

212018120_Meyla_Eka_Ningtya s.docx

by

Submission date: 14-Mar-2022 09:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 1783623542

File name: 212018120_Meyla_Eka_Ningtyas.docx (200.83K)

Word count: 9671

Character count: 63184

**PENGARUH *TECHNOSTRESS*, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI PADA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN TUNTANG)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada
Program Studi Manajemen
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Meyla Eka Ningtyas
212018120**

**1
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

SALATIGA

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dimana variabel diukur dengan skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, dengan sampel yang diambil sebanyak 145 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas yaitu: *technostress* (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel *technostress* mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (2) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (3) secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara variabel *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Kata kunci: *Technostress*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of technostress, work environment and work motivation on teacher performance. The research method is explanatory research with a quantitative approach where the variables are measured using a Likert scale. The population in this study were all public elementary school teachers in Tuntang District, with a sample of 145 people. The variables of this study consisted of three independent variables, namely: technostress (X_1), work environment (X_2), work motivation (X_3) and one dependent variable, namely: teacher performance (Y). Data was collected by distributing questionnaires. The results of data collection were then analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) the technostress variable partially affected the performance of State Elementary School teachers in Tuntang District; (2) partially the work environment variables affect the performance of public elementary school teachers in Tuntang District; (3) partially the work motivation variable affects the performance of public elementary school teachers in Tuntang District; (4) simultaneously there is a positive influence between the variables technostress, work environment and work motivation on the performance of elementary school teachers in Tuntang District.

Keywords: *Technostress, Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019 muncul virus yang meresahkan masyarakat, sehingga memunculkan kepanikan yang cukup serius. Virus ini pertama kali muncul di Wuhan, China yang dikenal dengan virus corona atau Covid-19 (Ismail et al., 2020). Virus corona merupakan jenis virus yang sejenis dengan SARS dan MERS, namun virus corona memiliki sifat yang lebih mematikan (Yunus & Rezki, 2020). Penyebaran virus ini cukup rentan, sehingga cepat meluas hingga di penjuru dunia. Untuk menangani kasus ini, pemerintah menetapkan beberapa kebijakan agar dapat menekan angka positif Covid-19 yaitu dengan menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), *social distancing*, *Work From Home* (WFH) dan beberapa kebijakan lain (Juaningsih et al., 2020). Pandemi Covid-19 telah merubah berbagai aspek kehidupan dan menyebabkan dampak yang cukup besar pada hampir seluruh sektor termasuk pada sektor pendidikan.

Situasi pandemi yang semakin mengkhawatirkan, memaksa masyarakat untuk melakukan perubahan yang mungkin dapat berpengaruh pada kinerja. Kinerja merupakan gambaran kegiatan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugas atau suatu kemampuan kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Iskandar, 2013). Menurut Haryanto et al. (2020) kinerja guru merupakan penilaian dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar yang ditentukan pihak sekolah pada hasil kerja guru. Kinerja yang sesuai standar dan dapat menunjang tercapainya tujuan merupakan kinerja yang baik. Semakin tinggi kinerja guru, maka produktivitas akan bertambah sehingga tujuan dapat tercapai. Kinerja memiliki peranan yang penting, untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diperhatikan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah *technostress*. *Technostress* merupakan stres yang timbul karena ketidakmampuan dalam penggunaan teknologi yang dapat berpengaruh secara fisik maupun psikologis dan berakibat pada penurunan kinerja (Tarafdar et al., 2015). Semakin tinggi tingkat stres maka kinerja semakin rendah, hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Artina (2019) tentang pengaruh *technostress* terhadap kinerja, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh terhadap kinerja. Kurangnya pelatihan, perubahan teknologi yang cepat dan kurangnya pengalaman dalam mengoperasikan teknologi menjadi faktor penyebab timbulnya *technostress* (Okebaram & Moses, 2013).

Penggunaan teknologi menjadi sarana pembelajaran utama yang umum digunakan dalam kegiatan pembelajaran *daring* di masa pandemi Covid-19, karena dapat memudahkan guru serta peserta didik untuk berkomunikasi. Namun dalam penggunaan teknologi, pendidik dapat terpengaruh oleh *technostress* dan menjadi perantara timbulnya stres dalam penggunaan teknologi pada badan pendidikan (Joo et al., 2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas, atau suatu kondisi material dan psikologis pada suatu organisasi (Manik & Syafrina, 2018). Dapat diuraikan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berhubungan dengan lingkungan fisik, tetapi juga berhubungan dengan psikis yang timbul dari pekerjaan. Menurut Utami et al. (2021) pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan pada lingkungan kerja, kegiatan pembelajaran yang biasanya dilakukan secara langsung di sekolah, namun kini telah diterapkan *Work From Home* (WFH) atau bekerja dari rumah. Guru merasa nyaman bekerja apabila tersedia lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan pengaruh positif pada peserta didik (Sari, 2013). Menurut Manik & Syafrina (2018) untuk mendukung pelaksanaan kerja agar kinerja meningkat, maka diperlukan ketersediaan lingkungan kerja yang memadai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan lingkungan yang produktif, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan begitu juga sebaliknya. Maka dari itu, guru harus mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat berkonsentrasi untuk menyampaikan materi.``

Selain *technostress* dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja guru, faktor motivasi kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Heriswanto (2018) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri yang dapat mendorong maupun menggerakkan seseorang dalam bertindak untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan produktivitas pada guru maka perlu memperhatikan motivasi kerja dari internal maupun eksternal (Eliyanto, 2018). Pemenuhan kebutuhan yang sesuai akan memungkinkan guru untuk dapat fokus pada pekerjaannya, serta dapat meningkatkan semangat kerja. Peningkatan semangat kerja juga dapat berpengaruh langsung pada produktivitas, sehingga kegiatan pembelajaran akan semakin baik.

Penelitian tentang pengaruh *technostress* terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun dari hasil penelitian tersebut menghasilkan hasil yang berbeda-beda.

Berdasarkan ¹ hasil penelitian Setyadi et al. (2019); Artina (2019), menunjukkan hasil bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Saputra & Natalia (2021), menunjukkan bahwa *technostress* tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga menghasilkan hasil yang beragam. Menurut hasil penelitian Haryanto et al. (2020); Daud & Afifah (2021), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Sari (2013); Arianto (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian lain mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga menghasilkan hasil yang beragam. Menurut Gardjito et al. (2014); Ardiana (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut hasil penelitian Theodora (2015); Adha et al. (2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut belum konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada bulan Mei 2021, ditunjukkan adanya perubahan kinerja pada guru SD di masa pandemi Covid-19. Terdapat beberapa guru yang mengungkapkan jika adanya perubahan pada lingkungan kerja sehingga diterapkannya kebijakan baru mengenai kegiatan pembelajaran *online*. Kebijakan tersebut diterapkan pada situasi pandemi Covid-19 yang diduga menimbulkan penurunan pada kinerja, karena penerapan kebijakan ini dilakukan secara tiba-tiba dengan persiapan yang belum memadai. Kebijakan tersebut menekan guru untuk dapat mengoperasikan teknologi sebagai media pembelajaran. Namun pada pelaksanaannya diduga guru mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi, sehingga menimbulkan perasaan panik, takut, gelisah dan cemas dalam melakukan pembelajaran *online* atau *daring*. Di samping itu, terdapat guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Tetapi di sisi lain ada guru yang kurang termotivasi sehingga mengalami masalah dalam kerjanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) Apakah terdapat pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang? (4) Apakah terdapat pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang?. Tujuan yang hendak

dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh *technostress* terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (3) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang. (4) Untuk menguji pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19 di Kecamatan Tuntang.

Manfaat teoretis dari penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang akademis, serta dapat menjadi bahan kajian untuk peneliti lainnya tentang pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, terkait dengan pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada masa pandemi Covid-19.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab (Kuncoro et al., 2021). Menurut Nursam (2017) kinerja merupakan kesediaan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Definisi kinerja menurut Iskandar (2013) adalah gambaran kegiatan yang sudah dicapai dalam menjalankan tugas atau suatu kemampuan kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kinerja guru merupakan penilaian dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar yang ditentukan pihak sekolah pada hasil kerja guru (Haryanto et al., 2020). Definisi lain kinerja guru menurut Yumaroh & Andriani (2017) merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab pada peserta didik untuk dapat meningkatkan prestasi belajar.

Dimensi kinerja guru menurut Yumaroh & Andriani (2017) dibagi menjadi tiga, antara lain: (1) guru sebagai pembimbing; (2) guru sebagai administrator kelas; (3) guru sebagai pengajar. Pada dimensi tersebut, kemudian dikembangkan menjadi indikator kinerja guru yang meliputi: (1) Kemampuan dalam merencanakan serta mempersiapkan pengajaran; (2) Menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik; (3) Menguasai strategi serta metode pembelajaran; (4) Memberikan beberapa tugas kepada peserta didik; (5)

Kemampuan dalam mengelola kelas; (6) Kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi.

Hasil penelitian Sumarsono (2012) menunjukkan indikator kinerja guru meliputi: (1) Mengendalikan situasi kelas; (2) Menguasai penggunaan alat bantu maupun media pembelajaran; (3) Merancang strategi pembelajaran; (4) Memberikan rangkuman materi di akhir pembelajaran; (5) Memberikan tugas secara individu maupun kelompok; (6) Memberikan pengajaran khusus pada siswa yang mengalami kesulitan belajar; (7) Menyusun kisi-kisi untuk membuat soal pada ulangan harian dan umum; (8) Menyusun analisis hasil ulangan secara sistematis; (9) Menyusun dan menjalankan program pengayaan. Sedangkan menurut Khodijah (2013), indikator kinerja guru meliputi: (1) Kinerja pada perencanaan pembelajaran; (2) Kinerja pada pelaksanaan pembelajaran; (3) Kinerja pada penilaian pembelajaran; (4) Kinerja pada pengembangan profesi.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No.16 Tahun 2009, menyimpulkan indikator penilaian kinerja guru meliputi: (1) Menguasai materi, penguasaan pengetahuan penting karena dalam menyampaikan materi sangat bergantung pada pengetahuan; (2) Menyusun dan merancang proses pembelajaran, proses penyusunan kegiatan pembelajaran menjadi cara untuk mengukur kemampuan guru; (3) Penerapan dan pengelolaan proses pembelajaran, kemampuan dalam mengelola pembelajaran sangat penting karena berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran di kelas; (4) Evaluasi dan penilaian, kemampuan untuk melakukan penilaian pembelajaran; (5) Melakukan bimbingan belajar, kemampuan dalam melakukan perbaikan maupun pengayaan.

¹ Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengukuran variabel kinerja guru akan menggunakan indikator dari Yumaroh & Andriani (2017) meliputi: (1) Kemampuan dalam merencanakan serta mempersiapkan pengajaran; (2) Menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik; (3) Menguasai strategi serta metode pembelajaran; (4) Memberikan beberapa tugas kepada peserta didik; (5) Kemampuan dalam mengelola kelas; (6) Kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi; serta menggunakan salah satu indikator menurut Sumarsono (2012), yaitu (7) Menguasai penggunaan alat bantu maupun media pembelajaran.

Technostress

Technostress merupakan suatu keadaan ketidaknyamanan fisik dan psikis yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam beradaptasi pada perubahan teknologi (Suryanto &

Sasi, 2017). Menurut Ayyagari et al. (2011) *technostress* merupakan penyakit yang disebabkan karena ketidakmampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Definisi lain menurut Artina (2019), *technostress* adalah tekanan yang disebabkan karena adanya paksaan dalam penggunaan teknologi untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Sedangkan menurut Tarafdar et al. (2007) *technostress* merupakan stres yang timbul karena ketidakmampuan dalam penggunaan teknologi yang dapat berpengaruh secara fisik maupun psikologis dan berakibat pada penurunan kinerja.

Menurut Ahmad et al. (2014) stres yang dipengaruhi oleh teknologi, antara lain disebabkan oleh: (1) perubahan penerapan teknologi, perubahan tersebut tentu dinilai asing sehingga menyebabkan kebingungan yang dialami oleh pekerja; (2) tekanan kinerja, tekanan tersebut berupa perintah untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat memenuhi target; (3) sering merubah teknologi, perubahan teknologi yang terlalu sering akan menyebabkan pegawai bingung karena perlu untuk beradaptasi kembali; (4) mengurangi dukungan sosial, kurangnya dukungan dapat menyebabkan tekanan pada pegawai; (5) meningkatkan kuantitas informasi, peningkatan ini akan menambah beban karena tuntutan yang semakin tinggi; (6) permintaan *technical skill* yang tinggi, dituntut untuk dapat memiliki dan meningkatkan *technical skill* agar dapat beradaptasi dengan teknologi.

Menurut hasil penelitian Tarafdar et al. (2007) terdapat lima indikator *technostress* diantaranya ialah: (1) *Techno invasion*, merupakan kondisi dimana pengguna selalu merasa terhubung dengan urusan pekerjaan; (2) *Techno uncertainty*, merupakan kondisi dimana pengguna merasa cemas dengan adanya perubahan teknologi; (3) *Techno insecurity*, merupakan kondisi dimana pengguna merasa pekerjaannya akan tergantikan oleh teknologi; (4) *Techno overload*, merupakan kondisi dimana pengguna terdesak karena dipaksa untuk bekerja cepat dan banyak; (5) *Techno complexity*, merupakan kondisi dimana pengguna merasa kemampuan yang dimiliki masih minim untuk dapat menggunakan teknologi baru yang rumit.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengukuran variabel *technostress* akan menggunakan indikator menurut Tarafdar et al. (2007), meliputi: *techno invasion*, *techno uncertainty*, *techno insecurity*, *techno overload* dan *techno complexity*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar pada tempat kerja, peralatan dan bahan yang ada dalam pekerjaan, serta pengaturan kerja pada individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009). Menurut Rahmawati et al. (2014) lingkungan kerja merupakan

komponen penting untuk melakukan pekerjaan yang dapat berpengaruh untuk menjalankan tugas yang telah diberikan. Definisi lain lingkungan kerja menurut Uno & Lamatenggo (2016), merupakan suasana dan tempat kerja yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Sedangkan menurut Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi kunci untuk menciptakan kinerja, karena berpengaruh langsung pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Menurut Uno & Lamatenggo (2016) lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain: (1) Iklim organisasi; (2) Keberadaan ruang kerja; (3) Kepemimpinan sekolah; (4) Model ruangan; (5) Penerangan dan sirkulasi udara; (6) Penempatan fasilitas kerja; (7) Posisi pintu dan jendela; (8) Penataan media belajar dan ketersediaan buku serta laboratorium.

Berdasarkan hasil penelitian Arianto (2013), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja meliputi kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, pewarnaan, kebisingan dan keamanan. Sedangkan menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Rahmawati et al. (2014), indikator lingkungan kerja fisik meliputi: (1) keamanan; (2) kebersihan; (3) sirkulasi udara; (4) warna dan pencahayaan. Indikator pada lingkungan non fisik meliputi: (1) hubungan atasan dengan bawahan, hubungan ini terjadi pada saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya; (2) hubungan antar karyawan, dengan menjalin hubungan yang baik antar karyawan dapat membentuk kelancaran kerja dan sarana untuk meningkatkan kinerja.

¹ Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengukuran variabel lingkungan kerja akan menggunakan indikator menurut Uno & Lamatenggo (2016), meliputi: (1) Iklim organisasi; (2) Keberadaan ruang kerja; (3) Penempatan fasilitas kerja; (4) Media belajar. Selain itu, peneliti juga menggunakan indikator menurut Arianto (2013), meliputi: (5) Kebersihan; (6) Kebisingan; (7) Musik; serta menggunakan salah satu indikator menurut Rahmawati et al. (2014), yaitu (8) Warna dan pencahayaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal secara sadar dan bertujuan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja (Tanjung, 2015). Menurut Riyadi (2011) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang memicu untuk melakukan suatu tindakan. Definisi motivasi menurut Jufrizen (2018) merupakan sikap mental manusia dan keadaan jiwa yang dapat mendorong serta memberikan energi untuk

melakukan suatu kegiatan untuk mencapai kebutuhan. Menurut George & Jones (2005) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan untuk bekerja sehingga dapat mencapai suatu tujuan. Definisi lain motivasi kerja menurut Heriswanto (2018), merupakan suatu kekuatan potensial dalam diri yang dapat mendorong maupun menggerakkan seseorang dalam bertindak untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2011), antara lain: (1) Peluang untuk dapat berkembang; (2) Kebutuhan untuk berprestasi; (3) Kebutuhan akan pengakuan; (4) Kebanggaan terhadap hasil pekerjaan sendiri; (5) Gaji atau insentif. Menurut hasil penelitian Fadhil & Mayowan (2018) menunjukkan indikator motivasi kerja, meliputi: (1) Sosial; (2) Aktualisasi diri; (3) Semangat kerja; (4) Penghargaan; (5) Keamanan; (6) Fisiologis. Sedangkan menurut Senen & Solihat (2008) indikator motivasi kerja, meliputi: (1) Jenis pekerjaan; (2) Posisi perusahaan; (3) Suasana Kerja; (4) Gaji atau upah.

Indikator menurut George & Jones (2005) meliputi: (1) Usaha; (2) Perilaku; (3) Kegigihan. Sedangkan menurut Saleh & Utomo (2018) indikator motivasi meliputi: (1) Pengembangan (*Development*); (2) Keterlibatan (*Involvement*); (3) Kinerja (*Achievement*); (4) Kesempatan (*Opportunities*); (5) Tantangan (*Challenge*); (6) Tanggung Jawab (*Responsibility*).

¹ Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan indikator menurut George & Jones (2005), yang meliputi: (1) Keseriusan dalam bekerja; (2) Kerja keras; (3) Keinginan menjadi lebih baik; (4) Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan; (5) Keinginan untuk mengembangkan keahlian; (6) Kegigihan dalam bekerja meski lingkungan tidak mendukung. Selain itu, peneliti juga menggunakan salah satu indikator menurut Fadhil & Mayowan (2018), yaitu (7) Semangat kerja; serta menggunakan salah satu indikator menurut Saleh & Utomo (2018), yaitu (8) Tanggung jawab.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Technostress terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Setyadi et al. (2019), menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh dan berhubungan positif terhadap kinerja. Hasil tersebut memiliki arti semakin tinggi tingkat stres pada penggunaan teknologi (*technostress*) maka tingkat kinerja akan mengalami penurunan. Hasil penelitian Artina (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh

positif antara *technostress* terhadap kinerja. Begitu pula pada penelitian yang telah dilakukan Suharti & Susanto (2014); Wibowo (2020), yang menunjukkan hasil bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari beberapa hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Technostress berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto et al. (2020), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini, dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian Manik & Syafrina (2018) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga menunjukkan hasil yang sama yaitu berpengaruh positif. Demikian pula hasil penelitian yang telah dilakukan Yumaroh & Andriani (2017); Elizar & Tanjung (2018); Angrainy et al. (2020); Daud & Afifah (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari beberapa hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian lain mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015); Lusri & Siagian (2017); Fadhil & Mayowan (2018); Nasution (2018), juga menghasilkan hasil yang sama jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Susanto (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dari beberapa hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

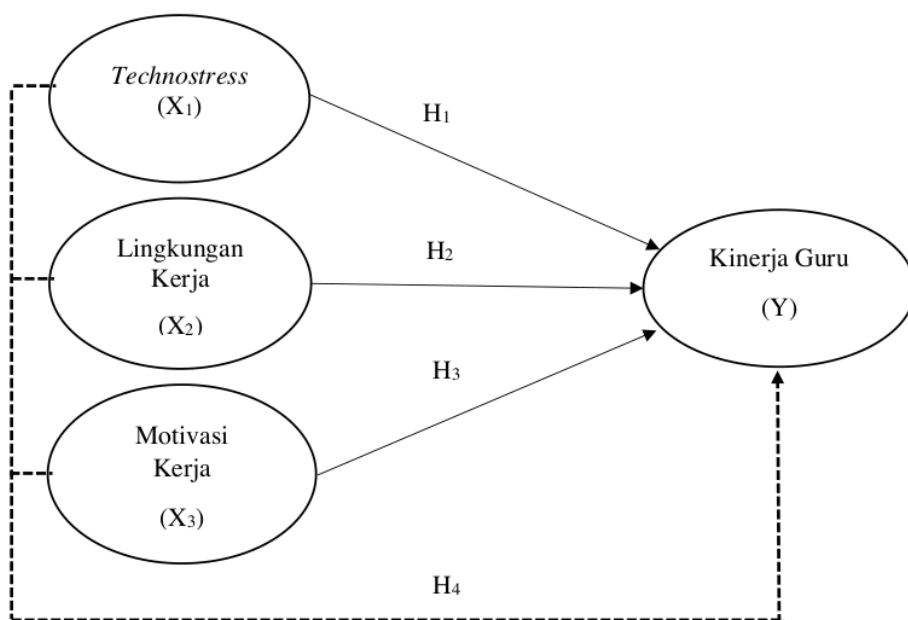
H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Tingkat *technostress* dalam mengaplikasikan pekerjaan pada sebuah sistem dapat berpengaruh pada kinerja, karena adanya tekanan dan paksaan pada pekerjaan sehingga hasil kerja kurang maksimal (Artina, 2019). Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru, menurut Sanjaya & Indrawati (2014) dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh pada kinerja dan dapat membantu kelancaran tugas guru. Selain itu, motivasi kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka dapat mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik (Fadhil & Mayowan, 2018). Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian produktivitas sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan terhadap kinerja. Dimana kinerja dapat dipengaruhi dari seberapa tinggi tingkat *technostress* guru dalam mengaplikasikan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang berpengaruh langsung pada guru saat melaksanakan tugasnya. Serta motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dan tentu akan berdampak langsung terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Technostress, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang.

Model Penelitian



Gambar 1: Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang pada masa pandemi Covid-19. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi tiga variabel *independent* yaitu *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta terdapat satu variabel *dependent* yaitu kinerja guru. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan menggunakan paham positivisme (Mulyadi, 2011). Menurut Syahputra (2017) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menganalisis data dengan cara statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti, kemudian hasil analisis dapat diinterpretasikan untuk dapat mengambil kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh unsur yang memiliki karakteristik atau ciri yang sama, yang mengacu pada seluruh kelompok maupun kejadian yang ingin diteliti (Syahputra, 2017). Menurut Adnyana et al. (2018) populasi merupakan seluruh objek penelitian yang memiliki

karakteristik dan kualitas tertentu untuk diteliti serta dapat diperoleh kesimpulan. Adapun jumlah guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang

No	Nama Satuan Pendidikan	Guru PNS	Guru GTT	Jumlah Guru
1.	SD Negeri Candirejo	10	5	15
2.	SD Negeri Delik 01	4	2	6
3.	SD Negeri Delik 02	4	2	6
4.	SD Negeri Delik 03	5	0	5
5.	SD Negeri Gedangan 01	6	2	8
6.	SD Negeri Jombor	6	2	8
7.	SD Negeri Kalibeji 01	5	7	12
8.	SD Negeri Karanganyar 01	4	2	6
9.	SD Negeri Karangtengah 01	6	1	7
10.	SD Negeri Kesongo 01	14	7	21
11.	SD Negeri Kesongo 04	5	4	9
12.	SD Negeri Lopait 01	5	2	7
13.	SD Negeri Lopait 02	3	4	7
14.	SD Negeri Ngajaran 01	6	1	7
15.	SD Negeri Ngajaran 02	4	2	6
16.	SD Negeri Ngajaran 03	4	4	8
17.	SD Negeri Rowosari	4	2	6
18.	SD Negeri Sragen	5	2	7
19.	SD Negeri Tlogo	6	5	11
20.	SD Negeri Tlompakan 01	5	2	7
21.	SD Negeri Tlompakan 03	4	2	6
22.	SD Negeri Tuntang 01	4	4	8
23.	SD Negeri Tuntang 02	4	3	7
24.	SD Negeri Tuntang 03	11	3	14
25.	SD Negeri Tuntang 04	4	4	8
26.	SD Negeri Watuagung 01	4	4	8
27.	SD Negeri Watuagung 02	3	4	7
Total Guru		145	82	227

Sumber: Korwilcam Kec. Tuntang Tahun 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, yang telah diperoleh data sebanyak 227 guru dari 27 SD Negeri. Dari data tersebut perlu dihitung kembali untuk dapat menentukan jumlah sampel pada penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dapat mewakili dari populasi (Adnyana et al., 2017). Untuk menentukan sampel pada penelitian ini maka dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

$e = 5\%$ kelonggaran akibat ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi

¹ Dari rumus di atas dapat dihitung besar jumlah sampel dalam penelitian ini, dengan jumlah populasi sebesar 227 guru, maka hasil perhitungan besar sampel, yaitu:

$$n = \frac{227}{1 + (227 \times 5\%^2)} = 144,8165$$

Dihitung dengan rumus Slovin maka diperoleh hasil sampel sebesar 144,8165 lalu dibulatkan menjadi 145 guru yang akan dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability sampling*. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling accidental*, yaitu sampel yang dipilih secara kebetulan dan sesuai sebagai sumber data (Amalina & Khasanah, 2015). Dari sampel yang diambil tersebut diharapkan mampu untuk mewakili keseluruhan populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian (Purnama, 2015). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner, yang disebarkan kepada guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang untuk dapat diisi oleh responden. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skala satu (1) sampai lima (5). Skala *Likert* dipakai untuk mengukur sikap, persepsi serta pendapat responden terhadap objek penelitian (Heriswanto, 2018). Kategori penilaian dengan skala *Likert* yang telah ditentukan sebagai berikut: (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Ragu-ragu; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju.

Variabel dan Pengukuran Variabel

Tabel 2. Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Technostress</i>	1. <i>Technostress</i> merupakan stres yang timbul karena ketidakmampuan dalam	1.1 <i>Techno invasion</i> (kondisi dimana pengguna selalu merasa terhubung dengan urusan pekerjaan)

	<p>penggunaan teknologi yang dapat berpengaruh secara fisik maupun psikologis dan berakibat pada penurunan kinerja (Tarafdar et al., 2007).</p>	<p>1.2 <i>Techno uncertainty</i> (kondisi dimana pengguna merasa cemas dengan adanya perubahan teknologi) 1.3 <i>Techno insecurity</i> (kondisi dimana pengguna merasa pekerjaannya akan tergantikan oleh teknologi) 1.4 <i>Techno overload</i> (kondisi dimana pengguna terdesak karena dipaksa untuk bekerja cepat dan banyak) 1.5 <i>Techno complexity</i> (kondisi dimana pengguna merasa kemampuan yang dimiliki masih minim untuk dapat menggunakan teknologi baru yang rumit) (Tarafdar et al., 2007).</p>
Lingkungan Kerja	<p>2. Lingkungan kerja merupakan suasana dan tempat kerja yang dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Uno & Lamatenggo, 2016).</p>	<p>2.1 Iklim organisasi 2.2 Keberadaan ruang kerja 2.3 Penempatan fasilitas kerja 2.4 Media belajar (Uno & Lamatenggo, 2016) 2.5 Kebersihan 2.6 Kebisingan 2.7 Musik (Arianto, 2013) 2.8 Warna dan pencahayaan (Rahmawati et al., 2014).</p>
Motivasi Kerja	<p>3. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan untuk bekerja sehingga dapat mencapai suatu tujuan (George & Jones, 2005).</p>	<p>3.1 Keseriusan dalam bekerja 3.2 Kerja keras 3.3 Keinginan menjadi lebih baik 3.4 Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan 3.5 Keinginan untuk mengembangkan keahlian 3.6 Kegigihan (George & Jones, 2005) 3.7 Semangat kerja (Fadhil & Mayowan, 2018) 3.8 Tanggung jawab (Saleh & Utomo, 2018).</p>
Kinerja Guru	<p>4. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab pada peserta didik untuk dapat meningkatkan prestasi belajar (Yumaroh & Andriani, 2017).</p>	<p>4.1 Kemampuan dalam merencanakan serta mempersiapkan pengajaran 4.2 Menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik 4.3 Menguasai strategi serta metode pembelajaran 4.4 Memberikan beberapa tugas kepada peserta didik 4.5 Kemampuan dalam mengelola kelas</p>

4.6 Kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi (Yumaroh & Andriani, 2017)

4.7 Menguasai penggunaan alat bantu maupun media pembelajaran (Sumarsono, 2012).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, karena pada penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dari variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*. Bentuk persamaan dari regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent* (Kinerja Guru)

α = Nilai konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Variabel *independent* (*Technostress*)

X_2 = Variabel *independent* (Lingkungan Kerja)

X_3 = Variabel *independent* (Motivasi Kerja)

ε = *Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS V.25. Langkah pertama pengolahan data ini menggunakan uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Hasil pengukuran dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi $> 0,3$ dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Pada uji validitas dengan jumlah responden sebesar 145, maka nilai signifikansinya adalah 0,1620. Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas menggunakan SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas		Kesimpulan
		r-hitung	r-tabel	
<i>Technostress</i>	X1.1	.451	0,1620	Valid
	X1.2	.682		Valid
	X1.3	.836		Valid
	X1.4	.775		Valid
	X1.5	.501		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	.539	0,1620	Valid
	X2.2	.775		Valid
	X2.3	.517		Valid
	X2.4	.400		Valid
	X2.5	.679		Valid
	X2.6	.464		Valid
	X2.7	.385		Valid
	X2.8	.385		Valid
Motivasi Kerja	X3.1	.624	0,1620	Valid
	X3.2	.826		Valid
	X3.3	.273		Valid
	X3.4	.216		Valid
	X3.5	.838		Valid
	X3.6	.832		Valid
	X3.7	.755		Valid
	X3.8	.784		Valid
Kinerja Guru	Y1	.702	0,1620	Valid
	Y2	.688		Valid
	Y3	.630		Valid
	Y4	.675		Valid
	Y5	.656		Valid
	Y6	.620		Valid
	Y7	.679		Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 yang merupakan hasil olah data dari 145 responden menggunakan SPSS, setiap item pertanyaan memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,1620 sehingga dinyatakan valid.

Langkah analisis data selanjutnya adalah uji reabilitas. Uji reabilitas ialah uji yang digunakan untuk menentukan alat dalam mengukur suatu objek (Purnama, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan uji statistik menggunakan *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan program SPSS, variabel yang digunakan dapat dikatakan valid apabila nilai *Cronbach Alpha*

(a) > 0,6 dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Reliabilitas Standart Cronbach Alpha	Kesimpulan
<i>Technostress</i>	5	.674	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	.614	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	8	.806	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	7	.759	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan dilakukan uji asumsi klasik yang pertama merupakan uji normalitas. Uji normalitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur kenormalan distribusi data dan menjadi syarat pada pengujian parametrik (Purnama, 2015). Tujuan dilakukan uji normalitas yaitu untuk mengetahui terdistribusi normal tidaknya variabel, sehingga dapat dilakukan uji t. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data penelitian berdistribusi normal apabila nilai P-value > 0,05 dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada Lampiran 1, dapat diketahui bahwa nilai sig 0,110 > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan telah terdistribusi normal.

Uji berikutnya merupakan uji multikolinearitas yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel *independent*. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance variable* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai *tolerance variable* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang terdapat pada Lampiran 2 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *technostress* sebesar 0,941, variabel lingkungan kerja sebesar 0,955 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,940. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *technostress* sebesar 1,063, variabel lingkungan kerja sebesar 1,005 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,064, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji tahap selanjutnya selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas. Tujuan dilakukan uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variasi dalam model regresi dari residual yang lain (Harahap & Arwansyah, 2017). Data tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada Lampiran 3 dapat diketahui nilai sig pada variabel *technostress* sebesar 0,685, nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,620 dan nilai sig pada variabel motivasi kerja sebesar 0,897. Berdasarkan hasil uji nilai sig ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik yang selanjutnya adalah uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas dengan kriteria apabila nilai sig $> 0,05$ maka hubungan antar variabel *independent* dan *dependent* adalah linear. Berdasarkan hasil uji linearitas yang terdapat pada Lampiran 4 dapat diketahui bahwa variabel *technostress* mempunyai nilai signifikan sebesar 0,220 $> 0,05$ yang berarti variabel penelitian ini mempunyai hubungan linear, pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,116 $> 0,05$ dan nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,426 $> 0,05$ yang berarti variabel penelitian ini mempunyai hubungan linear.

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung pada beberapa SD yang menjadi sampel pada tanggal 21 Januari 2022. Responden dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang yang berjumlah 145 orang. Karakteristik yang dilihat terdiri dari jenis kelamin, status guru dan lama bekerja.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31 21%
	Perempuan	114 79%
Status Guru	PNS	83 57%
	GTT	62 43%
Lama Bekerja	< 10 tahun	103 71%
	> 10 tahun	42 29%

Sumber: data primer, 2022

Dari tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 31 laki-laki dengan presentase 21% dan 114 perempuan dengan presentase 79%. Karakteristik berdasarkan status guru mayoritas responden merupakan PNS dengan jumlah 83 orang dengan presentase 57% dan 62 orang dengan status GTT dengan presentase sebesar 43%. Berdasarkan

karakteristik lama bekerja responden dengan total lama bekerja <10 tahun sebesar 103 orang dengan presentase 71%, dan responden dengan total lama bekerja >10 tahun sebesar 42 orang dengan presentase 29%.

Skala *Likert* diperoleh dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi: *technostress*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Untuk itu dihitung menggunakan rumus:

$$Rs = \frac{(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang skala

m = Jumlah skala (jumlah pilihan jawaban)

Hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut, yaitu:

$$Rs = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil rentang skala sebesar 0,8, maka dapat ditentukan kriteria penilaian untuk *technostress*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 6. Kriteria Penilaian Variabel Penelitian

Rentang Skala	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: data primer, 2022

Mean digunakan untuk mengetahui kategori dari masing-masing variabel, berikut ini merupakan penjelasan dari setiap variabel.

Tabel 7. *Technostress*

No	Indikator	Mean	Kategori
	<i>Technostress</i>		

1. <i>Techno invasion</i>	3,66	Tinggi
2. <i>Techno uncertainty</i>	3,03	Sedang
3. <i>Techno insecurity</i>	3,12	Sedang
4. <i>Techno overload</i>	3,37	Sedang
5. <i>Techno complexity</i>	3,48	Tinggi
Rata-rata <i>Technostress</i>	3,33	Sedang

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 7. Menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel *technostress* sebesar 3,33 yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada pertanyaan “Saya selalu merasa terhubung dengan urusan pekerjaan karena adanya kegiatan pembelajaran secara *online* menggunakan teknologi” sebesar 3,66. Nilai *mean* terendah terdapat pada pertanyaan “Saya merasa cemas untuk mengajar dengan menggunakan media pembelajaran secara *online* dengan memanfaatkan teknologi” sebesar 3,03.

Tabel 8. Lingkungan Kerja

No	Indikator	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja			
1.	Iklm organisasi	4,47	Sangat Tinggi
2.	Keberadaan ruang kerja	3,49	Tinggi
3.	Penempatan fasilitas kerja	4,08	Tinggi
4.	Media belajar	4,27	Tinggi
5.	Kebersihan	4,04	Tinggi
6.	Kebisingan	4,17	Tinggi
7.	Musik	3,95	Tinggi
8.	Warna dan pencahayaan	4,21	Sangat Tinggi
Rata-rata Lingkungan Kerja		4,08	Tinggi

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *mean* variabel lingkungan kerja sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada pertanyaan “Saya merasa nyaman dengan iklim organisasi di tempat saya bekerja” sebesar 4,47. Nilai *mean* terendah terdapat pada pertanyaan “Saya menyediakan ruang kerja khusus untuk melakukan pembelajaran *online*” sebesar 3,49.

Tabel 9. Motivasi Kerja

No	Indikator	Mean	Kategori
Motivasi Kerja			
1.	Keseriusan dalam bekerja	4,22	Sangat Tinggi
2.	Kerja keras	4,14	Tinggi

3.	Keinginan menjadi lebih baik	4,46	Sangat Tinggi
4.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,4	Sangat Tinggi
5.	Keinginan untuk mengembangkan keahlian	4,01	Tinggi
6.	Kegigihan	3,94	Tinggi
7.	Semangat kerja	4,14	Tinggi
8.	Tanggung jawab	4,2	Tinggi
Rata-rata Motivasi Kerja		4,19	Tinggi

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *mean* variabel motivasi kerja sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada pertanyaan “Saya selalu berkeinginan untuk menjadi lebih baik lagi”. Nilai *mean* terendah terdapat pada pertanyaan “Saya selalu gigih dalam bekerja meski lingkungan kerja tidak mendukung” sebesar 3,94.

Tabel 10. Kinerja Guru

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Kemampuan dalam merencanakan serta mempersiapkan pengajaran	4,22	Sangat Tinggi
2.	Menguasai materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik	4,29	Sangat Tinggi
3.	Menguasai strategi serta metode pembelajaran	3,83	Tinggi
4.	Memberikan beberapa tugas kepada peserta didik	4,15	Tinggi
5.	Kemampuan dalam mengelola kelas	4,2	Tinggi
6.	Kemampuan dalam melakukan penilaian serta evaluasi	4,17	Tinggi
7.	Menguasai penggunaan alat bantu maupun media pembelajaran	3,96	Tinggi
Rata-rata Kinerja Guru		4,12	Tinggi

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *mean* variabel kinerja guru sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai *mean* paling tinggi terdapat pada pertanyaan “Saya menguasai materi pembelajaran sebelum disampaikan kepada peserta didik” sebesar 4,29. Nilai *mean* terendah terdapat pada pertanyaan “Saya menguasai strategi maupun metode pembelajaran baik secara *online* maupun *offline*” sebesar 3,83.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan SPSS V.25 dengan menggunakan Uji T atau uji parsial untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel

dependent secara bersama-sama. Signifikansi diukur dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*, begitu juga sebaliknya (Ayuwardani & Isroah, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

X	Y	Sig	Unsd.Coeff.Beta	F (Simultan)	Adj-R2	Kesimpulan
<i>Technostress</i>	Kinerja Guru	0,049	0,104			H1 diterima
Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	0,028	0,141			H2 diterima
Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,007	0,185		0,104	H3 diterima
<i>Technostress</i> , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,000		6,566		H4 diterima

Sumber: data primer, 2022

Hipotesis satu dalam penelitian ini menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 11 nilai signifikansi *technostress* terhadap kinerja guru sebesar 0,049 dengan nilai koefisien sebesar 0,104 dan $T_{hitung} 1,990 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial *technostress* terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi *technostress* maka semakin rendah kinerja guru.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 11 nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,028 dengan nilai koefisien 0,141 sebesar dan $T_{hitung} 1,988 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial dan memiliki arah positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 11 nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,007 dengan nilai koefisien sebesar 0,185 dan $T_{hitung} 2,862 > T_{tabel} 1,97464$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat

pengaruh secara parsial dan memiliki arah positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel 11 dapat disimpulkan bahwa nilai sig untuk pengaruh *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 6,566 > F_{tabel} 3,06$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dan memiliki arah positif antara *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel *technostress* masuk dalam kategori sedang. Indikator *techno invasion* menunjukkan nilai yang paling tinggi pada variabel *technostress*. Dengan adanya *techno invasion* guru selalu merasa terhubung dengan urusan pekerjaan, sehingga waktu jam kerja semakin meluas ke dalam waktu di luar jam kerja. Konektivitas terus-menerus mengakibatkan individu melekat pada teknologi yang mengakibatkan gangguan dalam waktu dan ruang gerak. Menurut Purnama (2020) dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi seseorang harus dapat membedakan antara waktu untuk urusan pribadi dan waktu untuk memahami teknologi agar tidak mengalami stress. Batasan ini dapat menciptakan suatu kondisi yang baik sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil analisis deskriptif berikutnya adalah lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Lingkungan kerja yang tinggi disebabkan oleh adanya iklim organisasi yang baik, karena dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja dengan optimal. Menurut Rejeki (2014) iklim organisasi yang baik dan kondusif tentu dapat membuat guru merasa nyaman dan menimbulkan semangat kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif dapat menunjang guru untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan (Triastuti, 2018). Maka dari itu iklim organisasi perlu untuk dijaga bersama, karena apabila iklim organisasi kurang baik maka dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif yang selanjutnya adalah tentang motivasi kerja yang masuk dalam kategori tinggi. Motivasi kerja yang tinggi ini ditimbulkan oleh adanya keinginan menjadi lebih baik, hal ini dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja

guru. Menurut Wardana (2013) keinginan menjadi lebih baik dalam bekerja dapat memunculkan semangat dan energi yang besar dalam diri untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga akan memberikan dampak positif bagi proses belajar mengajar serta dapat meningkatkan daya saing guru. Adanya keinginan menjadi lebih baik ini juga dapat meningkatkan tanggung jawab dalam menghadapi permasalahan dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat berdampak pada kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif yang terakhir adalah tentang kinerja guru yang masuk dalam kategori tinggi. Kinerja guru yang tinggi disebabkan oleh adanya indikator menguasai materi pembelajaran. Menurut Tuerah (2015) pengetahuan materi pembelajaran oleh guru merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan keberhasilan dalam pembelajaran. Selain itu penguasaan materi pembelajaran akan terlihat pada sikap, kemampuan guru dalam menjelaskan dan mengorganisasikan materi pembelajaran. Penguasaan materi pembelajaran ini sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran karena guru merupakan tumpuan dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu guru yang kurang menguasai materi pembelajaran akan menimbulkan penurunan motivasi yang berakibat pada penurunan kinerja, maka seorang guru harus menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan dengan sebaik-baiknya.

Pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setyadi et al. (2019); Artina (2019) yang menunjukkan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Menurut Andiaswati et al. (2018) menyatakan bahwa *technostress* tidak dapat dihindari dari penerapan teknologi, karena adanya beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga akan menyebabkan stres. Pekerjaan yang didasarkan oleh paksaan akan mengakibatkan *technostress* sehingga menyebabkan penurunan pada hasil kerja (Artina, 2019).

Hasil pengujian selanjutnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian Daud & Afifah (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin nyaman lingkungan kerja yang ada yang disekitar tempat kerja maka akan berdampak pada kinerja guru yang semakin baik. Menurut Elizar & Tanjung (2018) penciptaan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan menyenangkan akan mendorong semangat kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan gangguan sehingga semangat kerja menurun dan berdampak pada kinerja.

Pengujian berikutnya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dipengaruhi oleh indikator yang meliputi keseriusan dalam bekerja, kerja keras, keinginan menjadi lebih baik, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk mengembangkan keahlian, kegigihan dalam bekerja meski lingkungan tidak mendukung, semangat kerja dan tanggung jawab. Menurut Ardiana (2017) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu bekerja keras dan semangat untuk mengerjakan tugasnya, sehingga tujuan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadhil & Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja.

Pengujian yang terakhir adalah *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya *technostress* guru akan mengalami tekanan sehingga berdampak hasil kerja yang kurang maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu kelancaran dalam melaksanakan tugas. Selain itu dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan mendorong guru untuk dapat meningkatkan semangat kerja sehingga akan berdampak langsung pada kinerja. Guru yang mengalami *technostress* serta adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat berjalan beriringan dan akan saling berkaitan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, (1) *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang, yang artinya semakin tinggi *technostress* maka semakin rendah kinerja guru, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (3) motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (4) *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi *technostress*, lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Implikasi Terapan

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka diharapkan dapat memberi masukan kepada seluruh SD Negeri di Kecamatan Tuntang terkait kinerja guru. Implikasi yang

perlu diterapkan mengenai *technostress* yaitu dengan mengadakan pelatihan dalam penggunaan teknologi, dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat membantu guru untuk mengoperasikan teknologi sebagai media pembelajaran. Implikasi berikutnya yang perlu diterapkan pada lingkungan kerja yaitu guru harus siap mengajar dalam kondisi apapun, seperti pada masa pandemi Covid-19 saat ini yang menyebabkan perubahan pada lingkungan kerja. Implikasi ketiga mengenai motivasi kerja yang perlu diperhatikan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dengan cara menyadari tugas dan tanggung jawab sebagai guru, sehingga guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka penelitian ini menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Setyadi et al. (2019); Artina (2019) yang menyatakan bahwa *technostress* berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak *technostress* maka akan semakin rendah kinerja guru. Menurut Andiaswati et al. (2018) menyatakan bahwa *technostress* tidak dapat dihindari dari penerapan teknologi, karena adanya beban kerja yang diberikan berlebihan sehingga akan menyebabkan stres. Menurut Artina (2019) *technostress* dapat mempengaruhi hasil kerja karena pekerjaan yang didasarkan oleh paksaan akan mengakibatkan kinerja menjadi tidak maksimal (Artina, 2019).

Penelitian kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Haryanto et al. (2020); Daud & Afifah (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Menurut Prakoso et al., (2014) keadaan lingkungan kerja dapat menentukan kelancaran suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman dan akan mempengaruhi guru untuk lebih tekun, giat dan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian berikutnya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tuntang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Gardjito et al. (2014); Ardiana (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar dampak motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk

meningkatkan kinerja guru, karena menjadi faktor utama setiap guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan (Ardiana, 2017). Menurut Prakoso et al., (2014) dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja, motivasi kerja merupakan hal penting karena dengan motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap individu dapat berdampak langsung pada kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan masih memiliki keterbatasan, karena penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung kepada responden karena sampel yang diambil tidak berada pada satu tempat maka peneliti perlu untuk mencari data di beberapa tempat yang telah ditentukan untuk menjadi sampel. Selain itu dikarenakan faktor usia responden yang didominasi oleh usia lanjut dan kurang bisa mengoperasikan teknologi, maka peneliti membagi kuesioner secara langsung atau tidak melalui *google form*.

Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang sudah dijelaskan, maka saran untuk peneliti yang akan datang yaitu dengan melakukan pengumpulan data dengan lebih mendalam dan sistematis melalui pengamatan secara langsung. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan antara jawaban responden dengan kondisi yang sebenarnya. Selain itu peneliti yang akan datang diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih luas lagi dengan menambah variabel yang terkait dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adnyana, I. M. W., Putra, I. K. A., & Suadnyana, I. N. (2017). Pengaruh Model Pembelajaran Role Playing Berbasis Tat Twam Asi Terhadap Penguasaan Kompetensi Pengetahuan IPS. *International Journal of Elementary Education*, 1(4), 299–307. <https://doi.org/10.23887/ijee.v1i4.12961>
- Ahmad, U. N. U., Amin, S. M., & Ismail, W. W. K. (2014). Moderating Effect Of Technostress Inhibitors On The Relationship Between Technostress Creators and Organisational Commitment. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, 67(1), 51–62. <https://doi.org/10.11113/jt.v67.1932>

- Amalina, R. N., & Khasanah, I. (2015). Analisis Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Layanan, dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Rocket Chicken Sukorejo Kendal). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(2), 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Andiaswati, A., Sujiono, & Kristiyana, N. (2018). Dampak Implementation Of Technology Computer Dan Computer Anxiety Pada Technostress Perangkat Desa Di Kecamatan Tegalombo, Pacitan. *Seminar Nasional Dan Call For Paper III*, 301–318.
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.15>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Artina, N. (2019). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Manajemen, Efektivitas dan Technostress terhadap Kinerja Individu pada PT ASATECH Indonesia Group Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 110–130. <https://doi.org/10.32524/jkb.v17i1.469>
- Ayuwardani, R. P., & Isroah. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan terhadap Underpricing Harga Saham pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 143–158. <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19781>
- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 35(4), 1–11. <https://doi.org/10.2307/41409963>
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *GATR: Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 110–116. [https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11\(62\)](https://doi.org/10.35609/gcbssproceeding.2020.11(62))
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi

- PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Harahap, M. T. F. R., & Arwansyah. (2017). Pengaruh Internet Sebagai Sumber Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Ekonomi Siswa Kelas XI SMA T.P 2016/2017. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(1), 13–20.
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 754–764. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>
- Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal AKSARA PUBLIC*, 2(3), 136–152.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Ismail, N., Nurmala, L. D., & Kodai, D. A. (2020). The Dynamics Of Government Policy in Handling Corona Virus Disease 2019. *Jurnal Hukum Volkgeist*, 4(2), 158–165.
- Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, N. H. (2016). The Effects Of Secondary Teachers' Technostress On The Intention To Use Technology In South Korea. *Computers and Education*, 95, 114–122. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.12.004>
- Juaningsih, I. N., Consuello, Y., Tarmidzi, A., & NurIrfan, D. (2020). Optimalisasi Kebijakan Pemerintah dalam Penanganan Covid-19 terhadap Masyarakat Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(6), 509–518. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i6.15363>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(09), 611–628. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- Khodijah, N. (2013). Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(1), 91–102. <https://doi.org/10.21831/cp.v5i1.1263>
- Kuncoro, A., Astuti, W., & Firdiansjah, A. (2021). The Effect Of Mixed Marketing Moderation and Innovation On The Influence Of Market Orientation and Entrepreneurship Orientation Toward Marketing Performance. *Management Science Letters*, 11, 895–902. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.009>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Aditama.

- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 9(3), 158–167.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 127–138. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nasution, N. (2018). The Effect of Incentive reward, School Principal Leadership, Work Motivation on the Performance of Senior High School Teachers in Medan. *New Educational Review*, 53(3), 62–70. <https://doi.org/10.15804/tner.2018.53.3.05>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Okebaram, & Moses, S. (2013). Minimizing The Effects of Technostress in Today's Organization. *IJETAE: International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering*, 3(11), 649–658. http://www.ijetae.com/files/Volume3Issue11/IJETAE_1113_107.pdf
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Purnama. (2020). Analisis Gejala Technostress pada Pustakawan dalam Penggunaan Teknologi di Perpustakaan Utsman Bin Affan Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. *Skripsi*, 25(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2014.12>
- Purnama, I. A. (2015). Pengaruh Skema Kompensasi Denda terhadap Kinerja dengan Risk Preference Sebagai Variabel Moderating (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi UNY dan Mahasiswa S2 Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM). *Jurnal Nominal*, 4(1), 129–145. <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6892>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Arik, P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sindu Timur Sleman. *Journal Manajemen*, 4(1), 49–62.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 205–224.
- Saputra, I. G. N. W. H., & Natalia, H. A. (2021). Perubahan pada Lingkungan Kerja selama Pandemi : Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 300–308.

- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Sedarmayanti. (2009). Pengembangan Kepribadian Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *JURNAL ACADEMICA Fisip Untad*, 1, 67–76.
- Senen, S. H., & Solihat, S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 1–15. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>
- Setyadi, H. J., Taruk, M., & Pakpahan, H. S. (2019). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan yang Berpengaruh terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>
- Suharti, L., & Susanto, A. (2014). The Impact Of Workload and Technology Competence On Technostress and Performance Of Employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 5(2), 1–7.
- Sumarsono, R. B. (2012). Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6), 532–539.
- Suryanto, & Sasi, T. R. (2017). Technostress : Pengertian, Penyebab dan Koping Pustakawan. *Journal of Library and Information Science*, 1(1), 209–221. <https://doi.org/DOI:https://dx.doi.org/10.18326/pustabibli.v1i2.209-221>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 6–12.
- Syahputra, D. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar dan Bimbingan Belajar terhadap Kemampuan Memahami Jurnal Penyesuaian pada Siswa SMA Melati Perbauangan. *At-Tawassuth*, 2(2), 368–388. https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CBO9781107415324A009/type/book_part
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative Effect on Performance and Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 1–50.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <http://scholarworks.rit.edu/article>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187–195.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tuerah, R. M. S. (2015). Penguasaan Materi Pembelajaran, Manajemen dan Komitmen Menjalankan Tugas Berkorelasi Pada Kinerja Guru SD di Kota Tomohon. *JINOTEP*

(*Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran*): *Kajian Dan Riset Dalam Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 137–154.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/article/view/2120>

- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Memengaruhi* (B. S. Fatmawati (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Utami, R. H., Indiworo, R. H. E., & Cahyaningrum, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Kota Blora Selama Pandemi Covid 19. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 1–11. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berpretasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(01), 98–109.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/1456>
- Wibowo, S. (2020). Determinan Kinerja Dosen pada Pengajaran Metode Daring pada Masa Pandemi Covid-19 dengan Faktor Stres Sebagai Pemediasi. *Journal of Business & Applied Management*, 13(2), 131–205. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/2227>
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 1(1), 76–84.
- Yunus, N. R., & Rezki, A. (2020). Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(3), 227–238. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i3.15083>

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stie-aub.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34
