

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA
DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 3 JAKARTA**

Disusun Oleh :

Nama : Arindea Sari

NPM : 2020011073

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGERA**

JAKARTA, 2024



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA
DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 3 JAKARTA**

Oleh :

Nama : Arindea Sari
NPM : 2020011073
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGERA**

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

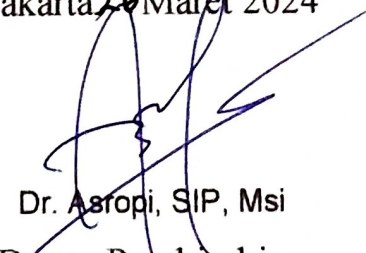
LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI

PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

NAMA : ARINDEA SARI
NPM : 2020011073
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH LUAR BIASA DI SEKOLAH LUAR
BIASA NEGERI 3 JAKARTA

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

Jakarta ~~26~~ Maret 2024



Dr. Asropi, SIP, Msi
Dosen Pembimbing

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 5 April 2024

Ketua merangkap Anggota



(Bambang Suhartono, S.Sos., ME.)

Sekretaris merangkap Anggota

A blue ink signature in cursive script.

(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.)

Anggota

A blue ink signature in cursive script.

(Dr. Asropi, M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arindea Sari

NPM : 2020011073

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA DI SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 3 JAKARTA merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku .

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, April 2024

Peneliti,



Arindea Sari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa di Sekolah Luar Biasa Negeri 3 Jakarta”** ini dengan lancar. Skripsi ini disusun sebagai syarat mencapai gelar Sarjana Terapan. Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan masukan dan atau saran kepada penulis. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kelancaran, dan keselamatan selama proses penyusunan skripsi ini. Serta, ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta dan kepada Dr. Asropi, SIP, Msi selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan ide, masukan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga skripsi penulis dapat terselesaikan dengan baik. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Rudi, S.Pd., M.M. selaku kepala SLBN 3 Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan arahan untuk melakukan penulisan skripsi di SLBN 3 Jakarta.
2. Kepada Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
1. Bapak Gunawan dan Ibu Surati selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan doa dan motivasi kepada penulis.
2. Arief Suryo Wibowo dan Azzam Fakhruddin selaku adik penulis yang telah memberikan semangat kepada penulis.
3. Rekan masak-masak dan rekan kos penulis yang selalu mengingatkan penulis untuk makan dan tidur, dan menemani penulis selama proses penulisan skripsi.

4. Rekan *group* “Jalanin aja dulu” dan rekan *group*”Bismillah” yang memberikan *support* dan menemani penulis selama proses penulisan skripsi.
5. Rekan-rekan kelas A yang selalu memberikan *support* kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan penulis baik ilmu pengetahuan, wawasan, maupun pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Jakarta, April 2024

Arindea Sari

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Arindea Sari/2020011073/2024/Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa di Sekolah Luar Biasa Negeri 3 Jakarta/ Dr. Asropi, SIP, Msi

Berdasarkan pada Publikasi Badan Statistik Kemendikbud Ristek SLB pada tahun 2021/2022 tersebut, dapat dilihat bahwa persentase perkembangan kepala sekolah dan guru SLB layak mengajar pada tahun 2021/2022 secara nasional mengalami penurunan sebesar 11,45% dari tahun 2020/2021. Di DKI Jakarta pada tahun 2021/2022 guru SLB mengalami penurunan sebesar 12,28% dari tahun 2020/2021. Dengan penurunan tersebut kinerja guru SLB menjadi prioritas mendesak pemerintah untuk melakukan perluasan program pelatihan dan dukungan tambahan yang dapat membantu para guru dalam mengatasi masalah yang menjadi penyebab penurunan kinerja. Penurunan kinerja guru SLB juga harus menjadi perhatian seluruh elemen sekolah, dengan diharapkan adanya upaya yang tercipta untuk lingkungan belajar yang inklusif bagi anak berkebutuhan khusus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SLB. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 46 responden. Hasil dari penelitian motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SLBN 3 Jakarta. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SLBN 3 Jakarta. Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SLBN 3 Jakarta.

Kata Kunci : Kinerja guru, Motivasi Kerja, Stres Kerja

ABSTRAK

Arindea Sari/2020011073/2024/Influence of Working Motivation and Working Stress on the Performance of Teachers of Extraordinary Schools at State School 3 Jakarta/ Dr. Asropi, SIP, Msi

Based on the Publication of the Statistical Agency of the University of Ristek SLB in the year 2021/2022, it can be seen that the percentage of the development of the head of school and the teacher of SLB qualified to teach in 2021/2022 nationally experienced a decrease of 11.45% from 2020/2021. With the decline, SLB teacher performance has become a priority, urging the government to extend additional training and support programmes that can help teachers address the problems that are causing decline in performance. The decline in the performance of SLB teachers should also be a concern of the whole element of school, with expected efforts to create an inclusive learning environment for children with special needs. The study aims to find out the impact of work motivation and work stress on the performance of SLB teachers. The study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 47 respondents. The results of research on work motivation and work stress have simultaneously affected the performance of SLBN 3 Jakarta teachers. Work motivation has a partial influence on performance of teachers SLBN3 Jakarta.

Keywords: Teacher performance, Work motivation, Work stress

DAFTAR ISI

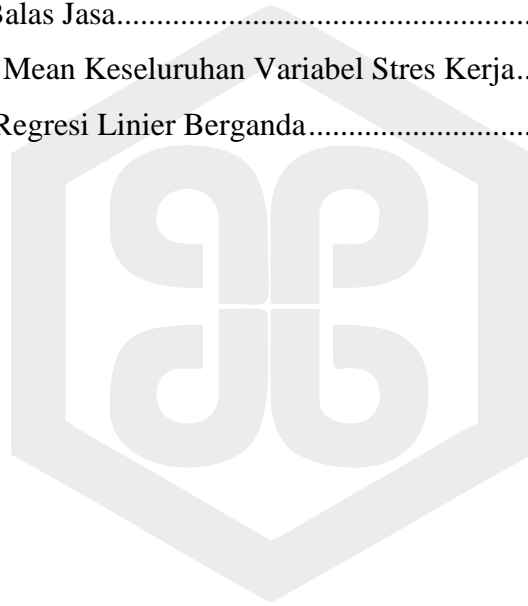
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa	10
2. Motivasi Kerja	16
3. Stres Kerja	21
4. Penelitian Terdahulu	23
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
1. Variabel Kinerja	26
2. Variabel Motivasi Kerja	26
2. Variabel Stres Kerja	27
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Metode Penelitian	30
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
3. Teknik Sampling	32

C. Teknik Pengumpulan Data	32
D. Instrumen Penelitian.....	33
E. Uji Variabel dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	35
F. Teknik Pengelolaan Data dan Analisa Data	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
2. Uji regresi linier berganda.....	46
3. Uji Hipotesis	46
4. Koefisiensi determinasi (uji R^2).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	49
A. Penyajian Data	49
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
b. Visi dan Misi Instansi.....	49
c. Karakteristik Responden.....	50
B. Pembahasan	55
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	70
3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	77
1. Hasil Uji Hipotesis	77
BAB V PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Kepala Sekolah dan Guru Layak Mengajar Tiap Provinsi SLB Tahun 2021/2022.....	4
Tabel 2. 1 Angka Kredit Guru	11
Tabel 3. 1 Data penelitian tindakan kelas dan peserta didik.....	31
Tabel 3. 2 Skala likert	33
Tabel 3. 3 Perhitungan Asumsi Skala Interval.....	35
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Kinerja Guru SLB 12 Jakarta....	36
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Variabel Stres Kerja.....	40
Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian.....	51
Tabel 4. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Tabel 4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Umur	53
Tabel 4. 5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Lama Kerja.....	54
Tabel 4. 6 Jumlah Pegawai Berdasarkan Sertifikasi	55
Tabel 4. 7 Dimensi Kualitas Kerja.....	56
Tabel 4. 8 Dimensi Kuantitas Kerja.....	57
Tabel 4. 9 Dimensi Ketepatan Waktu	58
Tabel 4. 10 Dimensi Efektivitas.....	59
Tabel 4. 11 Dimensi Independensi.....	60
Tabel 4. 12 Rata-Rata Mean Keseluruhan Dimensi.....	60
Tabel 4. 13 Dimensi Tanggung Jawab	61
Tabel 4. 14 Dimensi Prestasi yang Dicapai	62
Tabel 4. 15 Dimensi Pengembangan Diri	63
Tabel 4. 16 Dimensi Kemandirian	64
Tabel 4. 17 Rata-rata mean keseluruhan dimensi variabel motivasi kerja.....	64
Tabel 4. 18 Dimensi Beban Kerja.....	65

Tabel 4. 19 Dimensi Tekanan dan Sikap Pimpinan	66
Tabel 4. 20 Dimensi Ketegangan dan Kesalahan.....	67
Tabel 4. 21 Dimensi Waktu dan Peralatan Kerja.....	68
Tabel 4. 22 Dimensi Balas Jasa.....	69
Tabel 4. 23 Rata-Rata Mean Keseluruhan Variabel Stres Kerja.....	69
Tabel 4. 24 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75



**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses munculnya motivasi : model awal (Gibson, L. J., Ivancevich, M. J., & Konopske, 2012).....17



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir Sumber : Dikelola penulis, 2023.....28



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan memiliki peran penting untuk membangun negara yang berkembang dan maju (Theodore Meyer, 1957). Pendidikan memiliki dampak yang besar pada aspek individu, masyarakat dan perkembangan sosial. Pendidikan yang baik menjadi fondasi kuat generasi bangsa untuk tumbuh dan membangun negara. Maka, pemerintah berfokus untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Pemerintah bersama masyarakat dan pihak terkait terus bekerja sama untuk memberikan akses pendidikan yang merata, berkualitas dan kesempatan yang sama untuk seluruh individu di Indonesia. Berdasarkan Data pokok pendidikan (Dapodik) 2023 total jumlah sekolah luar biasa (SLB) sebanyak 2.331 sekolah, angka ini didominasi oleh SLB swasta sebesar 71%. Jumlah SLB tersebar tidak merata di seluruh Indonesia masih terdapat 58 Kabupaten/kota yang belum memiliki sekolah luar biasa. Bersumber dari Badan Pusat Kurikulum dan Pembelajaran Kemendikbud Ristek sudah 70% sekolah telah menerapkan kurikulum merdeka.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, terdapat jenis pendidikan khusus untuk anak berkebutuhan khusus (ABK). Sekolah luar biasa (SLB) sebagai sekolah yang menyediakan fasilitas pendidikan khusus untuk anak berkebutuhan khusus. Jenis pendidikan ini mempunyai batasan untuk peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran. Kesulitan disebabkan oleh keterbatasan fisik, emosional, sosial, mental, dan memiliki potensi kecerdasan, serta bakat istimewa. Sesuai Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2010 Tentang Anak Berkebutuhan Khusus, jenjang pendidikan di pendidikan khusus hanya ada pada jenjang sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah. Penyelenggaraan pendidikan khusus

diselenggarakan secara integrasi berdasarkan antara jenjang pendidikan dan antara jenis kelainan.

Sekolah luar biasa (SLB) antar jenjang pendidikan (satu atap) terintegrasi dalam lembaga penyelenggara mengelola jenjang TKLB, SDLB, SMPLB dan SMALB dengan seorang kepala sekolah. Untuk Sekolah Luar Biasa (SLB) antar jenis kelainan berada dalam satu jenjang khusus sesuai dengan jenis kelainan dengan seorang kepala sekolah. Dalam implementasi pendidikan khusus di Indonesia, pendidikan khusus masih diselenggarakan berdasarkan antar jenjang (satu atap) yang digabung dengan interaksi antar jenis kelainan. Dari implementasi ini guru dan peserta didik mendapatkan kerugian (Haikal, 2022). Peserta didik tidak mendapatkan materi pengajaran yang berkualitas dan secara psikolog tidak menghargai perbedaan karakteristik rentang usia. Guru dalam melaksanakan tugas pelaksana dituntut untuk mampu menghadapi semua situasi peserta didik dan memahami semua jenjang pendidikan khusus.

Guru sebagai kunci dari kesuksesan dari sistem pendidikan dalam mengantarkan materi pendidikan (Nurhamidah, 2018). Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyampaikan peran guru adalah tenaga profesional yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan menyebutkan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik yaitu kemampuan pedagogik, profesional, sosial dan berkepribadian. Sertifikasi ini merupakan standar yang dimiliki guru untuk dapat dikatakan berkompeten dan profesional.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional menyebutkan bahwa guru adalah jabatan fungsional dengan jenjang jabatan tingkat keahlian. Guru jenjang jabatan tingkat keahlian termasuk dalam rumpun pendidikan tingkat taman kanak-kanak, dasar, lanjutan, dan sekolah khusus. Dalam kedudukannya guru sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu pada

jenjang pendidikan. Dalam PermenPAN RB Nomor 1 Tahun 2023 guru diklasifikasikan dalam beberapa jenis yaitu guru kelas guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, guru pra-sekolah, guru bahasa asing, guru pendidikan tinggi dan guru sekolah luar biasa.

Guru sekolah luar biasa (SLB) adalah guru yang dibentuk secara khusus untuk peserta didik dengan kebutuhan pendidikan khusus. Guru SLB diharuskan memiliki keahlian yang mendukung peserta didik dengan berbagai kebutuhan mereka. Guru SLB berbeda dengan guru sekolah umum, selain harus menyampaikan materi pelajaran guru SLB harus menghadapi anak berkebutuhan khusus (ABK) dan menyelaraskan interaksi peserta didik dengan lingkungan sosial sekolah. Berdasarkan Data pokok pendidikan (Dapodik) 2023 total jumlah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) secara nasional berjumlah 27.031 orang dengan jumlah total peserta didik 158.647 orang.

Pencapaian sekolah salah satunya diukur dengan kinerja guru. Kinerja guru memiliki peran untuk membentuk identitas dan reputasi sekolah di masyarakat. Guru dengan kinerja baik tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas, tetapi juga membangun ikatan emosional dengan siswa, menciptakan suasana kelas yang inklusif dan mengembangkan *interpersonal* yang positif. Kinerja guru dapat berdampak pada lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan motivasi siswa. Kinerja guru dapat mencerminkan komitmen dan *profesionalisme* terhadap profesi. Guru berkinerja cenderung terlibat dalam pengembangan kurikulum, perkembangan terkini dunia pendidikan dan menciptakan inovasi dalam metode pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor antara lain kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, fasilitas pendidikan, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah. Guru SLB dituntut untuk memiliki daya juang yang kuat dengan kesabaran yang tinggi, fisik dan mental yang baik dalam bekerja. Ketidaksesuaian guru SLB dengan kondisi peserta didik dan Kebingungan guru SLB dalam menerapkan metode pembelajaran yang tepat kepada peserta didik menjadi beban kerja (Haikal,

2022). Dengan beban kerja yang berbeda dengan guru di sekolah umum, guru sekolah luar biasa membuat tingkat stres dan demotivasi muncul yang berakibat pada kinerja guru sekolah luar biasa.

Tabel 1. 1
Perkembangan Kepala Sekolah dan Guru Layak Mengajar Tiap Provinsi
SLB Tahun 2021/2022

No	Provinsi	2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1.	DKI Jakarta	1.090	89,71	1,234	92,71	1.368	95,93	1.182	83,65
2.	Jawa Barat	4.354	96,52	4.183	93,16	4.563	97,79	4.018	87,06
3.	Banten	973	87,11	1.020	90,75	1.125	93,52	993	79,89
4.	Jawa Tengah	2.603	92,37	2.631	92,67	3.007	96,41	2.574	85,46
5.	DI Yogyakarta	1.232	95,21	1.210	95,43	1.279	98,61	1.094	89,89
6.	Jawa Timur	3.520	93,87	3.461	93,59	3.816	97,15	3.368	84,16
Total Secara Nasional		24.343	90,57	24.900	91,33	27.653	95,31	24.563	83,86

Sumber : Data Badan Statistik Kemendikbud Ristek SLB

Dikelola oleh penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel yang dipublikasikan oleh Badan Statistik Kemendikbud Ristek SLB pada tahun 2021/2022 tersebut, dapat dilihat bahwa persentase perkembangan kepala sekolah dan guru SLB layak mengajar pada tahun 2021/2022 secara nasional mengalami penurunan sebesar 11,45% dari tahun 2020/2021. Di DKI Jakarta pada tahun 2021/2022 guru SLB mengalami penurunan sebesar 12,28% dari tahun

2020/2021. Guru SLB layak mengajar adalah guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik untuk dapat berprofesi sebagai guru. Guru SLB layak mengajar dapat ditentukan dengan faktor antara lain : pendidikan dan kualifikasi, metode pembelajaran, evaluasi dan umpan balik, perkembangan profesional, etika profesional, hasil belajar siswa, dan hubungan dengan wali siswa.

Berdasarkan pada rekap dokumen penilaian kinerja guru (PKG) se-Jakarta tahun 2021/2022 mengalami penurunan sekitar 3,67% dari tahun 2020/2021. Dengan penurunan tersebut kinerja guru SLB menjadi prioritas mendesak pemerintah untuk melakukan perluasan program pelatihan dan dukungan tambahan yang dapat membantu para guru dalam mengatasi masalah yang menjadi penyebab penurunan kinerja. Peningkatan kinerja guru dilakukan untuk memastikan standar pendidikan dan pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik berkualitas. Penurunan kinerja guru SLB juga harus menjadi perhatian seluruh elemen sekolah, dengan diharapkan adanya upaya yang tercipta untuk lingkungan belajar yang inklusif bagi anak berkebutuhan khusus.

Handoko (2001:193) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sistem kompensasi, kondisi kerja, fisik pekerjaan dan desain pekerjaan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini dapat dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyawati & Santi (2023) dengan judul pengaruh motivasi kerja, efikasi diri dan tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada SLB Negeri 1 Jembrana. Hasil yang selaras juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sadli & Usman (2022) dengan judul analisis pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SLB swasta di Kota Bekasi menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain motivasi kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ini dapat dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2017) dengan judul stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kota Bandung menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang selaras juga didapatkan pada penelitian Afrizal (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di stasiun tawang Semarang) menyatakan bahwa variabel stres kerja paling dominan mempengaruhi stres kerja karyawan.

Berdasarkan pada kedua penelitian terdahulu di atas, terdapat pengaruh secara signifikan mengenai motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Secara teoritis kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka, dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada SLBN 3 Jakarta. Ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian di SLBN 3 Jakarta, dimana karakteristik sekolah luar biasa negeri yang berada di DKI Jakarta yang memiliki akreditasi A dengan guru berjumlah 46 orang yang terdiri dari 36 guru perempuan dan 10 guru laki-laki. Jumlah guru yang ada di SLBN 3 Jakarta adalah jumlah guru terbanyak di antara SLB yang berada di Jakarta Pusat. Peneliti ingin mengetahui variabel yang sama akan berpengaruh terhadap kinerja guru di SLBN 3 Jakarta, untuk itu penelitian ini mengambil judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di SLBN 3 Jakarta”**

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah antara lain :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SLB ?

2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SLB ?
3. Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SLB ?



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SLB.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SLB.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan dari penelitian, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi instansi untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja, serta dapat menjadi sarana referensi bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja guru SLB.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Mengetahui tingkat motivasi kerja pada guru SLB, tingkat stres kerja pada guru SLB dan hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada guru SLB.

- b. Bagi Instansi

- 1) Memberikan informasi tentang tingkat motivasi kerja yang dimiliki guru SLB.
- 2) Memberikan informasi tentang tingkat stres kerja yang terjadi pada guru SLB.
- 3) Memberikan informasi tentang hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SLB.

- 4) Informasi untuk instansi agar dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menjaga kinerja guru SLB.



**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**