hasilnya tidak signifikan maka variabel kompensasi dan stres kerja secara Bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Dari hasil pengujian sebagaimana pada tabel 1 diperoleh  $F$ -hitung sebesar 5,634 dengan signifikansi  $F$  sebesar 0,006. Nilai  $F$  tabel sebesar 3,230 sehingga terlihat bahwa  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel dan signifikansi  $F < 0.05$ . Artinya bahwa Variabel kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Dari tabel 1 juga diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,332 atau 33,20%. Artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan stres kerja sebesar 33,20%, sedangkan sisanya 66,80% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

### Simpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kecamatan Amanuban Timur, sementara stress kerja tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya secara simultan kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kecamatan Amanuban Timur. Oleh karena itu faktor kompensasi hendaknya diperhatikan terutama menyangkut gaji guru, insentif, dan asuransi kesehatan. Demikian juga dengan faktor stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, dan komunikasi.

### Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *“Prosedur penelitian”*: Suatu pendekatan Praktik.
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman. 1986. *Organizational behavior*. McGraw-Hill Internasional Edition.

- Cohen, B.J, 1983. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Bina Aksara
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Vol 10
- Fais Satrianegara.2011. *“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia”*.
- Ghozali, Imam.2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. , Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T., (2009), *Managemen*, Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Hubungan Stres Kerja Dan Tingkat Pendapatan Dengan Kinerja Guru Smk Swasta Program Teknik Kendaraan Ringan. Vol3, No2(2015) September. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6335> diakses 29/02/2020, Pkl. 12.30.
- Jurnal manajemen dan Keuangan Usman. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Vol,06. No.1, Mei.2017(ISSN,2252,844X.



- <https://www.neliti.com/id/publications/196967/pengaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto> diakses 02/03/2020 (Pkl. 16.50)
- Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. Vol4,No2(2017)<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498> diakses 04/29/2020 (Pkl. 11.10)
- Jurnal Ekonomi manajemen akuntansi (EMA). Pengaruh Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” Vol 3, No 1 (2018) <https://emajurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/22><http://repository.umpwr.ac.id:8080/handle/123456789/3238>, diakses pada rabu (29/04/2020, Pkl. 11.40)
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kyriacou, C. 2001. *The Stress and Satisfaction*. Education Research, 21 (2): 89-96
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhun.H. 2012, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawita Hie, Jakarta: Penerbit PT. Saemba Empat
- McNamara, S. (2001). *Stres management programme for secondary school Students*. London: RoutledgeFalmer.
- Muchlas.(2008).”Manajemen Sumber Daya Manusia”.Jakarta:Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Pace, R. Wayne dan Faules, Don F. (1998). “Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan”, terjemahan Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyino dan Marnis.2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.ZifatamaPublisher.
- Perpustakaan Nasional RI, Katalog Dalam Terbitan (KDT) Dr. Abd. Madjid, M. Ag Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja/Dr. Abd. Madjid, M. Ag/Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Respository Universitas Muhammadiyah Purworejo (Mulatsih, Sri Estut).Pengaruh Upah dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Koperasi Mekar Sari Indah Ayem Purworejo
- SK Gubernur NTT Nomor : 342/KEP/HK/2018 tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019

Sugiyono.2011. "*Metode Penelitian Bisnis*".  
Bandung: CV. Alfabeta.

Yogyakarta : Universitas Gajah  
Mada

Suroto.2000. *Strategi Pembangunan dan  
Perencanaan Kesempatan Kerja*.

Suryo Subroto.1997. *Proses Belajar  
Mengajar* .Jakarta: Rineka Cipta.