

**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**



**Oleh:  
Andhi Saputra  
22611251038**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mendapatkan gelar Magister Olahraga

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2024**

# PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Andhi Saputra  
NIM 22611251038

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui adanya pengaruh tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta; (2) Mengetahui adanya pengaruh gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta; (3) Mengetahui adanya pengaruh antara pengaruh tingkat stres dan gaya hidup secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 588 tenaga kependidikan. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 175 tenaga kependidikan yang didapatkan dengan teknik pengambilan sampel *propotional random sampling* dan bantuan metode sampel *nomogram harry king*. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis terdiri dari analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta, hal tersebut dibuktikan dengan sig.  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,835$ ; (2) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta, hal tersebut dibuktikan dengan sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,835$ ; (3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan yang positif dan signifikan antara tingkat stres dan gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan Sig.  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $-15,154$ . Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

**Kata kunci:** Tingkat Stres, Gaya Hidup, Kinerja Tenaga Kependidikan

# **EFFECT OF STRESS LEVEL AND LIFESTYLE TOWARDS THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL STAFF OF UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Andhi Saputra  
NIM 22611251038

## **Abstract**

This research aims to: (1) determine the effect of stress levels towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta (Yogyakarta State University); (2) find out the effect of lifestyle towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta; (3) find out the effect of stress levels and lifestyle simultaneously towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta.

This research used a quantitative approach with a correlational research type. The research population was the educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta, totaling 588 staffs. The research sample was 175 educational staffs taken by using a proportional random sampling technique and with the help of the Harry King nomogram sampling method. The data was collected by using questionnaires and documentation. The validity test of the instrument used Product Moment correlation and test reliability used the Cronbach Alpha coefficient formula. The prerequisite analysis tests consisted of normality, linearity, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used to test the hypothesis consisted of simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this research show that: (1) there is a negative and significant effect of stress levels towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta, this is proven by sig.  $0.000 < 0.05$  and obtain a t value of -3.835; (2) There is a negative and significant effect of lifestyle towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta, this is proven by sig.  $0.000 < 0.05$  and the t value is at -3.835; (3) There is a positive and significant simultaneous or simultaneous effect between stress levels and lifestyle towards the performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta. This is proven by Sig.  $0.000 < 0.05$  and the calculated f value is at -15.154. The results of this research are useful as material for improving the quality of performance of educational staff at Universitas Negeri Yogyakarta.

**Keywords:** Stress Level, Lifestyle, Performance of Educational Staff



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Jalan Colombo 1, Kampus Karangmalang, Yogyakarta 55281

Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 565500;

Laman: <http://www.uny.ac.id> e-mail: [humas@uny.ac.id](mailto:humas@uny.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Andhi Saputra

Nomor Induk mahasiswa : 22611251038

Program studi : Magister Ilmu Keolahragaan

Fakultas : Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 12 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Andhi Saputra

NIM. 22611251038

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**ANDHI SAPUTRA  
NIM 22611251038**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan/Sekolah Pascasarjana  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Tanggal, 12 Juni 2024

Koordinator Program Studi



Dr. Sulistiyono S.Pd., M.Pd.  
NIP. 197612122008121001

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Suharjana, M.Kes.  
NIP. 196108161988031003

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**TESIS**

**ANDHI SAPUTRA  
NIM 22611251038**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan Universitas Negeri Yogyakarta  
Tanggal: 24 Juni 2024

**DEWAN PENGUJI**

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Cerika Rismayanthi, M.Or. (Ketua/Penguji)		5/7-2024
Dr. Duwi Kurnianto Pambudi S.Or., M.Or. (Sekretaris/Penguji)		9/07-2024
Dr. Fatkurahman Arjuna S.Or., M.Or. (Penguji I)		1/7-2024
Prof. Dr. Suharjana, M.Kes. (Penguji II)		10/07-2024

Yogyakarta, Juli 2024  
Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



Dr. Hedi Ardianto Hermawan S.Pd., M.Or.  
NIP. 197702182008011002

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Terima kasih kepada Allah Swt yang selalu memberikan rahmat, nikmat dan karunia yang sangat luar biasa hingga saat ini, dalam sebuah kehidupan yang penuh kebahagiaan dan rasa syukur tiada henti. Isteri, Putra, Putri dan Ibu kami yang selalu memberikan doa, dukungan berbentuk material, batin yang tidak pernah henti-hentinya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu dipanjatkan ke hadirat Allah Swt atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul, “**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA** ” dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister Ilmu Keolahragaan, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada Prof. Dr. Suharyana, M.Kes. dosen pembimbing yang telah banyak membantu mengarahkan, membimbing, dan memberikan dorongan sampai tesis ini terwujud. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., AIFO., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk berkuliah di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Hedi Ardiyanto Hermawan S.Pd., M.Or., Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan yang memberikan persetujuan pelaksanaan Tugas Akhir Tesis.
3. Bapak Dr. Sulistiyono S.Pd., M.Pd. Koorprodi Magister Ilmu Keolahragaan serta para dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan yang telah memberikan bekal ilmu.
4. Ibu Prof. Dr. Cerika Rismayanthi, M.Or. selaku Ketua Penguji, Dr. Duwi Kurnianto Pambudi S.Or., M.Or. selaku Sekretaris Penguji, Dr. Fatkurahman Arjuna S.Or., M.Or. selaku Penguji I, dan Prof. Dr. Suharyana, M.Kes. selaku Penguji II sekaligus Pembimbing yang sudah memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap Tugas Akhir Tesis ini.

Semoga semua pihak yang telah membantu mendapat pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini, bahkan masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi perbaikan di masa datang. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, Aamiin.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>COVER</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	15
A. Kajian Teori .....	15
1. Profil Universitas Negeri Yogyakarta .....	15
2. Hakikat Kinerja .....	21
a. Tenaga Kependidikan .....	23
b. Kinerja Tenaga Kependidikan .....	25
c. Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan .....	28
d. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan UNY .....	30
3. Hakikat Stres .....	31
a. Jenis-jenis Stres .....	33
a) Stres akut .....	33
b) Stres kronis .....	33
c) Stres ringan .....	33
d) Stres sedang .....	34
e) Stres berat .....	34
4. Dampak Stres .....	35

5. Hakikat Gaya Hidup .....	36
a. Dimensi Gaya Hidup.....	36
b. Klasifikasi Gaya Hidup.....	36
c. Faktor Sosial.....	40
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	42
C. Kerangka Pikir .....	45
D. Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis atau Desain Penelitian .....	49
1. Jenis Penelitian.....	49
2. Desain Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	51
1. Populasi Penelitian.....	51
2. Sampel Penelitian.....	51
D. Variabel Penelitian .....	53
E. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data .....	54
1. Teknik Pengumpulan Data.....	54
a. Angket.....	54
b. Dokumentasi.....	55
2. Instrumen Pengumpulan Data.....	55
a. Instrumen Variabel Tingkat Stres.....	56
b. Instrumen Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan.....	57
c. Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan.....	58
F. Validitas dan Realibitas Instrumen .....	60
1. Validasi Instrumen.....	60
2. Reliabilitas Instrumen.....	64
G. Teknik Analisis Data .....	67
1. Uji Prasyarat Analisis.....	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Linearitas.....	68
c. Uji Multikolinearitas.....	69
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	69
a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi.....	69
b. Tabel Distribusi Frekuensi.....	70
c. Tabel Kecenderungan Variabel.....	70
3. Uji Analisis Akhir (Uji Hipotesis).....	71
a. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	71
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>76</b>

A. Hasil Penelitian .....	76
1. Analisis Deskriptif Penelitian .....	76
a. Variabel Tingkat Stres Tenaga Kependidikan .....	77
b. Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan .....	80
c. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan .....	84
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	87
a. Uji Normalitas .....	87
b. Uji Linearitas .....	89
c. Uji Multikolinearitas .....	90
d. Uji Heteroskedastisitas .....	91
3. Hasil Uji Hipotesis .....	92
a. Uji Hipotesis Pertama .....	93
b. Uji Hipotesis Kedua .....	96
c. Uji Hipotesis Ketiga .....	100
B. Pembahasan.....	104
1. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.....	104
2. Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.....	105
3. Pengaruh Tingkat Stres dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.....	107
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>109</b>
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>124</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel Data Populasi Penelitian .....	51
Tabel Skala Likert .....	56
Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Tingkat Stres .....	57
Tabel Skala Likert .....	58
Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Hidup .....	58
Tabel Skala Likert .....	59
Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan .....	60
Tabel Kategori Koefisien Validitas .....	62
Tabel Hasil Validitas Angket Tingkat Stres Tenaga Kependidikan .....	62
Tabel Hasil Validitas Angket Gaya Hidup Tenaga Kependidikan .....	63
Tabel Hasil Validitas Angket Kinerja Tenaga Kependidikan .....	63
Tabel Kategori Koefisien Reliabilitas .....	65
Tabel Hasil Reliabilitas Angket Tingkat Stres Tenaga Kependidikan .....	65
Tabel Hasil Reliabilitas Gaya Hidup Tenaga Kependidikan .....	65
Tabel Hasil Reliabilitas Kinerja Tenaga Kependidikan .....	66
Tabel Kategorisasi Jawaban Responden .....	71
Tabel Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	77
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel $X_1$ .....	78
Tabel Distribusi Kecenderungan Variabel Tingkat Stres .....	79
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel $X_2$ .....	81
Tabel Distribusi Kecenderungan Variabel Gaya Hidup .....	83
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	85
Tabel Distribusi Kecenderungan Kinerja Tenaga Kependidikan .....	86
Tabel Hasil Uji Coba Normalitas .....	88
Tabel Uji Linearitas $X_1$ dan Y .....	89
Tabel Uji Linearitas $X_2$ dan Y .....	90
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas .....	91
Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	92
Tabel Uji Nilai Signifikansi .....	93
Tabel Koefisien Regresi Sederhana .....	94
Tabel Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_1$ dan Y .....	95
Tabel Hasil Uji T .....	96
Tabel Hasil Uji Nilai Signifikansi .....	97
Tabel Koefisien Regresi Sederhana .....	97
Tabel Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_2$ dan Y .....	98
Tabel Hasil Uji T .....	99

Tabel Hasil Analisis Regresi Ganda $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	100
Tabel Hasil Analisis Regresi Ganda .....	102
Tabel Hasil Uji F .....	103

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar Skema Penelitian .....	48
Gambar Desain Penelitian .....	50
Gambar Nomogram Harry King .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran Instrumen Penelitian Sebelum Validasi .....	125
Lampiran Validasi Instrumen Penelitian .....	132
Lampiran Kuesioner Penelitian Setelah Hasil Validasi (Siap Penelitian) .....	135
Lampiran Hasil Uji Coba Instrumen Dengan SPSS .....	139
Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	143
Lampiran Rekapitulasi Data Penelitian .....	144
Lampiran Variabel Tingkat Stres Tenaga Kependidikan .....	149
Lampiran Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan .....	154
Lampiran Hasil Uji Regresi Sederhana .....	159
Lampiran Distribusi Nilai $R_{tabel}$ .....	162
Lampiran Distribusi Nilai $t_{tabel}$ .....	163
Lampiran Distribusi Nilai $F_{tabel}$ .....	164
Lampiran Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian .....	165
Lampiran Surat Ijin Penelitian .....	166

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Stres merupakan suatu bagian dalam hidup yang tidak dapat terelakan pada kehidupan manusia (Baratta et al., 2013; Wang, 2015). Hampir seluruh manusia pernah mengalami stres, baik stres psikologis, stres akademik maupun stres di lingkungan kerja (Atrooz et al., 2021; Malan-Müller et al., 2014). Stres merupakan beban yang dialami seorang individu yang menarik pribadi seorang individu dari segala penjur, ketegangan dan tekanan yang dialami seorang individu saat menghadapi tuntutan untuk menguji kemampuan dalam mengatasi berbagai tanggungjawab dan permasalahan yang dialami dalam kehidupannya (Brown-Brandl, 2018; Souza-Talarico et al., 2016). Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan penelitian tentang stres diketahui bahwa secara fundamental, teori stres terbagi menjadi tiga pendekatan yaitu 1) stres model stimulus, yaitu stres yang muncul karena adanya rangsangan dari lingkungan, 2) stres model respon merupakan stres yang muncul karena adanya perubahan psikis, emosional dan fisik dari dalam diri individu dan 3) stres model transaksional, yaitu stres yang muncul karena adanya respon emosi dan proses kognitif dari interaksi manusia dan lingkungan (Rivkin et al., 2017; Simpson & Oliver, 2020).

Faktor stres dalam kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan (Hoshino et al., 2016;

Vatansever & Turetgen, 2018). Miranda et al., (2019) mengatakan bahwa dari 27 persen karyawan di Amerika Serikat, pekerjaan menjadi sumber terbesar dari stres dalam kehidupan para pekerja. Seorang individu yang mengalami stres dalam kinerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Vázquez-Cano & Holgueras-González, 2019). Apalagi individu tersebut mengalami tekanan dalam sebuah pekerjaan baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian (Li et al., 2021). Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan kinerja (Mendes & Martino, 2020; Wiktorczyk-Kapischke et al., 2023). Hal ini yang perlu untuk diperhatikan dengan saksama.

Stres menjadi salah satu faktor yang sangat dan sering dialami oleh seorang tenaga pendidik di sebuah lingkungan pekerjaan (Wiktorczyk-Kapischke et al., 2021). Segala bentuk kinerja yang dilakukan oleh seorang pendidik akan diawasi dan selalu dinilai oleh para pemimpin lembaga (Abbas & Raja, 2015; Giessing et al., 2019). Sehingga faktor stres merupakan kasus yang tidak hanya berlaku dalam dunia akademik, baik pada tingkat sekolah menengah atas maupun perguruan tinggi yang disebabkan oleh tuntutan akademik yang selalu dihadapi oleh seorang pelajar atau mahasiswa (Jahan et al., 2022; Sonoda et al., 2018). Sumber stres dalam dunia akademik memang lebih besar dari stres

yang dialami oleh para tenaga pendidikan akan tetapi tenaga kependidikan terbagi menjadi empat bagian yaitu 1) interpersonal yang mencakup hubungan dengan teman sesama karyawan, 2) intrapersonal yang mencakup hubungan dengan diri sendiri, 3) tolak ukur yang mencakup prestasi kinerja dan 4) lingkungan yang mencakup kondisi lembaga dalam hal ini Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).

Universitas Negeri Yogyakarta merupakan salah satu dari universitas yang berada di Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) sebagai sebuah universitas tidak lepas dari koridor tugas pokok dan fungsi perguruan tinggi, yaitu: (1) pengembangan manusia sesuai dengan kemampuan kodratnya dan selaras dengan berbagai kebutuhan; (2) pengembangan ilmu, teknologi, seni, dan olah raga yang bermanfaat bagi pembangunan masyarakat; dan (3) peningkatan/perbaikan kehidupan masyarakat dan bangsa Indonesia serta kemanusiaan melalui penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, seni (IPTEKS), dan olah raga. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi perguruan tinggi ini, UNY telah merumuskan visinya. Hal ini berdasarkan Pada Renstra UNY 2020-2025 ditegaskan bahwa visi UNY yaitu, “Menjadi universitas kependidikan unggul, kreatif, dan inovatif, berlandaskan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan pada tahun 2025”. Visi tersebut dikembangkan dengan tetap mempertahankan jati diri UNY dan jati diri ke-Indonesiaan. Di samping itu, UNY memiliki motto “Leading in Character Education” yang sejalan dengan filosofi pendidikan di Indonesia, yaitu filosofi Pancasila. UNY meyakini bahwa tujuan utama pendidikan yaitu membentuk karakter peserta

didik yang dapat mewujudkan nilai-nilai pancasila dalam kehidupannya. Motto tersebut dijadikan ikon UNY yang dicantumkan pada berbagai dokumen dan digunakan pada berbagai kegiatan baik tingkat lokal, nasional, regional, maupun internasional.

Berdasarkan visi dari Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang mengedepankan sebuah perubahan secara nyata selain para tenaga akademik misalnya dosen dan lain sebagainya, universitas ini juga harus memiliki tenaga pendidik yang membantu dalam melancarkan berbagai kegiatan yang akan dilakukan lembaga tersebut. Sehingga perlu diperhatikan bahwa jika tidak diperhatikan dengan baik, maka akan berakibat fatal bagi menyelesaikan tugasnya di lembaga tersebut. Jika tingkat stres seorang individu tidak dapat dimanajemen dengan baik, maka akan menjadi salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja seorang tenaga kependidikan. Faktor tingkat stres bukan hanya menjadi penghambat seorang tenaga kependidikan, akan tetapi gaya hidup tenaga kependidikan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kependidikan (Febriani et al., 2020). Gaya hidup masyarakat semakin hari semakin berkembang mengikuti perubahan zaman yang mengacu dan bergerak kepada modernitas (Lin & Liao, 2017; Rochman et al., 2021). Gaya hidup bisa dikatakan menjadi sebuah tren dan kebutuhan bagi setiap masyarakatnya (Almarayeh & Almarayeh, 2021). Modernitas dapat dijadikan sebuah acuan untuk mengarah pada kemajuan di setiap sektor yang ada, seperti teknologi, perindustrian, infrastruktur, gaya hidup sehari-hari, sampai pola pikir dan tingkah laku manusia (Goodyear et al., 2019).

Gaya hidup yang modern cenderung menyajikan dan menyediakan hal-hal yang praktis, ringkas, dan aktual (Park et al., 2021). Namun, gaya hidup modern seringkali diidentikkan dengan masyarakat golongan atas atau kaum elite. Gaya hidup manusia terus berubah seiring berkembangnya zaman ke arah yang lebih modern, hal ini tidak bisa dihindarkan oleh seorang manusia (Harisya & Mochlasin, 2022).

Peranan dominan dari tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan tinggi sangat penting, hal ini juga disadari oleh para pimpinan perguruan tinggi tentang peran strategis tenaga kependidikan bagi kemajuan suatu institusi terhadap tata kelola administrasi dalam penyelenggaraan tri dharma (Muniroh & Muhyadi, 2017; Rahmadani, 2022). Beragam tugas yang diembankan tenaga kependidikan misalnya Pengadaan, Peminjaman kunci, Admin simak BMN, Admin persediaan, Pelayanan pertukangan dan kelistrikan, Laboran micro teaching, Laboran fisnet dan TU yang mengolah data dan menyajikannya dalam bentuk informasi yang akan dapat mendukung pengambilan keputusan para eksekutif lembaga, terkadang tugas yang diberikan terlalu berhimpitan dengan waktu penyelesaian sehingga pegawai mengalami rasa stres kerja yang semestinya dapat meluangkan waktu istirahat namun yang terjadi pegawai menggunakan waktu istirahatnya untuk lembur demi terselesaikannya tugas (Mutmainah et al., 2022). Proses mencapai hasil kerja yang baik dalam melaksanakan peran dan tugas tersebut diperlukan sejumlah kemampuan dan pengetahuan tertentu agar tidak mengalami penurunan kinerja individu (Sunarto et al., 2022).

Peranan penting tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga menjadi salah satu faktor yang menimbulkan tingkat pekerjaan para tenaga kependidikan mengalami tingkat stres semakin meningkat dan menyebabkan gangguan dalam kinerja. Stres yang sering dialami oleh para tenaga kependidikan adalah 1). Kesehatan mental (sakit kepala, berkurangnya nafsu makan, sulit tidur, berat badan tidak stabil dan sering lebih mengalami sakit). Kemudian hal lain yang menyebabkan tingkat stres tenaga kependidikan meningkat adalah tidak mampunya para tenaga kependidikan mengatur stres yang dialaminya, sehingga stres yang dialami berdampak negatif dalam pribadi masing-masing.

Pada kalangan tenaga kependidikan stres kemungkinan bisa bertambah, hal ini karena untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, tenaga kependidikan didorong untuk sekolah sambil bekerja. Pelaksanaan sekolah yang diikuti oleh tenaga kependidikan pun melalui pembelajaran luring, yang sebelumnya dapat dilakukan melalui daring akibat pandemi. Dampak kemungkinan yang ditimbulkan selama belajar sambil sekolah oleh tenaga kependidikan menjadi terbaginya waktu antara menyelesaikan pekerjaan dengan menyelesaikan sekolah. Namun stres tidak semuanya bersifat negatif akan tetapi stres juga berfungsi sebagai stres yang berdampak positif, jika para tenaga kependidikan dapat mengaturnya dengan baik stres yang dialaminya. Misalnya stres yang dialami disalurkan dalam berbagai kegiatan olahraga ataupun aktivitas yang dapat menekan stres yang mengarah ke negatif.

Berdasarkan hasil penelitian awal di tempat penelitian dengan menggunakan teknik wawancara dan penyebaran angket kepada 30 orang tenaga

kependidikan ditemukan bahwa 11 orang merasakan stres ketika bekerja secara dibawa tekanan, 10 orang tidak maksimal bekerja dengan baik ketika mengalami stres dan 9 orang merasa tidak nyaman ketika pekerjaan tidak diselesaikan sesuai dengan yang diperintahkan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor stres menjadi salah satu faktor yang harus diselesaikan dengan tepat. Karena faktor stres akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja, adapun masalah yang peneliti temukan dalam penelitian awal, bahwa beberapa tendik yang melakukan pekerjaan yang bukan pokok pekerjaannya atau pekerjaan ganda. Hal ini perlu untuk segera diatasi dengan baik, karena dibiarkan akan menjadi sesuatu yang akan menghambat kinerja para tenaga kependidikan. Tugas tenaga kependidikan juga diatur dalam UUD NKRI, berdasarkan ketentuan pasal 39 ayat 1 undang-undang No. 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa tugas tenaga kependidikan merupakan melakukan administrasi, pengembangan, pengawasan, pengelolaan, dan pelayanan teknis guna menunjang proses pendidikan terhadap satuan pendidikan. Kemudian mengenai hak dan kewajiban, serta syarat dari pendidik dan tenaga kependidikan ini pun diatur menurut ketentuan pasal 40 sampai pasal 44 undang-undang No. 20 tahun 2003.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam satu periode tertentu yang dinilai berdasarkan standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan (Barbiero et al., 2021; Kristiansen et al., 2019). Al-Mekhlafi et al., (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kerja yang ditentukan dalam rangka mencapai

tujuan organisasi yang telah disepakati. Kinerja dapat diartikan sebagai, suatu prestasi yang ditampilkan seseorang yang telah menjalankan tugas, wewenang, dan perannya dalam organisasi selama periode tertentu (Van Hedger et al., 2019). Kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang berdasarkan pengetahuan, sikap, tindakan, dan motivasi yang mendorong seseorang untuk menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan maksimal (Joye et al., 2022). Kemudian Alkharabsheh et al., (2022) menegaskan bahwa, “kinerja sebagai penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel”.

Gaya hidup merupakan suatu gambaran seberapa besar nilai moral orang tersebut dalam masyarakat di sekitarnya dan suatu gambaran setiap orang yang mengenakannya (Sarki et al., 2012). Khare, (2011) gaya hidup merupakan kombinasi dan totalitas kebiasaan, pilihan serta objek-objek yang menjadi pendukungnya, dalam pelaksanaannya dilandasi dengan sistem nilai tertentu (Hersika et al., 2020; Lund et al., 2019). (Ambrasat et al., 2016) menyatakan gaya hidup merupakan dasar motivasi yang mempengaruhi sikap dan kebutuhan individu, yang pada akhirnya mempengaruhi pembelian dan aktivitas yang digunakan oleh individu. Gaya hidup bersifat dinamis dan secara konstan mengalami perubahan (Chen & Wang, 2022; Clarke, 2021). Misalnya gaya hidup yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-sehari, dan bagaimana caranya seorang individu menghabiskan waktu yang dimiliki sesuai dengan kebutuhannya.

Gaya hidup seorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya lingkungan, pergaulan, dan termasuk stres yang berakibat fatal terhadap kinerja

para tenaga kependidikan (Aseervatham et al., 2013). Lingkungan pergaulan merupakan sesuatu yang ada disekitar kita dan mempengaruhi perkembangan manusia, seperti: alam sekitar, situasi ekonomi (Dieterich et al., 2014). Pergaulan dalam penelitian ini relevan dengan pendapat terkait pentingnya pergaulan yang ditemukan Bosch et al., (2019), lingkungan pergaulan sangat mempengaruhi perubahan gaya hidup seseorang yang mana lingkungan pergaulan akan membawa dampak tersendiri bagi kehidupan tersebut. Artinya lingkungan pergaulan dalam aktivitas sehari-hari berdampak pada perkembangan dan perilaku, lingkungan pergaulan itu sendiri akan memberi dampak baik maupun dampak buruk bagi remaja, maka remaja itu sendiri harus bias membedakan dan memilih gaya hidup seperti apa yang akan mereka tentukan berdasarkan pengaruh-pengaruh dari lingkungan (Bielecka & Markiewicz-żukowska, 2020; Stemeseder et al., 2017). Lingkungan pergaulan yang kurang baik akan berpengaruh pada perkembangan jiwa seseorang, sehingga berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kependidikan.

Gaya hidup dipengaruhi oleh literasi keuangan dan lingkungan pergaulan (Wati & Ridlo, 2020). Menurut Otoritas Jasa Keuangan literasi keuangan adalah pengetahuan (*knowledge*), keyakinan (*confidence*), dan keterampilan (*skill*), yang mempengaruhi sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pengelolaan keuangan dalam rangka mencapai kesejahteraan (Angelopoulou et al., 2021). Sedangkan lingkungan pergaulan merupakan tempat berkembangnya perilaku terhadap kebiasaan yang ada di lingkungan sekitar (Keith et al., 2021). Literasi keuangan

merupakan alat yang berguna untuk mengatur perilaku pengeluaran dalam membuat pilihan dan mengambil Langkah efektif dalam p[engeluaran keuangan (Bielecka & Markiewicz-zukowska, 2020). Kerena literasi keuangan sangat berkaitan dengan kesejahteraan seorang individu (Han et al., 2018; Tchetina et al., 2023). Dengan kata yang sederhana seseorang akan terhindar dari perilaku boros dalam bergaya hidup jika dapat memahami literasi keuangan yang baik (Smith et al., 2016; Syahputra, 2021).

Gaya hidup, kinerja dan tingkat stres yang dialami oleh para tenaga kependidikan berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bermacam-macam permasalahan yang dialami misalnya faktor tingkat stres yang dialami oleh para tendik: kebanyakan responden memiliki peran yang ganda dalam artian bahwa, seorang tenaga kependidikan mendapatkan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan, kemudian faktor gaya hidup kebanyakan para tenaga kependidikan menerapkan gaya hidup cukup sehat hanya saja kurang melakukan aktivitas fisik (berolahraga).

Berolahraga mempunyai kaitan erat dengan tingkat stress. Aktivitas olahraga dapat mengurangi kadar hormon stress, seperti kortisol dalam tubuh, selain itu dapat merangsang produksi endorfin, yang dikenal sebagai hormon kebahagiaan, yang membantu meningkatkan suasana hati dan mengurangi stres. Olahraga yang teratur dapat meningkatkan kualitas tidur, yang merupakan faktor penting dalam mengelola stres. Tidur yang cukup membantu tubuh untuk pulih dan memulihkan energi. Tingkat stress juga mempunyai kaitan dengan gaya

hidup, yakni seseorang yang gaya hidupnya kurang aktif berolahraga dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, yang dapat memperparah stres. Kurangnya gaya hidup olahraga teratur juga berkontribusi pada berbagai masalah kesehatan fisik seperti obesitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan stres.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah tingkat stres yang dialami oleh para tenaga kependidikan dan gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Tingkat Stres Dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Para tenaga kependidikan mengalami stres saat sedang bekerja.
2. Tingkat stres menjadi salah satu faktor yang akan mengganggu kualitas kinerja.
3. Beberapa tendik melakukan pekerjaan yang bukan pokok pekerjaannya melainkan pekerjaan ganda.
4. Gaya hidup yang terjadi pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta kurang sehat, hal ini disebabkan karena kurang melakukan aktivitas fisik (berolahraga).
5. Belum diketahui pengaruh tingkat stres dan gaya hidup para tenaga

kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta terhadap kinerja.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini akan berfokus pada masalah yaitu bagaimana pengaruh tingkat stres dan gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pembatasan masalah ini dilakukan karena diduga kinerja tenaga kependidikan terganggu akibat tingkat stress dan gaya hidup.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta ?
2. Adakah pengaruh gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta ?
3. Adakah pengaruh tingkat stress dan gaya hidup secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dari tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui ada dan tidaknya dari pengaruh gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui ada dan tidaknya dari pengaruh tingkat stress dan gaya hidup secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah khasanah keilmuan mengenai tingkat stres terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkup Fishipol UNY
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan pada penelitian yang akan datang dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan tentang tingkat stres, gaya hidup moderat terhadap kinerja tenaga kependidikan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi terhadap penelitian lainnya

b. Bagi Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta supaya lebih memperhatikan tingkat stress yang dialami dan gaya hidup yang dilakukan, sehingga para tenaga kependidikan dapat meningkatkan aktivitas fisik yang berupa olahraga.

c. Bagi Lembaga Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi untuk dijadikan bahan masukan agar dapat meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan dengan penggunaan hasil penelitian yang akan ditemukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Profil Universitas Negeri Yogyakarta**

UNY merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berada di Yogyakarta, tepatnya Karang Malang, Catur Tunggal, Depok, Sleman. Berdirinya UNY ditetapkan pada tanggal 14 Agustus 1999 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 93 tahun 1999. Tugas utama UNY adalah menyelenggarakan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga pendidikan, mahasiswa, dan tenaga administrasi serta membina hubungan dengan lingkungannya. Sebagaimana tugas utama tersebut, UNY merupakan perguruan tinggi yang mencetak lulusannya menjadi seorang tenaga pendidik/pengajar dan non pendidik (Tim Website UNY, 2012).

##### **a. Sejarah berdirinya Universitas Negeri Yogyakarta**

UNY (nama sekarang) berdiri pada tanggal 21 Mei 1963. Tanggal ini adalah tanggal berdirinya Institut Keguruan dan Ilmu Kependidikan (IKIP) Yogyakarta yang merupakan pendahulu UNY. IKIP Yogyakarta diresmikan oleh Menteri Pendidikan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) pada tanggal 21 Mei 1964. Sejarah IKIP Yogyakarta tidak dapat dilepaskan dengan keberadaan Fakultas Pedagogik (FP) Universitas Gajah Mada yang didirikan pada tanggal 19 September 1955. pada waktu

itu FP UGM memiliki dua bagian, yaitu Bagian Pendidikan dan Bagian Pendidikan Jasmani.

Pada tanggal 2 Februari 1962, Fakultas Pedagogik dipecah menjadi tiga fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Pendidikan Djasmani (FPD), dan Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan (FKIP). Namun pada 1963 FPD dimasukkan kedalam lingkungan Departemen Olahraga dan dijadikan Sekolah Tinggi Olahraga (STO). Pada masa itu tuntutan terhadap dunia pendidikan semakin tinggi sehingga permintaan tenaga pengajar juga tinggi. FKIP UGM begitu digemari sehingga jumlah mahasiswa pada tahun 1962 mencapai 1469 orang. Untuk mengatasi hal itu maka kemudian muncul Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 92 th 1962 tentang didirikannya Institut Pendidikan Guru (IPG).

Pada 3 Januari 1963 diterapkan penyatuan antara FKIP dan IPG menjadi IKIP. Begitu juga dengan FIP yang kemudian juga disatukan kedalam IKIP. Saat awal pertumbuhannya dibulan September 1965, IKIP Yogyakarta memiliki lima fakultas, yakni Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Keguruan Ilmu Eksata (FKIE), Fakultas Keguruan Sastra dan Seni (FKSS), Fakultas Keguruan Ilmu Sosial (FKIS), dan Fakultas Keguruan Teknik (FKT). IKIP Yogyakarta juga belum memiliki gedung sendiri. Kegiatan perkuliahan masih menumpang di gedung milik UGM, berbagai sekolah negeri (SD, SMP, dan SMA) di Yogyakarta, dan gedung gedung milik Kraton Kesultanan Yogyakarta. Pada tahun 1977,

STO bergabung menjadi bagian IKIP Yogyakarta dengan nama Fakultas Keguruan Ilmu Keolahragaan (FKIK).

Pada tanggal 1 Januari 1971, terjadi perkembangan penting di IKIP Yogyakarta yaitu berdirinya Perpustakaan Pusat IKIP Yogyakarta. Sebagai jantung ilmu pengetahuan di perguruan tinggi, pembinaan perpustakaan dilakukan langsung di bawah rektor. Sementara itu, mulai tahun 1972 IKIP Yogyakarta menggunakan Sistem Kredit Semester (SKS) untuk perkuliahan. Dengan berlakunya SKS ini maka mulai 1973 dalam satu tahun ada dua pendaftaran perkuliahan yang dilaksanakan secara semesteran menggantikan sistem sebelumnya.

Mulai tahun 1981/1982 IKIP Yogyakarta mulai membuka program S2 yaitu program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. Program ini merupakan hasil afiliasi antara IKIP Yogyakarta dengan IKIP Jakarta. Pada 7 September 1982 juga telah diselenggarakan Program S2 Pendidikan Fisika. Program ini merupakan penugasan dari Ditjen Dikti dan penyelenggaraannya mendapat bantuan dari UGM. Kemudian disusul pembukaan S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan pada 16 September 1983.

Pada tahun 1999 IKIP Yogyakarta diberi perluasan mandate menjadi Universitas yang diberikan oleh pemerintah melalui Keputusan Presiden RI no 93 th 1999. Seiring dengan itu terjadi perluasan orientasi program yang difokuskan pada upaya sosialisasi IKIP Yogyakarta yang tidak hanya terbatas di dalam negeri saja, akan tetapi menuju wawasan

global. Orientasi program pun ditambah dengan program internasionalisasi universitas.

Perubahan IKIP Yogyakarta menjadi Universitas Yogyakarta (UNY) memang mengandung pro dan kontra di dalam masyarakat. Hal ini menunjukkan adanya indikasi kuat dan valid bahwa IKIP Yogyakarta memang telah menjadi bagian penting dari sistem kehidupan masyarakat dan sistem pendidikan nasional di Indonesia. Dinamika dan wacana dalam masyarakat menggambarkan adanya kekhawatiran akan terlantarnya pendidikan guru setelah IKIP Yogyakarta berubah menjadi UNY.

Kecemasan masyarakat tersebut justru mempunyai nuansa positif yang memacu UNY untuk dapat meyakinkan semua pihak bahwa di masa yang akan datang tetap mempertahankan pendidikan guru. Perubahan IKIP Yogyakarta menjadi UNY diharapkan meningkatkan sistem pendidikan guru karena para dosen di jurusan dapat melakukan fertilisasi silang keilmuan antara mereka yang berlatar belakang kependidikan dan berlatar belakang ilmu dasar.

Pada tahun 2007, survey dari Ditjen Dikti RI menyatakan bahwa UNY merupakan satu-satunya Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) diantara 20 universitas di Indonesia yang layak masuk (*the most promising university*) ke kelas dunia. Untuk itu UNY segera membentuk tim Pengembang UNY menuju *World Class*

*University* (WCU) yang di antaranya bertugas menyiapkan kisi-kisi instrument pengembangan UNY menuju *WCU*.

Kerja keras tersebut menuai hasil pada tahun 2009, sebanyak 11 unit kerja di UNY dinyatakan layak menerima sertifikat ISO 9001:2000 yang dikeluarkan oleh PT. Sucofindo Jakarta. Upacara penyerahan Sertifikat ISO 9001:2000 tersebut dilakukan Mendiknas RI, Prof. Dr. Bambang Sudibyo, MBA. Pada 21 April 2009 melalui menteri Keuangan RI No. 130/KMK.05/2009, UNY telah ditetapkan sebagai instansi pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU) secara penuh. Pada tahun 2010, UNY menerapkan ISO 9001:2008. Saat ini UNY terus berupaya meningkatkan diri melalui peningkatan kualitas manajemen institusi pendidikan dan dosen, keunggulan dan kepemimpinan, maupun dukungan fasilitas disemua fakultas dan unit-unit bertaraf internasional. Sejak tahun 2007 UNY telah mengembangkan paradigma pembelajaran *online* terpadu (E-learning UNY) dan berlangganan jurnal elektronik dari proQuest yang memuat tidak kurang dari 700 jurnal internasional di bidang pendidikan. Akses LAN di area kampus melalui nirkabel juga telah tersedia melalui hotspot wifi di 43 titik strategis dengan *coverage area* mencapai 80% wilayah kampus. Di samping itu, UNY juga tengah membangun *networking* dengan berbagai universitas dan pusat riset seluruh dunia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2022 tanggal 20 Oktober 2022, Universitas Negeri Yogyakarta resmi menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) ke-17.

Universitas Negeri Yogyakarta memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

1) Visi

Menjadi universitas kependidikan kelas dunia yang unggul, kreatif, dan inovatif berkelanjutan.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pendidikan akademik dan profesi bidang kependidikan yang unggul, kreatif, dan inovatif untuk menghasilkan manusia yang takwa, mandiri, dan cendekia.
- b) Menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi, dan vokasi bidang non kependidikan yang unggul, kreatif, dan inovatif untuk menghasilkan manusia yang takwa, mandiri, dan cendekia.
- c) Menyelenggarakan penelitian untuk menemukan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang menyejahterakan individu, dan masyarakat, dan mendukung pembangunan daerah dan nasional, serta memberi sumbangan terhadap pemecahan masalah global secara kreatif dan inovatif berdasarkan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.

- d) Menyelenggarakan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat secara kreatif dan inovatif yang mendorong pengembangan potensi manusia, masyarakat, dan alam untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat berdasarkan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.
- e) Menyelenggarakan tata kelola dan layanan yang baik, bersih, dan berwibawa dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi untuk mewujudkan universitas yang unggul, kreatif, dan inovatif berdasarkan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.
- f) Menciptakan proses dan lingkungan pembelajaran yang mampu memberdayakan mahasiswa secara kreatif dan inovatif untuk melakukan pembelajaran sepanjang hayat berdasarkan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.
- g) Mengembangkan kerja sama dengan lembaga lain, baik nasional maupun internasional, secara kreatif dan inovatif untuk meningkatkan mutu pelaksanaan tridharma dengan azas kesetaraan dan saling menguntungkan berdasarkan ketakwaan, kemandirian, dan kecendekiaan.

## **2. Hakikat Kinerja**

Kinerja pada hakekatnya merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang direncanakan oleh setiap individu (Nursam, 2017). Istilah kinerja sendiri merupakan arti dari kata *performance* atau prestasi yang

dilakukan oleh seseorang (Adha et al., 2019). Kinerja dapat pula diartikan sebagai *output drive from processes, human or otherwise* (Fachreza et al., 2018). Kinerja merupakan keluaran atau *outcome* dari suatu proses yang dijalankan oleh seorang individu dalam berbagai pekerjaan yang dilakukan di sebuah instansi (Meiyana & Aisyah, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau efisiensi waktu kerja yang dilaksanakan secara baik dan memiliki target kinerja yang tepat pula.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Guna Maharani et al., 2022; Hidayat, 2021). Sebuah organisasi maupun lembaga pada dasarnya dikelola oleh manusia sehingga kinerja sesungguhnya merupakan perilaku individu dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta prestasi yang diinginkan (Anwar, 2021; Herlina, 2020). Hal ini dipertegas (Warongan et al., 2022), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan (Alim & Assyifa, 2019; Priatna, 2017). Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk

perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan (Ghufron, 2020; Saefudin & Wahyuningsih, 2017). Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik (Firmanto, 2017; Suryani, 2021). Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya (Khairiah et al., 2021; Taryaman, 2018). Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan (Nurjannah, 2022; Ratnawati, 2018).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, tentang kinerja tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam sebuah lembaga atau instansi baik formal maupun non formal. Selain itu juga kinerja merupakan proses kerja seseorang untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu yang telah disepakati bersama-sama.

#### **a. Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan adalah individu yang berperan dalam mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan. Mereka tidak hanya terbatas pada guru atau dosen, tetapi juga mencakup berbagai peran administratif dan teknis yang memastikan kelancaran operasional institusi pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah

anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan.

Peran dan tanggung Jawab tenaga kependidikan diantara lain adalah 1) administratif, menangani tugas administratif seperti pendaftaran mahasiswa, pengelolaan data akademik, dan administrasi keuangan. 2) Teknis, mengurus peralatan dan fasilitas pendidikan, termasuk teknologi informasi dan laboratorium. 3) Pendukung: menyediakan layanan dukungan bagi mahasiswa dan staf, seperti bimbingan konseling, layanan kesehatan, dan kegiatan ekstrakurikuler. 4) Manajerial: memimpin dan mengelola berbagai aspek operasional sekolah atau universitas, termasuk pengembangan kurikulum dan kebijakan pendidikan.

Kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan secara umum antara lain adalah 1) Pendidikan dan Pelatihan, memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dan pelatihan khusus sesuai dengan bidangnya. 2) Keterampilan Komunikasi, mampu berkomunikasi dengan baik antara mahasiswa, orang tua, dan staf lainnya. 3) Kemampuan Manajerial, mampu mengelola tugas dan tanggung jawab dengan efektif, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

## **b. Kinerja Tenaga Kependidikan UNY**

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Savaş Yalçın & Akan, 2018; Voorhoof, 2015). Kinerja merupakan kata yang berasal dari kata bahasa Indonesia 'karya' dan bisa berarti 'prestasi' atau hasil kerja (Arditi & Alavipour, 2019; Reddy, 2018). Dalam konteks dunia pendidikan, kinerja tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang tenaga kependidikan bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi (Mursalini & Kasih, 2020).

Kompetensi seorang tenaga kependidikan ditunjukkan dengan menyelesaikan tugas dan dapat diukur dari kemampuan pekerjaan yang harus dilakukan (Çakir & Altay, 2021). Kinerja tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi (lembaga pendidikan) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh sekolah/lembaga tersebut untuk mencapai visi, misi dan tujuan lembaga. Melarang pelanggaran hukum dan menjaga moral dan etika (Kalache et al., 2015; Waychal et al., 2011). Kinerja tenaga kependidikan dapat diukur dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya, profesi yang ditekuninya, dan standar etika yang dimilikinya (Kamprath & Mietzner, 2015). Singkatnya, kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja mereka, yang terwujud dalam pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap pimpinan dan staf dalam

pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. hal ini tercermin dari penampilan mereka, perilaku dan prestasi kerja (Lambrechts et al., 2019; Light & McNaughton, 2014). Kinerja tenaga kependidikan juga dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam melaksanakan tugas kependidikan secara tepat dan benar guna menghasilkan luaran yang berkualitas (loyalitas, kompetensi, amal) (Junge et al., 2020).

Tenaga Kependidikan merupakan salah satu komponen penting dalam suatu sistem penyelenggaraan pendidikan di Perguruan Tinggi (PT) (Hall et al., 2015). Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, dibutuhkan sosok tendik yang profesional dalam melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut (Heyeres et al., 2019). Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri pada penyelenggaraan pendidikan dan ditunjuk untuk menunjang pendidikan. Ini termasuk kepala departemen pendidikan, inspektur, tutor, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, asisten lab, teknisi sumber belajar, dan personel lainnya (Piya et al., 2022). Tenaga kependidikan dapat pula dipahami sebagai orang yang ikut serta dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada suatu satuan pendidikan, menciptakan insan terdidik, dan membantu terselenggaranya proses kegiatan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan (Kabakus et al., 2023).

Sari et al., (2021:10), tenaga kependidikan merupakan salah satu elemen yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kemudian tugas dan tanggung jawab Tenaga kependidikan di berdasarkan UUD RI Ayat 2 (Pasal 140/Bab/XII/RPP/2005) sebagai berikut:

- a) Kepala satuan pendidikan bertanggung jawab terhadap arah satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal atau nonformal.
- b) Penilik atau pengawas bertanggung jawab untuk memantau, mengevaluasi, dan membimbing satuan pendidikan informal.
- c) Pengawas memiliki peran dan tanggung jawab untuk memantau, mengevaluasi, dan membimbing di pendidikan anak usia dini dasar, menengah, dan formal.
- d) Pustakawan bertanggung jawab untuk mengelola sumber belajar di dalam perpustakaan.
- e) Pustakawan bertanggung jawab untuk mengelola sumber belajar di dalam perpustakaan.
- f) Teknisi Sumber Belajar bertanggung jawab atas penyediaan, pemeliharaan, dan perbaikan sarana dan prasarana pembelajaran satuan pendidikan.
- g) Tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengumpulkan data, memantau, membimbing dan melaporkan penyelenggaraan pendidikan nonformal.
- h) Staf administrasi bertanggung jawab untuk mengelola layanan administrasi di bidang pendidikan.

- i) Psikolog memiliki mandat dan tanggung jawab untuk memberikan layanan dukungan psikoedukasi kepada lembaga pendidikan khusus dan siswa serta pendidik anak usia dini.
- j) Pekerja sosial memiliki mandat dan tanggung jawab untuk memberikan dukungan sosiologis dan pedagogis kepada peserta didik di pendidikan luar biasa dan pendidikan anak usia dini.
- k) Pekerjaan dan tanggung jawab terapis adalah perawatan fisiologis dan kinematik siswa dalam pendidikan khusus dan fasilitas anak usia dini.
- l) Tenaga kebersihan sekolah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kebersihan di lingkungan sekolah.

**c. Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan UNY**

Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, membantu dan mengevaluasi proses selama kegiatan pendidikan berlangsung (Blašková et al., 2021). Penilaian kinerja tenaga pendidikan menurut beberapa lembaga pendidikan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja (absensi), kreatif & inovatif, disiplin, tanggung jawab, motivasi, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri dan organisasi (Wollscheid et al., 2021).

Kinerja Tenaga Kependidikan pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap tenaga kependidikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan tersebut

sesuai dengan peranannya (Bellamy et al., 2023). Untuk dapat menentukan kualitas kinerja tenaga kependidikan perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi (Nurkholis et al., 2020).

Kinerja tenaga kependidikan dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja tenaga kependidikan dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan tupoksi pekerjaan dan kegiatan di lembaga pendidikan.
- 2) Kecepatan atau Ketetapan Kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja tenaga kependidikan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki dan penyelesaian program dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi.
- 3) Inisiatif dalam Kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif tenaga kependidikan dalam penggunaan sarana dan prasarana dengan bijak.
- 4) Kemampuan Kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang ditugaskan kepada seseorang.
- 5) Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan seseorang dalam proses pelayanan dan mampu terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pekerjaan.

#### **d. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan UNY**

Penilaian kinerja tenaga kependidikan terdiri dari beberapa tahapan. Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah: definisi pekerjaan, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik. Untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan mengemukakan bahwa proses evaluasi kinerja (PUK) terdiri dari lima langkah: yakni:

- a. Mengidentifikasi tujuan khusus untuk penilaian kinerja. Contoh tujuan khusus termasuk pengembangan karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, dan mendiagnosis masalah karyawan.
- b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
- c. Menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan suatu pekerjaan (analisis pekerjaan). Jika analisis pekerjaan telah dilakukan, pada tahap ini cukup memperbarui atau melengkapi informasi hasil analisis pekerjaan.
- d. Evaluasi kinerja. Setelah menginspeksi tugas, penilai memberikan skor untuk setiap elemen pekerjaan yang diperiksa atau diamati.
- e. Mendiskusikan hasil evaluasi dengan pimpinan.

Pada tahap akhir ini evaluator harus mengkomunikasikan dan mendiskusikan hasil evaluasi dengan tenaga kependidikan yang dievaluasi. Tenaga kependidikan yang menerima evaluasi dapat

mengungkapkan hasil evaluasi dan jika perlu mengajukan keberatan atas hasil evaluasi tersebut. Tinjauan kinerja tenaga kependidikan harus dilakukan setiap akhir tahun.

#### Metode dan Teknik Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Dilakukan secara langsung atau observasi, yaitu pemeriksaan dokumen, wawancara tatap muka, kelengkapan instrumen penilaian.
2. Secara tidak langsung berupa evaluasi laporan tertulis dari *site leader* dan *peer*, serta *self-assessment*.
3. Kinerja tenaga kependidikan dievaluasi dengan menggunakan skala penilaian (*grading scale*). Peringkat didasarkan pada skala tertentu dari terendah hingga tertinggi. Penilaian didasarkan pada subjektivitas penilai.

### 3. Hakikat Stres

Secara etimologis, stress berasal dari bahasa latin yang berarti kekerasan, kesusahan, kesialan (Sahlin et al., 2014). Selanjutnya, di seluruh kamus psikologis, stres didefinisikan sebagai “keadaan depresi fisik dan mental (Ewert & Chang, 2018). Disini penulis menjelaskan apa yang dikatakan para ahli itu stress. Stres merupakan perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh reaksi fisik atau mental terhadap suatu masalah atau perubahan yang berada di luar kendali seorang individu, Tyler berpendapat bahwa, stres merupakan keadaan tegang yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres merupakan bentuk interaksi antara individu dan lingkungan, yang dirasakan oleh individu sebagai ketegangan atau melebihi kemampuan seseorang dan mengancam kesehatan (Largo-Wight et al., 2011). Stres didefinisikan sebagai salah satu respon adaptif yang dialami oleh seorang individu. Hal ini berkaitan dengan karakteristik seorang individu yang berproses pada faktor psikologis individu dan merupakan hasil dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang memaksakan tuntutan psikologis atau fisik tertentu pada individu (Shuda et al., 2020). Hal yang sama juga dikemukakan Ivancevich et al. “Stres didefinisikan sebagai respons adaptif yang dimoderatori oleh perbedaan individu yang dihasilkan dari tindakan, situasi, atau peristiwa apa pun yang memaksakan tuntutan khusus pada orang-orang”.

Robbins mendefinisikan stres sebagai “kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai titik pasti dan penting”. Definisi yang dikemukakan Robbins dapat difahami sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan di mana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Pernyataan senada juga didapat dari beberapa pendapat ahli tersebut di atas, yang mengartikan stres sebagai reaksi atau penerimaan seseorang terhadap suatu masalah yang menyusahkan yang dihadapi.

Berdasarkan beberapa penjelasan istilah stres di atas, penulis

berpendapat bahwa stres merespons individu terhadap tuntutan lingkungan, atau tuntutan akan sesuatu yang dihadapi di luar batas kemampuan seseorang. reaksi psikologis ini mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

#### **a. Jenis-jenis Stres**

Stres secara umum dapat dibagi menjadi dua area.

##### **a) Stres akut.**

Merupakan respons tubuh terhadap ancaman, tantangan, atau ketakutan tertentu. Stres akut juga dapat diartikan dengan suatu reaksi kekerasan langsung terhadap stres akut dapat menyebabkan menggigil dalam keadaan tertentu (Duan et al., 2019). Stres ini sering dikenal dengan *flight or flight response* (van de Wouw et al., 2021). Stres akut merupakan respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan (Burani et al., 2021). Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetar.

##### **b) Stres Kronis.**

Merupakan stres yang sulit dipatahkan atau diatasi dan yang efeknya lebih lama dan lebih intens (Bapolisi et al., 2022). Stres diklasifikasikan menjadi tiga kelompok menurut gejalanya:

##### **c) Stres Ringan**

Stres ringan merupakan pemicu stres yang kita hadapi sehari-hari, seperti tidur berlebihan, macet, dan kritik dari atasan kita

(Ambarwati et al., 2019). Situasi yang sedikit menegangkan hanya berlangsung beberapa menit hingga beberapa jam. Stres ringan ditandai dengan meningkatnya antusiasme, ketajaman penglihatan, peningkatan energi tetapi cadangan energi menurun, peningkatan kemampuan untuk menyelesaikan kelas, sering merasa lelah yang tidak dapat dijelaskan, dan terkadang efek pencernaan, otak, dan relaksasi (Ridho et al., 2021). Ada kalanya kegagalan sistem seperti hilang terlihat (D.A & Hendrawati, 2018). Stres ringan bermanfaat karena membuat orang berpikir dan menghadapi tantangan hidup lebih sulit.

**d) Stres Sedang**

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan (Rahardiantini & Sina, 2021). Stresor sedang termasuk situasi yang belum terselesaikan dengan rekan kerja, anak-anak yang sakit, dan absen yang lama dari keluarga. Stres sedang ditandai dengan sakit perut, mulas, ketegangan otot, tegang, gangguan tidur, dan perasaan ringan (Husnul Ikhsan et al., 2020).

**e) Stres Berat**

Stres berat merupakan suatu keadaan yang dirasakan seseorang dalam jangka waktu yang lama dan dapat berlangsung selama berminggu-minggu hingga berbulan-bulan, seperti: penyakit kronis, termasuk konflik perkawinan yang berkelanjutan, kesulitan keuangan jangka panjang karena kurangnya perbaikan, perpisahan

keluarga, perubahan tempat tinggal, perubahan fisik dan psikologis (Maulana et al., 2019). kehidupan sosial di masa tua. Stres berat ditandai dengan kesulitan aktivitas, gangguan hubungan sosial, insomnia, kepasifan, konsentrasi buruk, kecemasan samar, peningkatan kelelahan, ketidakmampuan menyelesaikan tugas sederhana, peningkatan gangguan sistem, dan peningkatan perasaan kecemasan.

#### 4. Dampak Stres

Dampak fisiologis

1. Gangguan hiperaktivitas pada organ tubuh tertentu
  - a. *Miopati otot: Otot tertentu menjadi kaku atau lemah.*
  - b. Hipertensi : Kerusakan pada jantung dan pembuluh darah.
  - c. Sistem pencernaan: maag, diare.
2. Gangguan pada sistem reproduksi
  - a. *Amenore* : Kondisi berhentinya menstruasi.
  - b. Ovulasi yang tidak mencukupi pada wanita, impotensi pada pria, kurangnya produksi sperma pada pria.
  - c. Kehilangan libido.
3. Gangguan lain seperti pusing (migren), ketegangan otot, kebosanan
  - a. Kebosanan, dan rasa syukur ini adalah tanda pertama dan memainkan peran sentral dalam proses kelelahan.
  - b. Kelelahan / keletihan mental.
  - c. Faktor- faktor penyebab stress

## **5. Hakikat Gaya Hidup**

### **a. Dimensi Gaya Hidup**

Gaya hidup secara luas didefinisikan sebagai pola kehidupan seseorang di dunia, yang tercermin dalam aktivitas, minat, dan pendapat seseorang (Hedlund-de Witt et al., 2014). Gaya hidup merupakan seorang individu yang hidup dan menyelesaikan berbagai keperluan dan bertanggungjawab dalam berbagai kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari (Rosenbaum et al., 2018). Dimensi gaya hidup merupakan segmentasi konsumen berdasarkan aktivitas, minat, dan pendapat AIO (Iversen et al., 2016). Di sisi lain, Sumarwan (Listyorini 2012; 14) menjelaskan: "Gaya hidup sering digambarkan oleh aktivitas, minat, dan pendapat seseorang (aktivitas, minat, pendapat)" dan, lebih baik menggambarkan perilaku seseorang, yaitu bagaimana mereka hidup dan bertindak. Hidup berurusan dengan bagaimana dia menghabiskan uang dan waktunya.

Gaya hidup bisa berubah, tetapi perubahan itu tidak didorong oleh perubahan kebutuhan (Young et al., 2018). Keinginan umumnya terbentuk di masa kanak-kanak dan bertahan sepanjang hidup. Pergeseran ini berasal dari fakta bahwa pengaruh lingkungan dapat mengubah nilai-nilai konsumen. Konsumen cenderung mencari dan mengevaluasi alternatif yang ada dengan fitur produk yang menjanjikan untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup mereka (Biggs et al., 2012). Sistem konseptual semacam itu tidak hanya bersifat pribadi, tetapi juga menanggapi

kebutuhan individu untuk mengkonseptualisasikan isyarat dari lingkungannya yang berubah dengan cara yang konsisten dengan nilai dan kepribadian mereka selalu berubah.

Dari beberapa definisi di atas, dapat kita simpulkan bahwa gaya hidup lebih menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku, bagaimana mereka membelanjakan uangnya dan waktu yang mereka miliki.

Gaya hidup berkembang dalam dimensi aktivitas, minat, opini, atau AIO (aktivitas, minat, opini). AIO didefinisikan sebagai:

1. *Activity* merupakan tindakan nyata. Kegiatan ini dapat mencakup pekerjaan, hobi, acara sosial, liburan, hiburan, keanggotaan klub, penjelajahan internet, belanja, dan banyak lagi. Kegiatan (aktivitas) konsumsi merupakan karakteristik konsumen dalam kehidupannya sehari-hari. Aktivitas konsumen memungkinkan bisnis untuk mempelajari aktivitas apa yang dapat diikuti oleh pengguna target mereka, sehingga memudahkan bisnis untuk menyusun strategi dari informasi yang mereka terima.
2. *Interest* merupakan tindakan penuh gairah dengan perhatian khusus atau terus menerus. Setiap orang memiliki minat dan minat yang berbeda. Ada yang tertarik dengan makanan, ada juga yang tertarik dengan fashion. Minat merupakan faktor pribadi konsumen dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Semua bisnis harus selalu memahami minat dan keinginan pelanggan mereka. Memahami minat pelanggan membantu perusahaan menciptakan konsep

pemasaran yang mempengaruhi proses pembelian pasar sasaran mereka.

3. *Opinion* adalah tanggapan lisan atau tertulis yang dibuat oleh orang-orang tergantung pada situasinya. Pendapat menggambarkan interpretasi, harapan, dan evaluasi, seperti keyakinan tentang niat orang lain, harapan tentang peristiwa masa depan, dan membandingkan konsekuensi hadiah atau hukuman dari tindakan alternatif.

Dari uraian di atas, dapat kita simpulkan bahwa AIO (*Activities, Intentions, Opinions*) adalah ukuran gaya hidup. Aktivitas (*Activity*) adalah manifestasi dari tingkah laku seseorang, Minat (*Intention*) adalah derajat kesenangan yang menyertai perhatian tertentu dan terus menerus terhadap suatu objek, dan Opini (*Opinion*) adalah respon berupa tulisan atau tulisan seseorang. . Seseorang yang menanggapi saran dalam bentuk pertanyaan. Pendapat digunakan untuk menggambarkan interpretasi, harapan dan evaluasi.

#### **b. Klasifikasi Gaya Hidup**

Edwar (2014) mengategorikan gaya hidup berdasarkan Stanford Research International Values and Lifestyle Typology (VALS), yang dirangkum sebagai berikut: .

- a. *Actualizes* yaitu Orang dengan pendapatan tertinggi dan sumber daya terbanyak dalam beberapa niat diri.
- b. *Fulfilled* yaitu insan profesional yang matang, bertanggung jawab,

dan terlatih.

- c. *Believers* yaitu sebagai konsumen konservatif, kehidupan mereka terfokus pada keluarga, agama, masyarakat dan bangsa.
- d. *Achievers* yaitu orang-orang yang sukses, berorientasi pada pekerjaan, konservatif secara politik yang menikmati pekerjaan dan keluarga.
- e. *Strivers* yaitu orang-orang dengan nilai-nilai yang mirip dengan orang-orang yang berprestasi tinggi, tetapi dengan sumber daya keuangan, sosial, dan psikologis yang lebih sedikit.
- f. *Experiences* yaitu Konsumen mencari sesuatu yang baru.
- g. *Makers* yaitu seseorang yang suka mempengaruhi lingkungan dengan cara langsung.
- h. *Strugglers* yaitu Orang dengan pendapatan rendah dan kekurangan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan orientasi konsumen yang terbatas cenderung menjadi konsumen yang loyal terhadap merek.

Berdasarkan klasifikasi gaya hidup yang telah dibahas tersebut, maka ada beberapa klasifikasi yang terjadi pada tenaga kependidikan UNY. Hasil dari pra observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa tenaga kependidikan paling banyak berada pada klasifikasi *strugglers*, hal ini bisa dilihat pada tenaga kependidikan UNY kekurangan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan orientasi tujuan lembaga, tenaga kependidikan UNY belum maksimal beradaptasi dalam hal pekerjaan-pekerjaan yang tergolong baru bagi tenaga kependidikan. Paling banyak selanjutnya

terdapat pada klasifikasi *striver*, hal ini dilihat dari tenaga kependidikan UNY memegang nilai-nilai untuk berprestasi, namun tenaga kependidikan UNY merasa masih mempunyai kendala tentang minimnya sumber daya keuangan dan psikologis.

### **c. Faktor Sosial**

Hampir semua masyarakat memiliki beberapa bentuk struktur kelas sosial. Kelas sosial adalah pembagian masyarakat yang relatif permanen dan teratur yang anggotanya memiliki nilai, minat, dan perilaku yang sama. Kelas sosial tidak ditentukan oleh faktor tunggal seperti pendapatan, tetapi diukur sebagai kombinasi dari pekerjaan, pendapatan, pendidikan, kekayaan dan variabel lainnya. Kotler (2019, p.170), perilaku konsumen dipengaruhi oleh faktor sosial seperti kelompok referensi, keluarga, peran sosial dan status.

- 1) Kelompok Referensi: Seorang individu terdiri dari semua kelompok yang secara langsung (secara pribadi) atau tidak langsung mempengaruhi sikapnya, yang disebut kelompok anggota. Beberapa kelompok keanggotaan adalah kelompok utama yang berinteraksi dengan individu secara berkelanjutan dan informal, seperti keluarga, teman, tetangga, dan kolega. Orang-orang juga menjadi anggota kelompok sekunder, seperti asosiasi keagamaan dan perdagangan profesional, yang cenderung lebih formal dan membutuhkan lebih sedikit interaksi sehari-hari. Orang sangat dipengaruhi oleh kelompok sebaya mereka setidaknya dalam tiga cara. Kelompok referensi

memaksa seseorang untuk mengadopsi perilaku dan gaya hidup baru, memengaruhi perilaku dan konsepsi pribadi seseorang. Grup referensi mengharuskan orang untuk mengikuti kebiasaan grup sehingga mereka dapat memengaruhi pilihan produk dan merek aktual mereka. Orang juga dipengaruhi oleh berbagai kelompok selain diri mereka sendiri. Pemangku kepentingan adalah kelompok yang ingin Anda ikuti. Dissociated group adalah kelompok yang alat nilai tindakannya telah ditolak oleh seseorang.

- 2) Keluarga: Keluarga adalah organisasi pembelian konsumen yang paling penting dalam masyarakat, dan anggota keluarga adalah kelompok afinitas primer yang paling berpengaruh. Keluarga telah menjadi subjek penelitian yang paling luas. Ternyata sang pembeli memiliki dua keluarga dalam hidupnya. Keluarga orientasi terdiri dari orang tua dan saudara kandung seseorang. Anda menerima agama, politik, ekonomi, dan ambisi pribadi, harga diri, dan cinta dari orang tua Anda. Walaupun pembeli tidak lagi aktif berinteraksi dengan orang lain, pengaruh orang tua terhadap perilaku pembeli masih dapat signifikan. Di negara-negara di mana orang tua tinggal bersama anak-anaknya yang sudah dewasa, pengaruh orang tua sangat besar. Keluarga yang subur – jumlah pasangan dan anak – memiliki dampak yang lebih langsung pada perilaku pembelian sehari-hari.
- 3) Peran dan status: Sepanjang hidup, orang berpartisipasi dalam banyak kelompok, seperti keluarga, klub, dan organisasi. Posisi individu

dalam setiap kelompok ditentukan oleh peran dan status mereka.

Peran berisi aktivitas yang diharapkan dilakukan oleh seseorang.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu:

1. Penelitian Arfani (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. serta secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.
2. Penelitian Fadhil (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Penelitian Analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki beberapa

perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.

3. Massie (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti stres kerja berkurang, memengaruhi peningkatan kerja para karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Regresi sederhana. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.
4. Sari (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Analisis jalur. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam

penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.

5. Ardah (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Analisis linier berganda dan analisis deskriptif. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.
6. Kristine (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Alih Daya di PT. Mitra Karya Jaya Santosa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan Analisis jalur. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel,

tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel. Secara keseluruhan, hasil-hasil ini memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan dapat digunakan untuk menginformasikan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia.

7. Anggraini (2015). Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya hidup berpengaruh secara negative terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian peneliti adalah: jumlah sampel, tempat penelitian, waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini, pendekatan metode penelitian dan media perlakuan untuk mengetahui perubahan pada sampel.

### **C. Kerangka Berpikir**

Stres merupakan suatu bagian dalam hidup yang tidak dapat terelakan pada kehidupan manusia. Hampir seluruh manusia pernah mengalami stres, baik stres psikologis, stres akademik maupun stres di lingkungan kerja. Stres merupakan beban yang dialami seorang individu yang menarik pribadi seorang individu dari segala penjurur, ketegangan

dan tekanan yang dialami seorang individu saat menghadapi tuntutan untuk menguji kemampuan dalam mengatasi berbagai tanggungjawab dan permasalahan yang dialami dalam kehidupan para tenaga kependidikan. Stres kerja dapat terjadi di berbagai tempat dan sebagian besar dapat terjadi ketika beban kerja yang tinggi bertentangan dengan pengalaman kerja serta harapan yang dimiliki oleh individu (Ilena Dwika Musyafira, 2022).

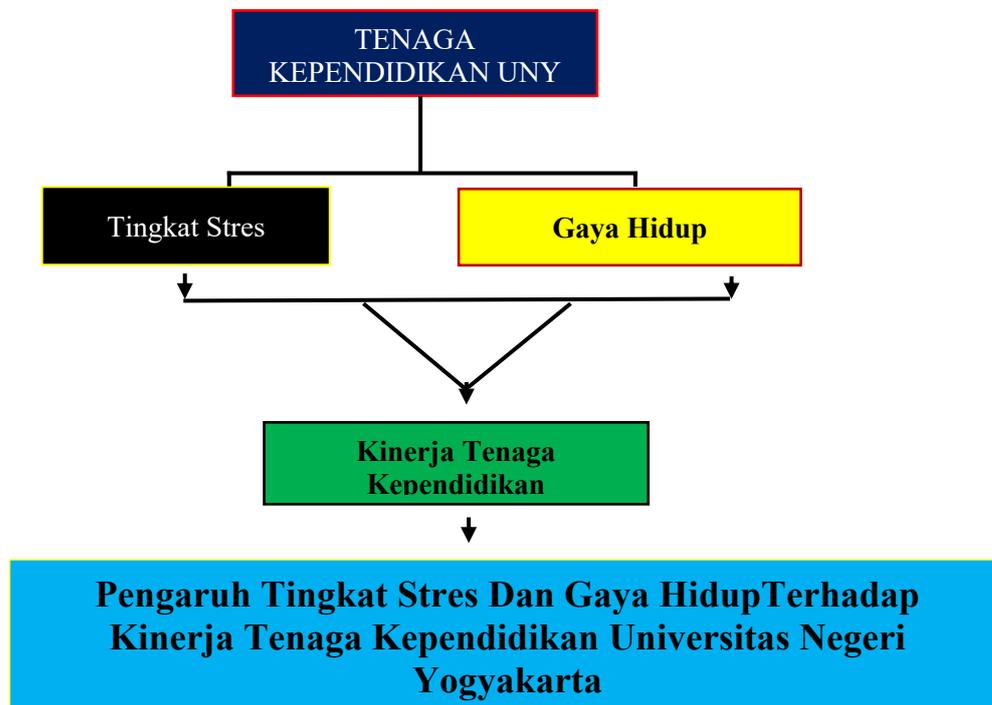
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.

Setiap organisasi pasti sangat memerlukan sumber daya manusia (SDM) untuk kelangsungan hidupnya. SDM merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh SDM nya, karena SDM merupakan faktor kunci sebagai penentu keberhasilan. Pendidikan memegang peran dalam pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan memiliki

kapasitas untuk mengurus negara.

Keberadaan tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta merupakan bagian dari SDM lembaga, namun permasalahan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta dapat menghambat pencapaian visi misi lembaga. Kinerja kependidikan diduga di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya tingkat stress tenaga kependidikan dan gaya hidup tenaga kependidikan. Dengan itu maka akan mendapatkan pemahaman tentang sejauh mana kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta dipengaruhi oleh tingkat stres dan gaya hidup. Survei akan membantu mengungkapkan faktor-faktor utama yang menyebabkan stres di lingkungan pendidikan, termasuk beban kerja, tuntutan akademik, masalah interpersonal, dan faktor lainnya. Dapat menilai sejauh mana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami oleh tenaga kependidikan. Survei akan membantu mengidentifikasi gaya hidup individu tenaga kependidikan, termasuk nilai-nilai, kebiasaan, dan pola hidup mereka.

Gaya hidup merupakan suatu gambaran seberapa besar nilai moral orang tersebut dalam masyarakat di sekitarnya dan suatu gambaran setiap orang yang mengenaikannya. Rhamdani & Wartono, (2019:14), gaya hidup merupakan kombinasi dan totalitas kebiasaan, pilihan serta objek-objek yang menjadi pendukungnya, dalam pelaksanaannya dilandasi dengan sistem nilai tertentu. Berikut adalah gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut.



**Gambar 1. Skema Penelitian.**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disusun, kajian teori dan penelitian yang relevan maka dapat ditarik kesimpulan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara signifikan tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Ada pengaruh secara signifikan gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Ada pengaruh secara signifikan tingkat stress dan gaya hidup secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis atau Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

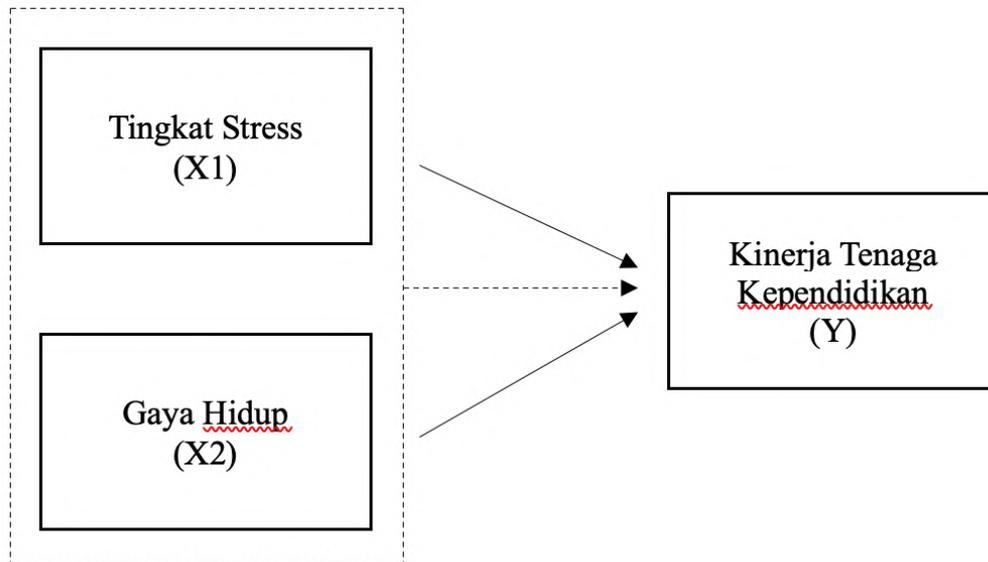
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional (Fırat & Köksal, 2017). Penelitian korelasional yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua atau beberapa variabel (Ediansyah et al., 2019). Metode yang digunakan adalah survei dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berbentuk angket (Haji et al., 2020). Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari kekurangan-kekurangan secara faktual (Hancevich, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat stres dan gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

##### **2. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang disusun dengan sedemikian rupa oleh peneliti, sehingga diperoleh jawaban dari setiap pertanyaan penelitiannya. Desain dalam penelitian ini ditunjukkan pada

gambar 2 sebagai berikut.

Gambar 2 Desain Penelitian



Keterangan:

$X_1$  = Tingkat Stress

$X_2$  = Gaya Hidup

Y = Kinerja Tenaga Kependidikan

→ = Menunjukkan pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y

- ► = Menunjukkan pengaruh pada kedua variabel X secara simultan terhadap Variabel Y

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta, yang beralamat di Jln. Colombo Yogyakarta No. 1, Karang Malang, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober - Desember 2023.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unsur objek yang dijadikan sebagai sumber data dengan karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2017: 135). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang berjumlah 588 orang yang terdiri dari beberapa unit lembaga, yaitu DAKA, DPPK, FMIPA, DPK, DPM, FT, DUSDH, DKSIU, DRPM, FIPP, FBSB, FISHIPOL, FIKK, dan FEB. Daftar keseluruhan persebaran jumlah tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Data Populasi Penelitian

No.	UNIT	Jumlah Tenaga Kependidikan
1.	DAKA	71
2.	DPPK	7
3.	FMIPA	50
4.	DPK	33
5.	DPM	13
6.	FT	75
7.	DUSDH	98
8.	DKSIU	52
9.	DRPM	19
10.	FIPP	70
11.	FBSB	57
12.	FISHIPOL	43
13.	FIKK	69
14.	FEB	42
<b>Jumlah Keseluruhan Populasi</b>		<b>699</b>

*Sumber: Dokumen Kepegawaian Universitas Negeri Yogyakarta, 2023*

### 2. Sampel Penelitian

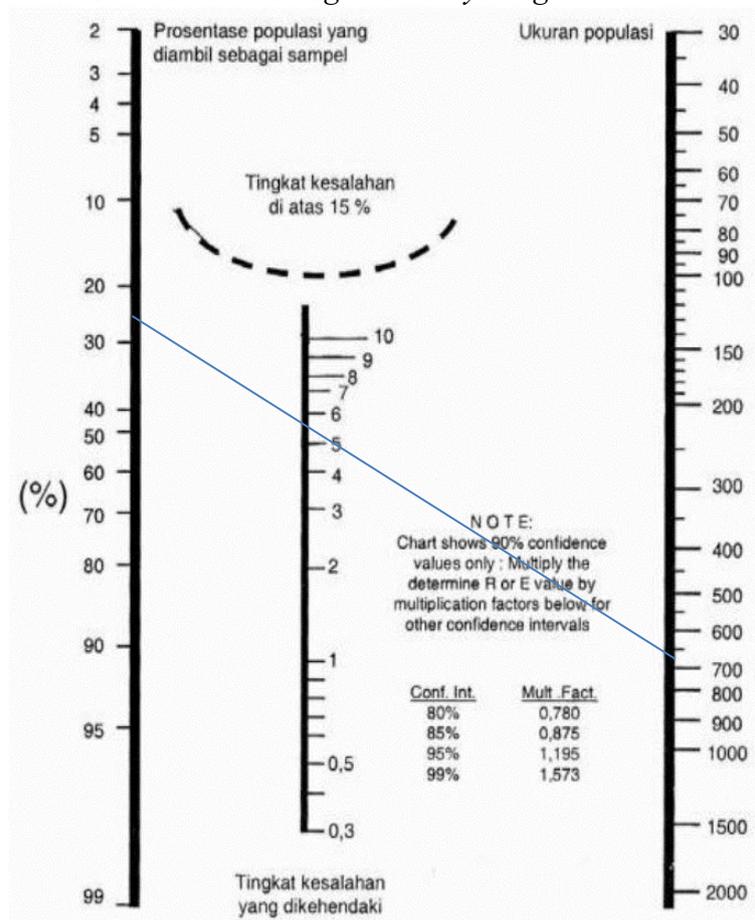
Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2011). Metode Nomogram Harry King menentukan sampel

dengan menarik garis lurus dari garis besar populasi di sebelah kanan, melalui garis tingkat kesalahan yang diinginkan, dan sampai pada garis di sebelah kiri, yang menunjukkan presentase besar sampel. Setelah mengetahui persentase sampel, mengalikan persentase sampel dengan jumlah populasi dan faktor pengalihan dilakukan. Hasil pengalihan kemudian dibulatkan angka untuk membantu peneliti menemukan anggota sampel. Langkah tersebut sejalan dengan cara penggunaan yang dikemukakan oleh Fauziah & Radam (2021), dalam menggunakan teknik nomogram Harry King ini adalah dengan menarik garis lurus dari garis kanan yang merupakan garis batas populasi, melewati garis tengah yang merupakan garis tingkat kesalahan yang diinginkan, maka akan sampai pada garis kiri yang menunjukkan persentase ukuran sampel, bila ukuran sampel sudah diketahui selanjutnya adalah mengalikan persentase sampel dengan jumlah populasi dan pengali.

Cara perhitungan dimulai dengan melihat jumlah populasi dalam penelitian adalah 588, taraf kepercayaan yang digunakan adalah 94% atau tingkat kesalahan sebesar 6%, dan faktor pengali dari taraf kepercayaan 6% adalah 1,195. Perhitungan besarnya sampel menggunakan Nomogram Harry King dilakukan dengan cara menarik garis dari populasi sebesar 699, melewati taraf kesalahan 6%, maka akan ditemukan titik kurang lebih angka 25, maka perhitungan untuk mengambil besarnya sampel yang diambil adalah  $0,25 \times 699 \times 1,195 = 175,6$  dibulatkan menjadi 176 tenaga kependidikan.

Penentuan jumlah sampel di dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara *proporsional random sampling*. Alasan menggunakan teknik sampling ini yaitu karena populasi mempunyai tingkat homogenitas yang tinggi, dan mempermudah dalam pengumpulan data serta adanya keterbatasan dana dan waktu penelitian. Penerapan metode Nomogram Harry King ditampilkan melalui Gambar 2.

**Gambar 3.** *Nomogram Harry King*



#### D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat :

- 1) Variabel Bebas atau independen (X) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lainnya atau dapat dikatakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Dalam penelitian ini tingkat stress dan gaya hidup adalah variabel bebas.
- 2) Variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja tenaga kependidikan UNY.

## **E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

#### **a. Angket**

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan angket. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket pada sampel penelitian. Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden (Arikunto, 2011: 194). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang disajikan dalam bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert. Responden diminta untuk memilih kategori

jawaban yang telah diatur oleh penulis, dengan menggunakan tanda centang (*checkbox*) pada pilihan jawaban yang tersedia. Angket ini diisi oleh tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang menjadi sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini, angket dibuat menggunakan fitur *Google Form* dan dibagikan pada sampel yang ditetapkan oleh peneliti dengan memanfaatkan media sosial *Whatsapp Group*.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu cara untuk memperoleh data dan informasi yang dapat mendukung penelitian. Informasi atau data tersebut dapat didokumentasikan dalam bentuk rekaman, gambar, suara, tulisan, angka, atau analisis isi (Sugiyono, 2018: 476). Dokumentasi digunakan oleh peneliti untuk menggali informasi atau mengumpulkan data berupa:

- 1) Jumlah tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2023
- 2) Gambar atau foto kegiatan pengambilan data penelitian tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- 3) Data profil lembaga Universitas Negeri Yogyakarta (UNY).

## **2. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar mempermudah dalam melakukan penelitian dan hasilnya juga menjadi lebih baik. Pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian sebagai alat ukur untuk memperoleh dan mengumpulkan data.

Berdasarkan pendapat Widiyoko (2018: 51) instrumen penelitian diartikan sebagai alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran. Berikut instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian:

a. Instrumen Variabel Tingkat Stress

Instrumen variabel Tingkat Stress dalam penelitian ini menggunakan angket. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban. Tenaga Kependidikan sebagai responden memberikan tanda centang atau *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket ini menggunakan skala likert. Sukardi (2017:147) menjelaskan bahwa dalam menentukan skala likert, tidak hanya membatasi skala ukur dengan empat tingkatan saja, peneliti juga dapat menggunakan pilihan ganjil misalnya skala lima. Pernyataan yang digunakan dalam angket terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kriteria penskoran setiap butir pertanyaan ini berdasarkan penentuan kriteria skala likert yang ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pernyataan	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

*Sumber: Sugiyono, 2018*

Sebelum menyusun angket, dibuat terlebih dahulu kisi-kisi angket variabel tingkat stress yang terbagi atas beberapa indikator. Satu indikator diwakili satu atau lebih butir pernyataan untuk alat ukur. Berikut adalah kisi-kisi instrumen variabel tingkat stress.

Tabel 3. kisi-kisi instrumen variabel tingkat stress

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
1.	<b>Tingkat Stress Tenaga Kependidikan</b>	Tuntutan Tugas	12,13	2
		Tuntutan Peran	14,15,16,17	4
		Tuntutan Antar Pribadi	18,19,20,21	4
		Struktur Organisasi	22,23	2
		Kepemimpinan Organisasi	24,25,26	3

b. Instrumen Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

Instrumen variabel gaya hidup tenaga kependidikan dalam penelitian ini menggunakan angket. Tidak berbeda dengan variabel tingkat stress dan kinerja, variabel gaya hidup tenaga kependidikan juga menggunakan jenis angket tertutup dengan skala likert. Peneliti menggunakan pilihan ganjil misalnya skala lima dalam pembuatan instrumen kedisiplinan. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kriteria penskoran setiap butir pertanyaan berdasarkan penentuan kriteria skala likert dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pernyataan	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2018

Responden menjawab angket gaya hidup tenaga kependidikan ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia sesuai keadaan yang dialami responden. Variabel yang diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Sebelum menyusun angket, dibuat terlebih dahulu kisi-kisi angket variabel kinerja yang terbagi atas beberapa indikator. Satu indikator diwakili satu atau lebih butir pernyataan untuk alat ukur. Berikut adalah kisi-kisi instrumen variabel gaya hidup.

Tabel 5. kisi-kisi instrumen variabel gaya hidup

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
2.	<b>Gaya Hidup</b>	Aktivitas	27,28	2
		Minat	29,30,31,32	4
		Opini	33,34,35	3

#### c. Instrumen Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan

Instrumen variabel kinerja tenaga kependidikan dalam penelitian ini menggunakan angket. Tidak berbeda dengan variabel tingkat stress, variabel kinerja juga menggunakan jenis angket tertutup dengan skala

likert. Peneliti menggunakan pilihan ganjil misalnya skala lima dalam pembuatan instrumen kedisiplinan. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kriteria penskoran setiap butir pertanyaan berdasarkan penentuan kriteria skala likert dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pernyataan	
	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

*Sumber:* Sugiyono, 2018

Responden menjawab angket kinerja ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia sesuai keadaan yang dialami responden. Variabel yang diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Sebelum menyusun angket, dibuat terlebih dahulu kisi-kisi angket variabel kinerja yang terbagi atas beberapa indikator. Satu indikator diwakili satu atau lebih butir pernyataan untuk alat ukur. Berikut merupakan kisi-kisi instrumen variabel kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 7. kisi-kisi instrumen variabel kinerja tenaga kependidikan

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
3	<b>Kinerja Tenaga Kependidikan</b>	Kualitas Kerja	1,2	2
		Kecepatan dan Ketepatan	3,4,5	3
		Inisiatif Dalam Kerja	6,7	2
		Kemampuan Kerja	8,9	2
		Komunikasi	10,11	2

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat digunakan. Terdapat Persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian, yaitu validitas dan reliabilitas (Syaid, 2011: 228). Instrumen penelitian agar memenuhi dua syarat tersebut harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas berikut penjabarannya:

### 1. Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu juga valid. Validitas ini digunakan untuk melihat seberapa tepat dan cermat suatu alat ukur tersebut dalam melakukan pengukuran. Validitas ini diberikan limit sebagai kemampuan suatu alat ukur untuk mendeteksi sesuatu yang mana menjadi tujuan utama atau sasaran utama dari pengukuran yang dilakukan oleh alat tersebut.

Validitas adalah sebuah gambaran yang menunjukkan sejauh mana

alat ukur itu menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori. Validitas disini untuk menguji seberapa baik hasil yang didapat dalam menggunakan pengukuran dengan teori yang ada. Peneliti akan mengadakan uji coba angket kepada tenaga kependidikan berjumlah 30 orang di berbeda tempat dengan lembaga yang diteliti namun memiliki karakteristik yang sama yakni karyawan *cleaning service* dibawah naungan pihak ketiga yang bertugas di Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) .

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 tenaga kependidikan, yang mana apabila banyak sampel lebih dari 30 maka uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus validitas dari Pearson yakni *Product Moment* yang mengkorelasikan nilai masing-masing pertanyaan atau pernyataan untuk mengetahui validitas suatu instrumen dengan melakukan perbandingan hasil probabilitas koefisien korelasi  $r_{xy}$  dengan taraf signifikan 5% atau (0,05). Penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi sebagai pembuktian validitas dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan bahwa butir tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,361 ( $\alpha = 5\%$ ;  $n = 30$ ). Tolak ukur yang digunakan untuk menginterpretasikan derajat validitas instrumen berdasarkan teori Guilford ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8 Kategori Koefisien Validitas

Interval Koefisien	Interpretasi
$0,00 < r_{xy} \leq 0,199$	Validitas sangat rendah (tidak valid)
$0,20 < r_{xy} \leq 0,399$	Validitas rendah
$0,40 < r_{xy} \leq 0,599$	Validitas sedang
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Validitas tinggi
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Validitas sangat kuat

Sumber: Sukiman, 2012

Berdasarkan uji validitas pada instrumen penelitian ini maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 8, 9 dan 10.

Tabel 8 Hasil Validitas Angket Tingkat Stres Tenaga Kependidikan

Nomor Butir	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel 5%</sub> (n=30)	Kriteria
1	0,571	0,361	Valid
2	0,759	0,361	Valid
3	0,724	0,361	Valid
4	0,337	0,361	Tidak Valid
5	0,629	0,361	Valid
6	0,393	0,361	Valid
7	0,759	0,361	Valid
8	0,264	0,361	Tidak Valid
9	0,724	0,361	Valid
10	0,382	0,361	Valid
11	0,660	0,361	Valid
12	0,569	0,361	Valid
13	0,724	0,361	Valid
14	0,447	0,361	Valid
15	0,420	0,361	Valid
<b>Jumlah Butir Valid</b>			<b>13</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8, hasil validitas variabel X<sub>1</sub> yakni Tingkat Stres Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan bahwa terdapat 13 butir pernyataan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>), sedangkan 2 butir yang memiliki nilai r<sub>hitung</sub> kurang dari r<sub>tabel</sub> (r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>) dinyatakan tidak valid. Butir pernyataan yang tidak valid dianggap gugur dan dihapuskan, sedangkan untuk butir pernyataan yang dinyatakan

valid digunakan untuk uji reliabilitas.

Tabel 9 Hasil Validitas Angket Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

Nomor Butir	r hitung	r tabel 5% (n=30)	Kriteria
1	0,698	0,361	Valid
2	0,443	0,361	Valid
3	0,436	0,361	Valid
4	0,550	0,361	Valid
5	0,808	0,361	Valid
6	0,769	0,361	Valid
7	0,425	0,361	Valid
<b>Jumlah Butir Valid</b>			<b>7</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9, hasil validitas variabel X<sub>2</sub> yakni Gaya Hidup Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan bahwa terdapat 7 butir pernyataan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>), sedangkan 0 butir yang memiliki nilai r<sub>hitung</sub> kurang dari r<sub>tabel</sub> (r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>) dinyatakan tidak valid. Butir pernyataan yang tidak valid dianggap gugur dan dihapuskan, sedangkan untuk butir pernyataan yang dinyatakan valid digunakan untuk uji reliabilitas.

Tabel 10 Hasil Validitas Angket Kinerja Tenaga Kependidikan

Nomor Butir	r hitung	r tabel 5% (n=30)	Kriteria
1	0,587	0,361	Valid
2	0,457	0,361	Valid
3	0,666	0,361	Valid
4	0,580	0,361	Valid
5	0,423	0,361	Valid
6	0,614	0,361	Valid
7	0,565	0,361	Valid
8	0,638	0,361	Valid
9	0,418	0,361	Valid
10	0,759	0,361	Valid
11	0,617	0,361	Valid
<b>Jumlah Butir Valid</b>			<b>11</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10, hasil validitas variabel Y yakni Kinerja Tenaga Kependidikan dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 butir pernyataan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), sedangkan 0 butir yang memiliki nilai  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) dinyatakan tidak valid. Butir pernyataan yang tidak valid dianggap gugur dan dihapuskan, sedangkan untuk butir pernyataan yang dinyatakan valid digunakan untuk uji reliabilitas.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah uji keakuratan suatu instrumen penelitian untuk mengukur variabel-variabel dalam suatu penelitian. Selain valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Apabila suatu instrumen dalam uji reliabilitas menunjukkan hasil yang relatif konsisten, maka instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau kepercayaan yang tinggi (reliabel). Pengujian reliabilitas sangatlah penting untuk menguji kestabilan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam menghitung reliabilitas dalam penelitian, peneliti menggunakan formula perhitungan *Alpha Cronbach* untuk menguji setiap butir pertanyaan agar dapat dipercaya dan digunakan dalam angket dengan bantuan program SPSS versi 22.

Tolak ukur yang digunakan untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen ditunjukkan pada tabel 11 sebagai berikut.

Tabel 11. Kategori Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
$0,00 < r_{xy} \leq 0,199$	Reliabilitas sangat kurang (tidak reliabel)
$0,20 < r_{xy} \leq 0,399$	Reliabilitas kurang
$0,40 < r_{xy} \leq 0,599$	Reliabilitas sedang
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Reliabilitas baik
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Reliabilitas sangat baik

Sumber: Sukiman, 2012

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila diperoleh  $\alpha > 0,60$  dan sebaliknya, apabila hasilnya  $\alpha < 0,60$  berarti tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas angket ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 12, tabel 13, dan tabel 14 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Reliabilitas Angket Tingkat Stres Tenaga Kependidikan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>.799</b>	.809	13

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 12 menunjukkan bahwa variabel instrumen  $X_1$  yakni Tingkat Stres Tenaga Kependidikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dapat dilihat dari Cronbach's Alpha yang hasilnya sebesar 0,799 yakni lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha  $> 0,6$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari angket variabel  $X_1$  tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 13 Hasil Reliabilitas Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>.920</b>	.923	7

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 13 menunjukkan bahwa variabel instrumen X<sub>2</sub> yakni Gaya Hidup Tenaga Kependidikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dapat dilihat dari Cronbach's Alpha yang hasilnya sebesar 0,920 yakni lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha>0,6). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari angket variabel X<sub>2</sub> tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 14 Hasil Reliabilitas Kinerja Tenaga Kependidikan

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>.840</b>	.884	11

*Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 14 menunjukkan bahwa variabel instrumen Y yakni Kinerja Tenaga Kependidikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dapat dilihat dari Cronbach's Alpha yang hasilnya sebesar 0,850 yakni lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha>0,6). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari angket variabel Y tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa variabel instrumen yakni tingkat stres tenaga kependidikan, gaya hidup tenaga kependidikan, dan kinerja tenaga kependidikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dapat dilihat dari Cronbach's Alpha ketiganya yang hasilnya lebih dari 0,6 (Cronbach's Alpha>0,6). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari angket ketiga variabel tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017: 199). Analisis data adalah salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Uji Prasyarat Analisis**

Uji prasyarat analisis dilakukan karena peneliti menggunakan analisis parametrik. Penelitian ini merupakan penelitian tentang pengaruh yang menggunakan analisis regresi. Uji asumsi dasar yang digunakan sebagai syarat melakukan analisis regresi adalah uji normalitas, uji linearitas, dan multikolinearitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data dapat dikatakan baik dan layak digunakan dalam penelitian apabila data tersebut memiliki distribusi normal (Sujarweni, 2015: 52). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS 22. Berikut adalah kriteria pengujian normalitas yang digunakan:

- 1) Angka Signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal

- 2) Angka signifikansi (Sig.) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah maka residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal apabila digambarkan dengan bentuk kurva yang membentuk gambar lonceng (*bell-shaped-curve*) dimana kedua sisinya melebar sampai titik terhingga. Sedangkan, berdasarkan grafiknya terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak (Priyatno, 2017: 95). Uji linearitas harus dilakukan agar dapat melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22 untuk melakukan uji linearitas. Teknik yang digunakan adalah *Test for linearity*. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *Linearity* kurang dari 0,05 atau nilai *Deviation from Linearity* lebih dari 0,05, maka terdapat hubungan linear secara signifikan.
- 2) Apabila nilai *Linearity* lebih dari 0,05 atau nilai *Deviation from Linearity* kurang dari 0,05, maka terdapat hubungan linear secara signifikan.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Sujarweni, 2015: 85). Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) atau nilai toleransi. Peneliti menggunakan program SPSS dalam menentukan nilai toleransi tersebut. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika VIF lebih dari 10,00 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika VIF kurang dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2018: 19). Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan data variabel tingkat stress, kinerja tenaga kependidikan dan gaya hidup. Selain itu, disusun juga tabel distribusi frekuensi, histogram, dan pie chart kecenderungan masing-masing variabel.

### a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi

Perhitungan nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

b. Tabel Distribusi Frekuensi

Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi, sebagai berikut:

1) Menghitung banyaknya kelas interval

Menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus Sturges, yaitu:  $K = 1 + 3,3 \log n$

Keterangan:

K = jumlah kelas interval

n = jumlah responden

log = logaritma

2) Menghitung rentang data

Rentang data = data terbesar – data terkecil

3) Menghitung panjang kelas

Panjang kelas = rentang data/jumlah kelas interval

c. Tabel Kecenderungan Variabel

Tabel kecenderungan variabel disusun untuk mengkategorikan skor yang diperoleh dari masing-masing variabel dengan menggunakan mean dan standar deviasi. Penentuan kebutuhan variabel berdasarkan pengelompokkan atas *ranking*, dengan ketentuan yang dijabarkan pada tabel 15:

Tabel 15 Tabel Kategorisasi Jawaban Responden

Nomor	Interval	Kategori
1	$Mi + 1Sdi \leq X$	Baik
2	$Mi - 1Sdi \leq X < Mi + 1Sdi$	Cukup
3	$X < Mi - 1Sdi$	Kurang

Keterangan:

$Mi$  =  $1/2$  (Skor maks+skor min)

$SDi$  =  $1/6$  (Skor maks-skor min)

$X$  = rata-rata hitung

$SDi$  = Standar deviasi ideal

$Mi$  = Rata-rata ideal

### 3. Uji Analisis Akhir (Uji Hipotesis)

Teknik analisis akhir atau uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik antara lain, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Teknik analisis yang digunakan bertujuan supaya dapat membuktikan adanya pengaruh dan menggambarkan seberapa besar pengaruh tingkat stress dan gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Berikut teknik analisis akhir yang digunakan dalam penelitian ini:

#### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Persamaan regresi linear sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas atau *predictor* (X) dengan satu variabel terikat atau *response* (Y). Persamaan regresi

linear dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah (Sugiyono, 2018: 188). Berikut ini persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

(Sugiyono, 2018: 188)

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga  $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Peneliti menggunakan SPSS versi 22 untuk menghitung analisis regresi sederhana. Dasar pengambilan keputusan hipotesis, sebagai berikut:

3) Apabila  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

4) Apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas atau

predictor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Pada penelitian ini, analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat stress dan gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan UNY. Berikut ini persamaan umum regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018: 192)

Keterangan:

- Y = Nilai yang diprediksikan
- a = Konstanta atau bila harga  $X = 0$
- $b_1$  = Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional
- $b_2$  = Koefisien regresi variabel Kedisiplinan
- $X_1$  = Nilai variabel Kecerdasan Emosional
- $X_2$  = Nilai variabel Kedisiplinan

1) *T-Test* (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan uji T sebagai berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansinya  $< 0,05$  (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan.
- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansinya  $> 0,05$  (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh.

Dalam hal ini, nilai t bisa positif atau bisa juga negatif dan

itu menunjukkan arah pengaruh, jadi untuk perbandingan dengan  $t_{tabel}$ , bisa digunakan nilai mutlaknya saja.

## 2) Analisis Regresi Bersama-sama (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk mencari apakah variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ). Penelitian ini dalam melakukan uji F dibantu dengan program SPSS 22 yang dapat dilihat pada output *Anova* dari hasil analisis regresi berganda pada kolom F. Dasar pengambilan keputusan uji F sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, semua variabel independen atau bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat.
- b) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel independen atau bebas tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

## 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: .98). Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel

independen secara serentak terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan program SPSS 22 untuk menghitung koefisien determinasi dan dapat dilihat melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) pada tabel Model *Summary*. Nilai koefisien determinasi yakni antara 0 dan 1. Asumsi pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a) Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.
- b) Nilai  $R^2$  yang mendekati 0 berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi mengenai variasi variabel dependen sangat terbatas.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Analisis Deskriptif Penelitian**

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan hasil pengumpulan data dari tiap-tiap variabel yang diteliti yaitu tingkat stres tenaga kependidikan dan gaya hidup tenaga kependidikan sebagai variabel bebas dan kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel terikat. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran lengkap dari data baik dalam bentuk verbal atau numerik yang berhubungan dengan data yang diteliti. Data-data tersebut ditabulasikan dengan bantuan Microsoft Excel yang kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 22 untuk dianalisis secara deskriptif. Deskripsi selanjutnya adalah pengkategorian nilai masing-masing variabel menjadi 3 kategori. Dari nilai tersebut dibagi menjadi Hasil perhitungan analisis deskriptif variabel tingkat stres tenaga kependidikan ( $X_1$ ), gaya hidup tenaga kependidikan ( $X_2$ ), dan kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 16:

Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics						
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Tingkat Stres	175	69	105	13419	88.28	6.817
Gaya Hidup	175	61	90	11531	75.86	6.175
Kinerja Tenaga Kependidikan	175	54	90	11198	73.67	7.442

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 16 deskripsi data yang dapat ditunjukkan oleh peneliti sebagai berikut:

**a. Variabel Tingkat Stres Tenaga Kependidikan**

Data variabel tingkat stres tenaga kependidikan diperoleh melalui angket dengan 13 butir pertanyaan dan jumlah responden 175 tenaga kependidikan. Terdapat 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data tingkat stres tenaga kependidikan yang diolah menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil rata-rata (*mean*) sebesar 88.28; simpangan (*std. deviation*) sebesar 6.817; nilai terendah (*minimum*) yaitu 69; dan nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 105.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa  $n = 175$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 175 = 8,25$  dibulatkan menjadi 9 kelas interval. Rentang data atau *range* dihitung dengan menggunakan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $105 - 69 = 36$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas dengan sebesar  $36/9 = 4$ . Distribusi frekuensi variabel tingkat stres tenaga kependidikan

disajikan dalam tabel 17:

Tabel 17 Distribusi Frekuensi Variabel  $X_1$

No.	Interval	F	Persentase
1	69 - 72	2	1,3%
2	73 - 76	6	3,9%
3	77 - 80	7	4,6%
4	81 - 84	32	21,1%
5	85 - 88	26	17,1%
6	89 - 92	38	25,0%
7	93 - 96	28	18,4%
8	97 - 100	5	3,3%
9	101 - 105	8	5,3%
Jumlah		175	100,00%

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 17, frekuensi variabel tingkat stres tenaga kependidikan mayoritas pada interval 89-92 sebanyak 38 tenaga kependidikan (25%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 69-72 sebanyak 2 tenaga kependidikan (1,3%). Sisanya berada pada interval 101-105 sebanyak 8 tenaga kependidikan (5,3%), interval 97-100 sebanyak 5 tenaga kependidikan (3,3%), interval 93-96 sebanyak 28 tenaga kependidikan (18,4%), interval 85-88 sebanyak 26 tenaga kependidikan (17,1%), interval 81-84 sebanyak 32 tenaga kependidikan (21,1%), interval 77-80 sebanyak 7 tenaga kependidikan (4,6%), dan interval 73-76% sebanyak 6 tenaga kependidikan (3,9%).

Data tersebut kemudian digolongkan dalam kategori kecenderungan tingkat stres tenaga kependidikan. Pengkategorian tersebut diperoleh melalui penghitungan nilai Mean Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ). Kategori kecenderungan kecerdasan emosional terdiri atas kategori baik, cukup, dan kurang. Penentuan

kecenderungan variabel, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui yaitu 105 dan 69, maka selanjutnya mencari nilai  $M_i$  dengan rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari SDi dengan rumus  $S_{di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas,  $M_i$  variabel tingkat stres tenaga kependidikan adalah 87. SDi adalah 6. Perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Baik} &= M_i + 1S_{di} \leq X \\ &= X \geq 93 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cukup} &= M_i - 1S_{di} \leq X < M_i + 1S_{di} \\ &= 81 \leq X < 93 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kurang} &= X < M_i - 1S_{di} \\ &= X < 81 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, distribusi kecenderungan variabel tingkat stres tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 18:

Tabel 18 Distribusi Kecenderungan Variabel Tingkat Stress

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$\geq 93$	52	27	Baik
2	$81 \leq X < 93$	107	63	Cukup
3	$X < 81$	26	10	Kurang
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>100,00%</b>	

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel 18 tingkat stres tenaga kependidikan dapat diketahui pada kategori baik sebesar 27% sebanyak 52 responden, pada kategori cukup sebesar 63% sebanyak 107 responden, dan pada kategori kurang sebesar 15% sebanyak 26 responden. Berdasarkan distribusi

kecenderungan variabel tingkat stres tenaga kependidikan di atas dapat digambarkan diagram :

Gambar 4 Diagram Kecenderungan Variabel  $X_1$



Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel 18 dan gambar diagram 4 dapat dikatakan bahwa kecenderungan tingkat stres tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta termasuk dalam kategori cukup.

#### b. Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

Data variabel gaya hidup tenaga kependidikan diperoleh melalui angket dengan 7 butir pertanyaan dan jumlah responden 175 tenaga kependidikan. Terdapat 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data gaya hidup tenaga kependidikan yang diolah menggunakan program SPSS Versi 22, variabel bebas ( $X_2$ ) yakni gaya hidup tenaga kependidikan diperoleh hasil rata-rata (*mean*) sebesar 75.86; simpangan (*std. deviation*) sebesar 6.175; nilai terendah (*minimum*) yaitu 61; dan nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 90.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa  $n = 175$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 175 = 8,25$  dibulatkan menjadi 9 kelas interval. Rentang data atau *range* dihitung dengan menggunakan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $90-61 = 29$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar  $29/9 = 3,22$  dibulatkan menjadi 3. Tabel distribusi frekuensi variabel gaya hidup tenaga kependidikan disajikan pada tabel 19:

Tabel 19 Distribusi Frekuensi Variabel  $X_2$

No.	Interval	F	Persentase
1	61 - 63	5	3,3%
2	64 - 66	5	3,3%
3	67 - 69	11	7,2%
4	70 - 72	22	14,5%
5	73 - 75	34	22,4%
6	76 - 78	24	15,8%
7	79 - 82	27	17,8%
8	83 - 86	18	11,8%
9	87 - 90	6	3,9%
<b>Jumlah</b>		<b>175</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 19, frekuensi variabel gaya hidup tenaga kependidikan mayoritas terletak pada interval 73-75 sebanyak 34 tenaga kependidikan (22,4%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 61-61 sebanyak 5 tenaga kependidikan (3,3%) dan pada interval 64-66 sebanyak 5 tenaga kependidikan (3,3%). Sisanya berada pada interval 67-69 sebanyak 11 tenaga kependidikan (7,2%), interval 70-72 sebanyak 22 tenaga kependidikan (14,5%), interval 76-78 sebanyak 24 tenaga kependidikan (15,8%), interval 79-82 sebanyak 27

tenaga kependidikan (17,8%), interval 83-86 sebanyak 18 tenaga kependidikan (11,8%), dan interval 87-90 sebanyak 6 tenaga kependidikan (3,9%).

Data tersebut kemudian digolongkan dalam kategori kecenderungan gaya hidup tenaga kependidikan. Pengkategorian tersebut diperoleh melalui penghitungan nilai Mean Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $S_{Di}$ ). Kategori kecenderungan gaya hidup tenaga kependidikan terdiri atas kategori baik, cukup, dan kurang. Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum ( $X_{min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{max}$ ) diketahui yaitu 61 dan 90, maka selanjutnya mencari nilai  $M_i$  dengan rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$ , mencari  $S_{Di}$  dengan rumus  $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel gaya hidup tenaga kependidikan adalah 75,5. *Standar deviasi ideal* adalah 4,8. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Baik} &= M_i + 1S_{Di} \leq X \\ &= X \geq 80,3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cukup} &= M_i - 1S_{Di} \leq X < M_i + 1S_{Di} \\ &= 70,7 \leq X < 80,3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kurang} &= X < M_i - 1S_{Di} \\ &= X < 70,7 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, distribusi kecenderungan variabel gaya hidup tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 20:

Tabel 20 Distribusi Kecenderungan Variabel Gaya Hidup

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase( %)	
1	$X \geq 80,3$	44	22	Baik
2	$70,7 \leq X < 80,3$	104	61	Cukup
3	$X < 70,7$	37	17	Kurang
<b>Total</b>		<b>175</b>	<b>100,00%</b>	

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel kategori kecenderungan gaya hidup tenaga kependidikan, dapat diketahui bahwa pada kategori baik sebesar 22% sebanyak 44 responden, pada kategori cukup sebesar 61% sebanyak 104 responden, dan pada kategori kurang sebesar 17% sebanyak 37 responden. Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel gaya hidup tenaga kependidikan di atas dapat digambarkan diagram berikut ini.

Gambar 5 Diagram Kecenderungan Distribusi Frekuensi  $X_2$



Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel 20 dan gambar 5 kecenderungan variabel gaya hidup tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dapat dikatakan termasuk dalam kategori cukup.

**c. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan**

Data variabel kinerja tenaga kependidikan diperoleh melalui melalui angket dengan 11 butir pertanyaan dan jumlah responden 175 tenaga kependidikan. Terdapat 4 alternatif jawaban di mana skor tertinggi adalah 4 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan data kinerja tenaga kependidikan yang diolah menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil rata-rata (*mean*) sebesar 73.67; simpangan (*std. deviation*) sebesar 7.442; nilai terendah (*minimum*) yaitu 54; dan nilai tertinggi (*maximum*) yaitu 90.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa  $n = 175$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 175 = 8,25$  dibulatkan menjadi 9 kelas interval. Rentang data atau *range* dihitung dengan menggunakan rumus nilai maksimal-nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $90 - 54 = 36$ . Setelah diketahui rentang data, maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar  $36/9 = 4$ . Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja tenaga kependidikan disajikan pada tabel 21.

Tabel 21 Distribusi Frekuensi Variabel Y

No.	Interval		F	Persentase
1	54	- 57	2	1,3%
2	58	- 61	6	3,9%
3	62	- 65	13	8,6%
4	66	- 69	19	12,5%
5	70	- 73	30	19,7%
6	74	- 77	32	21,1%
7	78	- 81	24	15,8%
8	82	- 85	18	18%
9	86	- 90	8	5,3%
Jumlah			175	100,00%

*Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 21, frekuensi variabel kinerja tenaga kependidikan mayoritas pada interval 74-77 sebanyak 32 tenaga kependidikan (21,1%), sedangkan paling sedikit terletak pada interval 54-57 sebanyak 2 tenaga kependidikan (1,3%). Sisanya berada pada interval 58-61 sebanyak 6 tenaga kependidikan (3,9%), interval 62-65 sebanyak 13 tenaga kependidikan (8,6%), interval 66-69 sebanyak 19 tenaga kependidikan (12,5%), interval 70-73 sebanyak 30 tenaga kependidikan (19,7%), interval 78-81 sebanyak 24 peserta didik (15,8%), interval 82-85 sebanyak 18 tenaga kependidikan (18%), interval 86-89 sebanyak 8 tenaga kependidikan (5,3%).

Data tersebut kemudian digolongkan dalam kategori kecenderungan kinerja tenaga kependidikan. Pengkategorian tersebut diperoleh melalui penghitungan nilai Mean Ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ). Kategori kecenderungan kecerdasan emosional terdiri atas kategori baik, cukup, dan kurang. Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui yaitu 90 dan 54, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal

( $M_i$ ) dengan rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ) dengan rumus  $S_{di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal* variabel kinerja tenaga kependidikan adalah 72. *Standar deviasi ideal* adalah 6. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Baik} &= M_i + 1S_{di} \leq X \\ &= X \geq 78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cukup} &= M_i - 1S_{di} \leq X < M_i + 1S_{di} \\ &= 66 \leq X < 78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Kurang} &= X < M_i - 1S_{di} \\ &= X < 66 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, distribusi kecenderungan variabel kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 22.

Tabel 22 Distribusi Kecenderungan Kinerja Tenaga Kependidikan

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$X \geq 78$	61	33	Baik
2	$66 \leq X < 78$	92	53	Cukup
3	$X < 66$	32	14	Kurang
Total		175	100,00%	

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel 22 tersebut, maka kategori kecenderungan kinerja tenaga kependidikan, dapat diketahui bahwa pada kategori baik sebesar 33% sebanyak 61 responden, pada kategori cukup sebesar 53% sebanyak 92 responden, dan pada kategori kurang sebesar 14% sebanyak 32 responden. Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel

prestasi kinerja tenaga kependidikan di atas dapat dilihat melalui gambar 6.

Gambar 6 Diagram Kecenderungan Distribusi Frekuensi Variabel Y



Sumber: Hasil olah data Ms. Excel, 2024

Berdasarkan tabel 22 dan gambar 5 dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) termasuk dalam kategori cukup.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Analisis uji hipotesis dapat dilakukan apabila hasil uji prasyarat analisis terpenuhi. Uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22. Uji prasyarat analisis pada penelitian ini adalah uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Sebelum melakukan analisis uji hipotesis, data-data penelitian harus memenuhi uji prasyarat analisis sebagai berikut.

### a. Uji Normalitas

Uji prasyarat analisis yang dilakukan pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data

yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 22. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal, apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (nilai sig.>0,05). Hasil uji normalitas pada variabel tingkat stres tenaga kependidikan, gaya hidup tenaga kependidikan dan kinerja tenaga kependidikan dijelaskan pada tabel 23:

Tabel 23 Hasil Uji Normalitas

		<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Tingkat Stress	Gaya Hidup	Kinerja Tenaga Kependidikan
N		175	175	175
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.28	75.86	73.67
	Std. Deviation	6.817	6.175	7.442
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.062	.071
	Positive	.070	.062	.071
	Negative	-.062	-.044	-.066
Test Statistic		.070	.062	.071
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.065<sup>c</sup></b>	<b>.200<sup>c,d</sup></b>	<b>.061<sup>c</sup></b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan uji normalitas data dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikansi pada variabel X<sub>1</sub> atau tingkat stres tenaga kependidikan sebesar 0,065. Nilai signifikansi untuk variabel X<sub>2</sub> atau gaya hidup tenaga kependidikan sebesar 0,200. Sedangkan signifikansi untuk variabel Y atau tingkat kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,061. Hasil uji normalitas pada variabel penelitian dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (nilai sig.>0,05), sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa setiap variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang linear. Uji linearitas dilakukan menggunakan uji *Test of Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22. Apabila pada *Anova Table* nilai sig. baris *deviation from linearity* lebih dari 0,05 (sig.>0,05), atau nilai sig. pada baris *linearity* kurang dari 0,05 (sig.<0,05), maka terdapat hubungan linear (Priyatno, 2017: 95). Hasil uji linearitas dapat dicermati pada tabel 24 dan tabel 25 berikut ini.

Tabel 24 Uji Linearitas X<sub>1</sub> dan Y

			Sum of Squares	Df	F	Sig.
Tingkat Stress * Kinerja Tenaga Kependidikan	Between Groups	(Combined)	1150.130	17	1.545	.088
		Linearity	761.794	1	17.400	<b>.000</b>
n	Within Groups	Deviation from Linearity	388.335	16	.554	<b>.912</b>
		Total	5866.706	157		
Total			7016.836	175		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas, tabel 24 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) pada baris *deviation from linearity* sebesar 0,912. Nilai tersebut lebih dari 0,05 (0,912>0,05). Selain itu, dapat dilihat nilai sig. pada baris *linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 (0,000<0,05). Sehingga secara signifikan terdapat hubungan yang linear antara tingkat stres tenaga kependidikan dengan kinerja tenaga kependidikan. Uji linearitas variabel gaya hidup tenaga

kependidikan dengan kinerja ditunjukkan pada tabel 25 berikut ini.

Tabel 25 Uji Linearitas  $X_2$  dan Y

			Sum of			
			Squares	Df	F	Sig.
Gaya hidup* Kinerja Tenaga Kependidikan	Between Groups	(Combined)	2111.007	29	1.420	.097
		Linearity	727.773	1	14.200	<b>.000</b>
	Deviation from Linearity		1383.234	28	.964	<b>.524</b>
	Within Groups		6252.546	145		
Total			8363.553	175		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil uji linearitas antara gaya hidup tenaga kependidikan dengan kinerja yang dapat dibaca pada tabel 25 bahwa nilai sig. pada baris *deviation from linearity* sebesar 0,524. Nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 ( $0,524 > 0,05$ ). Dapat pula melihat nilai sig. pada baris *linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga secara signifikan terdapat hubungan yang linear antara gaya hidup tenaga kependidikan dengan kinerja. Berdasarkan kaidah pengujian linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear baik antara tingkat stres tenaga kependidikan dengan kinerja maupun antara gaya hidup tenaga kependidikan dengan kinerja.

### c. Uji Multikolinearitas

Tidak adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak adanya multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan adalah baik. Supaya dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian yakni dengan melihat output *Coefficients* pada kolom nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih

dari 0,10 maka pada model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 26.

Tabel 26 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	22.947	9.236		.014		
Tingkat Stres	.317	.083	.290	.000	<b>.975</b>	<b>1.026</b>
Gaya Hidup	.300	.091	.249	.001	<b>.975</b>	<b>1.026</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 26, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tingkat stres tenaga kependidikan dengan gaya hidup tenaga kependidikan adalah sebesar 1,026, sedangkan nilai *tolerance* adalah sebesar 0,975. Nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10,00 ( $1,026 < 10,00$ ) dan nilai *tolerance* tersebut lebih dari 0,10 ( $0,975 > 0,10$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu model uji dalam uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Model regresi dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (nilai sig. > 0,05) dan sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan pada tabel

27 berikut ini.

Tabel 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.357	5.711			1.463	.145
Tingkat Stres	.040	.051	.064		.777	<b>.438</b>
Gaya Hidup	-.087	.056	-.126		-1.538	<b>.126</b>

*Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 27 diperoleh nilai signifikansi (sig.) tingkat stres sebesar 0,438. Nilai tersebut lebih dari 0,05 ( $0,438 > 0,05$ ). Selain itu, pada baris gaya hidup tenaga kependidikan nilai sig. adalah sebesar 0,126, nilai tersebut lebih dari 0,05 ( $0,126 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji prasyarat yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa semua prasyarat telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilakukan.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan setelah uji prasyarat telah terpenuhi. Uji hipotesis dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari penelitian yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat baik secara parsial maupun secara bersama-sama atau simultan. Analisis akhir penelitian ini adalah regresi linear sederhana dan berganda dengan bantuan program SPSS versi 22 Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memperoleh jawaban rumusan masalah satu dan dua. Jawaban rumusan masalah ketiga dapat diperoleh

melalui analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari kedua analisis tersebut menguraikan pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu tingkat stres tenaga kependidikan ( $X_1$ ) dan gaya hidup tenaga kependidikan ( $X_2$ ) terhadap kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) dan pengaruh kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Berikut uraian lengkap tentang analisis akhir yang dilakukan dalam penelitian ini.

**a. Uji Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 22. Data pengujian analisis regresi linear sederhana tingkat stres tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan ditampilkan pada tabel 28 berikut ini.

Tabel 28 Uji Nilai Signifikansi

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	908.003	1	908.003	18.268	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	7455.550	174	49.704		
Total	8363.553	175			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Uji signifikansi pada tabel 28 digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari model regresi dengan ketentuan nilai sig. kurang dari 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0,000, berarti nilai sig. kurang 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa

model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau model persamaan regresi memenuhi kriteria. Kemudian, garis persamaan regresi dapat dinyatakan melalui tabel 29 berikut ini.

Tabel 29 Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>41.913</b>	7.452		5.624	.000
Tingkat Stres	<b>-.360</b>	.084	.329	4.274	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 41,913. Konstanta tersebut berarti bahwa apabila tingkat stres tenaga kependidikan ( $X_1$ ) nilainya 0, maka kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta ( $Y$ ) bernilai 41,913. Koefisien variabel bebas  $X_1$  sebesar -0,360, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=41,913+(-0,360)X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini.

- 1) Konstanta sebesar 41,913 berarti jika tingkat stres ( $X_1$ ) nilainya 0, maka kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) nilainya 41,913.
- 2) Apabila variabel  $X_1$  naik satu atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel  $Y$  akan turun. Sebaliknya, apabila  $X_1$  mengalami penurunan sebesar 1, maka kinerja tenaga kependidikan diprediksi akan naik sebesar 0,360 satuan.

Tabel 30 Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_1$  dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>-.329<sup>a</sup></b>	<b>.109</b>	.103	7.050

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara  $X_1$  terhadap Y sebesar -0,329. Koefisien korelasi tersebut bernilai negatif. Tanda koefisien korelasi yang negatif menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel  $X_1$  dan Y adalah tidak searah dimana kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan turunnya variabel terikat, dan sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres tenaga kependidikan maka akan diikuti turunnya kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan tabel *Model Summary*, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,109. Nilai *R Square* menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai tersebut sama dengan  $0,109 \times 100\% = 10,9\%$ . Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat stres memiliki pengaruh sebesar 10,9% terhadap kinerja tenaga kependidikan dan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi yang perlu dilakukan selanjutnya adalah Uji T. Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansinya kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan berpengaruh

signifikan. Sebaliknya, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansinya lebih dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel 31 berikut ini.

Tabel 31 Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22.947	9.236		2.485	.014
	Tingkat Stres	-.317	.083	.290	<b>-3.835</b>	<b>.000</b>
	Gaya hidup	-.300	.091	.249	-3.293	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 30, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tingkat stres ( $X_1$ ) berpengaruh secara sangat signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan tingkat stres lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dan berbunyi ada pengaruh secara signifikan tingkat stres terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta diterima. Artinya, tingkat stres dapat mempengaruhi secara negatif dari kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

#### b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan gaya hidup terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 22. Data pengujian analisis regresi linear sederhana gaya hidup

tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan ditampilkan pada tabel 32 berikut ini.

Tabel 32 Hasil Uji Nilai Signifikansi

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	727.773	1	727.773	14.297	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	7635.780	174	50.905		
Total	8363.553	175			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Uji signifikansi pada tabel 32 digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari model regresi dengan ketentuan nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai sig. = 0,000, berarti nilai sig. kurang 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan atau model persamaan regresi memenuhi kriteria. Kemudian, garis persamaan regresi dapat dinyatakan melalui tabel 33 berikut ini.

Tabel 33 Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>46.701</b>	7.156		6.526	.000
Gaya Hidup	<b>-.356</b>	.094	.295	3.781	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 46,701. Konstanta tersebut berarti bahwa apabila gaya hidup ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) bernilai 46,701. Koefisien variabel bebas  $X_2$  sebesar 0,356. Sehingga

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=46,701+-(0,356)X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 46,701 berarti jika gaya hidup ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) nilainya 46,701.
- 2) Apabila variabel  $X_2$  naik satu atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel  $Y$  akan turun. Sebaliknya, apabila  $X_2$  mengalami penurunan sebesar 1, maka kinerja tenaga kependidikan diprediksi akan naik sebesar 0,356 satuan.

Tabel 34 Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_2$  dan  $Y$

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>-.295<sup>a</sup></b>	<b>.087</b>	.081	7.135

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar -0,295. Koefisien korelasi tersebut bernilai negatif, sehingga gaya hidup mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Tanda koefisien korelasi yang positif menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel  $X_2$  dan  $Y$  adalah berlawanan arah dimana kenaikan variabel bebas akan mengakibatkan penurunan variabel terikat, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaya hidup maka kinerja tenaga kependidikan akan semakin menurun.

Berdasarkan tabel *Model Summary*, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,087. Nilai *R Square* menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai tersebut sama dengan  $0,087 \times 100\% = 8,7\%$ . Sehingga dapat ditafsirkan bahwa gaya hidup memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap kinerja tenaga kependidikan dan sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi yang perlu dilakukan selanjutnya adalah Uji T. Uji T dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Apabila signifikansinya kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan. Sedangkan, Apabila signifikansinya lebih dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel 35 berikut ini.

Tabel 35 Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.947	9.236		2.485	.014
	Tingkat Stres	-.317	.083	.290	-3.835	.000
	Gaya hidup	-.300	.091	.249	<b>-3.293</b>	<b>.001</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 35, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya hidup ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan gaya hidup lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan secara parsial diterima. Artinya, gaya hidup dapat mempengaruhi secara negatif dari kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

**c. Uji Hipotesis Ketiga**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan tingkat stress dan gaya hidup secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diperoleh dengan perhitungan program SPSS versi 22. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh tingkat stres dan gaya hidup secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil dari analisis regresi ganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 36.

Tabel 36 Hasil Analisis Regresi Ganda  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	22.947	9.236		2.485	.014
	Tingkat stres	-.317	.083	.290	-3.835	<b>.000</b>
	Gaya hidup	-.300	.091	.249	-3.293	<b>.001</b>

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan kolom sig. pada tabel *Coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi tingkat stres sebesar

0,000 dan gaya hidup 0,001 lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres dan gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan. Pada tabel *Coefficients* dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,947 + (-0,317X_1) + (-0,300X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas, dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 22,947 artinya apabila tingkat stres ( $X_1$ ) dan gaya hidup ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) nilainya 22,947 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel tingkat stres ( $X_1$ ) sebesar 0,317 artinya apabila tingkat stres mengalami kenaikan sebesar 1, maka prestasi kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,317 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara tingkat stres dengan kinerja tenaga kependidikan. Semakin tinggi tingkat stres, semakin rendah kinerja tenaga kependidikan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel gaya hidup ( $X_2$ ) sebesar -0,300 artinya apabila gaya hidup mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja tenaga kependidikan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,300 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara tingkat stres

dengan kinerja tenaga kependidikan. Semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 37 Hasil Analisis Regresi Ganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>-.411<sup>a</sup></b>	.169	.158	6.830

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar -0,411. Koefisien korelasi tersebut bernilai negatif, sehingga tingkat stress dan gaya hidup berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila tingkat stress dan gaya hidup mengalami peningkatan secara bersama-sama atau simultan maka akan semakin rendah kinerja tenaga kependidikan.

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Peneliti menggunakan program SPSS versi 22 untuk menghitung koefisien determinasi dan dapat dilihat melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) pada tabel Model Summary hasil analisis regresi sederhana dan berganda.

Tabel 38 Hasil Analisis Regresi Ganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.411 <sup>a</sup>	<b>.169</b>	.158	6.830

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 38, nilai koefisien korelasi sebesar -0,411 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,169 atau  $0,169 \times 100\% = 16,9\%$ . Maka diperoleh besarnya pengaruh tingkat stress dan gaya hidup bersama-sama atau simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yaitu 16,9% dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

Pengujian signifikansi yang perlu dilakukan selanjutnya adalah Uji F. Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada output *Anova* atau *F test* dari hasil analisis regresi berganda. Asumsinya bahwa apabila nilai  $\text{sig.} > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara bersama sama atau simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sebaliknya, apabila nilai  $\text{sig.} < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel independen secara bersama sama atau simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 39:

Tabel 39 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413.700	2	706.850	<b>-15.154</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	6949.853	173	46.643		
	Total	8363.553	175			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel output *Anova* diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig.) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain variabel tingkat stres ( $X_1$ ) dan gaya hidup ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (Y).

## **B. Pembahasan**

### 1. Pengaruh Tingkat Stres Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya, maka kinerja tenaga kependidikan semakin menurun. Stres disebabkan oleh reaksi fisik atau mental terhadap suatu masalah atau perubahan yang berada di luar kendali seorang individu. Kondisi ini akan berdampak pada emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dengan demikian, tingginya tingkat stres akan menurunkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

Skor tertinggi indikator variabel stres kerja terdapat pada indikator tuntutan tugas. Tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta mendapatkan tuntutan tugas yang cukup berat dengan waktu pengerjaan yang singkat. Selain itu, tugas ganda yang membuat tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta melakukan tugas di luar tugas utamanya. Hal ini akan menimbulkan tekanan yang dirasakan tenaga kependidikan semakin

meningkat. Apabila tugas yang dikerjakan oleh tenaga kependidikan tidak sebanding dengan kemampuan, baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia, maka akan berdampak pada penurunan kinerja (Mendes & Martino, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta cukup tinggi sehingga stres kerja tersebut harus diturunkan agar kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta meningkat. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Messie (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penurunan tingkat stres dapat dilakukan dengan menyeimbangkan antara beban tugas yang harus dikerjakan, waktu pengerjaan dan keahlian yang dimiliki.

## 2. Pengaruh Gaya Hidup Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya hidup terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya hidup, maka kinerja tenaga kependidikan semakin menurun. Gaya hidup berkembang dalam dimensi aktivitas, minat dan opini yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pekerjaan, pendapatan, pendidikan, kekayaan, lingkungan, dan variabel lainnya.

Gaya hidup tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta

banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti pergaulan dengan orang yang berpenghasilan lebih tinggi dan memiliki gaya hidup konsumtif. Tenaga kependidikan juga cenderung minat terhadap barang-barang *branded*. Hal ini mengakibatkan pengeluaran lebih besar dibandingkan dengan pendapatan yang diperoleh. Akibatnya, kinerja tenaga kependidikan semakin menurun karena merasa penghasilannya tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian, ketika gaya hidup semakin meningkat, maka kinerja akan semakin menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan oleh Anggraini (2015) yang menyatakan bahwa gaya hidup berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya hidup yang baik salah satunya dilakukan dengan keseimbangan berolahraga. Gaya hidup sehat melalui olahraga mengacu pada pola hidup yang melibatkan aktivitas fisik secara teratur untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental seseorang. Manfaat kesehatan mental bagi para tenaga kependidikan diantaranya adalah dapat mengurangi gejala stres dan kecemasan, meningkatkan suasana hati, serta memperbaiki kualitas tidur dan kognisi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Karavelioglu, B et all (2022) yang menyatakan bahwa gaya hidup sehat melalui olahraga untuk pekerja menunjukkan bahwa aktivitas fisik memiliki dampak positif yang signifikan pada kesehatan fisik dan mental para pekerja. Pekerja yang aktif secara fisik cenderung memiliki pengetahuan nutrisi yang lebih baik, manajemen stres yang lebih efektif, dan skor keseluruhan perilaku gaya hidup sehat yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak aktif. Dapat dikatakan bahwa gaya hidup yang baik melalui olahraga akan efektif

mengelola stres tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari tenaga kependidikan.

### 3. Pengaruh Tingkat Stres dan Gaya Hidup Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya hidup berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila secara bersama-sama dilakukan penurunan stres kerja dan gaya hidup, maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, maka diperlukan penurunan secara serentak atau simultan antara stres kerja dan gaya hidup. Stres kerja dapat diturunkan yaitu dengan mengurangi beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan tuntutan dari pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu pengerjaan yang terlalu singkat atau tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan, konflik pribadi dengan pimpinan atau teman kerja, gaji yang terlalu rendah, masalah yang berkaitan dengan keluarga, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Wiktorczyk-Kapischke et al (2023), yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kependidikan tidak didukung oleh kemampuan yang baik dan kondisi seseorang yang sedang mengalami stress, maka akan terjadi penurunan kinerja di dalam sebuah pekerjaan.

Gaya hidup juga dapat diturunkan yaitu dengan cara mencari lingkungan yang positif dan produktif, tidak berperilaku konsumtif, membeli produk buatan Indonesia, terus memotivasi diri untuk semangat bekerja, rajin berolahraga, dan lain-lain. Hal ini dikarenakan gaya hidup yang tidak teratur

akan berdampak pada kinerja seseorang. Sejalan dengan pernyataan oleh Ryan & Deci (2021) yang menyatakan bahwa gaya hidup yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik pada suatu pekerjaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila stres kerja tenaga kependidikan meningkat, maka kinerja tenaga kependidikan akan menurun. Semakin tinggi tuntutan kerja, maka akan memberikan tekanan sehingga tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta mengalami stres kerja. Pada akhirnya, stres kerja ini akan berdampak pada menurunnya kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Gaya hidup memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Semakin tinggi gaya hidup, misalnya hedonisme, konsumtif, kurangnya motivasi diri, tidak pernah olahraga dan lain-lain akan berdampak pada menurunnya kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Stres kerja dan gaya hidup memiliki pengaruh negatif dan simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Apabila tenaga kependidikan

memiliki tingkat stres kerja dan gaya hidup yang rendah, maka kinerja tenaga kependidikan akan meningkat. Beban kerja yang seimbang dengan waktu dan kemampuan mengerjakan, rendahnya tingkat konflik, gaya hidup sederhana, fisik yang sehat dan rajin berolahraga akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak pimpinan Universitas Negeri Yogyakarta sebaiknya lebih menurunkan stres kerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil analisis, tingkat stres kerja masih tergolong dalam kategori cukup tinggi (sedang). Hal tersebut penting karena semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja akan semakin menurun. Indikator stres kerja yang paling tinggi adalah indikator tuntutan kerja. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi hal tersebut. Beban pekerjaan yang terlalu berat dengan waktu pengerjaan yang terlalu singkat akan menimbulkan tekanan dalam diri tenaga kependidikan. Akibatnya, tenaga kependidikan mengalami stres yang berdampak pada menurunnya kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Pihak pimpinan Universitas Negeri Yogyakarta sebaiknya juga lebih menurunkan gaya hidup tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil analisis, gaya hidup tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta tergolong cukup tinggi (sedang). Hal ini akan berakibat pada menurunnya kinerja.

Pimpinan sebaiknya menyadarkan tentang betapa pentingnya hidup dengan gaya yang sederhana. Gaya hidup yang hedonisme, konsumtif dan tidak produktif cenderung membuat seseorang malas untuk bekerja. Pimpinan sebaiknya memberikan motivasi kepada setiap tenaga kependidikan agar kinerja yang dilakukan semakin optimal.

3. Bagi tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta sebaiknya hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta supaya lebih memperhatikan tingkat stress yang dialami dan gaya hidup yang dilakukan, sehingga para tenaga kependidikan dapat meningkatkan aktivitas fisik yang berupa olahraga. Pengelolaan aktivitas yang baik seperti berolahraga akan berdampak pada meningkatnya kinerja tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- 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*. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Al-Mekhlafi, A. B. A., Isha, A. S. N., Chileshe, N., Abdulrab, M., Saeed, A. A. H., & Kineber, A. F. (2021). Modelling the relationship between the nature of work factors and driving performance mediating by role of fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136752>
- Alim, M., & Assyifa, A. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial, Dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*. <https://doi.org/10.31000/bvaj.v3i2.2235>
- Alkharabsheh, O. H. M., Jaaffar, A. H., Chou, Y. C., Rawati, E., & Fong, P. W. (2022). The Mediating Effect of Fatigue on the Nature Element, Organisational Culture and Task Performance in Central Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148759>
- Almarayeh, T., & Almarayeh, A. (2021). Health, economic and social lifestyle: a rapid assessment of COVID-19: evidence from MENA countries. *PSU Research Review*. <https://doi.org/10.1108/prr-01-2021-0008>
- Ambarwati, P. D., Pinilih, S. S., & Astuti, R. T. (2019). GAMBARAN TINGKAT STRES MAHASISWA. *Jurnal Keperawatan Jiwa*. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.40-47>
- Ambrasat, J., von Scheve, C., Schauenburg, G., Conrad, M., & Schröder, T. (2016). Unpacking the Habitus: Meaning Making Across Lifestyles. *Sociological Forum*. <https://doi.org/10.1111/socf.12293>
- Angelopoulou, E., Paudel, Y. N., Papageorgiou, S. G., & Piperi, C. (2021). APOE Genotype and Alzheimer's Disease: The Influence of Lifestyle and Environmental Factors. In *ACS Chemical Neuroscience*. <https://doi.org/10.1021/acscchemneuro.1c00295>
- Anwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol*.

<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i1.10963>

- Arditi, D., & Alavipour, S. M. R. (2019). Trends in Expectations about Duties and Responsibilities of Construction Managers. *Journal of Construction Engineering and Management*. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001661](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001661)
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aseervatham, G. S. B., Sivasudha, T., Jeyadevi, R., & Arul Ananth, D. (2013). Environmental factors and unhealthy lifestyle influence oxidative stress in humans--an overview. In *Environmental science and pollution research international*. <https://doi.org/10.1007/s11356-013-1748-0>
- Atrooz, F., Alkadhi, K. A., & Salim, S. (2021). Understanding stress: Insights from rodent models. *Current Research in Neurobiology*. <https://doi.org/10.1016/j.crneur.2021.100013>
- Bapolisi, A., Maurage, P., Cishugi, M. T., Musilimu, C. S., Kabakuli, A., Budema, P., Cikomola, F. G., Mudekereza, P. S., Mubenga, L. E., Petit, G., & Timary, P. (2022). Predictors of acute stress disorder in victims of violence in Eastern Democratic Republic of the Congo. In *European Journal of Psychotraumatology*. <https://doi.org/10.1080/20008066.2022.2109930>
- Baratta, M. V., Rozeske, R. R., & Maier, S. F. (2013). Understanding stress resilience. In *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00158>
- Barbiero, G., Berto, R., Venturella, A., & Maculan, N. (2021). Bracing Biophilia: When biophilic design promotes pupil's attentional performance, perceived restorativeness and affiliation with Nature. *Environment, Development and Sustainability*. <https://doi.org/10.1007/s10668-021-01903-1>
- Bellamy, J., Fensom, S., & van Doorn, N. (2023). Physical activity knowledge and confidence of education staff in a special education setting. *British Journal of Special Education*. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12438>
- Bielecka, J., & Markiewicz-żukowska, R. (2020). The influence of nutritional and lifestyle factors on glioma incidence. In *Nutrients*. <https://doi.org/10.3390/nu12061812>
- Biggs, D., Ban, N. C., & Hall, C. M. (2012). Lifestyle values, resilience, and nature-based tourism's contribution to conservation on Australia's Great Barrier Reef. *Environmental Conservation*. <https://doi.org/10.1017/S0376892912000239>
- Blašková, M., Tumová, D., Blaško, R., & Majchrzak-Lepczyk, J. (2021). Spirals of sustainable academic motivation, creativity, and trust of higher education staff.

*Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13137057>

- Bosch, S., Lemmen, J. P. M., Menezes, R., Van Der Hulst, R., Kuijvenhoven, J., Stokkers, P. C. F., De Meij, T. G. J., & De Boer, N. K. H. (2019). The influence of lifestyle factors on fecal volatile organic compound composition as measured by an electronic nose. *Journal of Breath Research*. <https://doi.org/10.1088/1752-7163/ab2775>
- Brown-Brandl, T. M. (2018). Understanding heat stress in beef cattle. *Revista Brasileira de Zootecnia*. <https://doi.org/10.1590/rbz4720160414>
- Burani, K., Gallyer, A., Ryan, J., Jordan, C., Joiner, T., & Hajcak, G. (2021). Acute stress reduces reward-related neural activity: Evidence from the reward positivity. *Stress*. <https://doi.org/10.1080/10253890.2021.1929164>
- Çakir, G., & Altay, N. (2021). Duties and Responsibilities of School Nurses in Care of Children with Chronic Disease. In *E-Journal of Dokuz Eylul University Nursing Faculty*. <https://doi.org/10.46483/deuhfed.730452>
- Chen, J., & Wang, B. (2022). Mobilising therapeutic landscapes: Lifestyle migration of the Houniao and the spatio-temporal encounters with nature. *Geoforum*. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2022.03.018>
- Clarke, D. B. (2021). The meaning of lifestyle. In *Consumer Society and the Post-modern City*. <https://doi.org/10.4324/9780203414149-11>
- D.A, I. A., & Hendrawati, H. (2018). TINGKAT STRES DENGAN PERILAKU MEROKOK PADA REMAJA LAKI – LAKI. *Media Informasi*. <https://doi.org/10.37160/bmi.v14i1.166>
- de Oliveira Miranda, A. C., Antunes, M. A., Guamán Alarcón, M. V., Meggiolaro, M. A., & Pinho de Castro, J. T. (2019). Use of the stress gradient factor to estimate fatigue stress concentration factors Kf. *Engineering Fracture Mechanics*. <https://doi.org/10.1016/j.engfracmech.2018.11.049>
- Dieterich, M., Stubert, J., Reimer, T., Erickson, N., & Berling, A. (2014). Influence of lifestyle factors on breast cancer risk. In *Breast Care*. <https://doi.org/10.1159/000369571>
- Duan, H., Wang, X., Wang, Z., Xue, W., Kan, Y., Hu, W., & Zhang, F. (2019). Acute stress shapes creative cognition in trait anxiety. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01517>
- Ediansyah, Kurniawan, D. A., Salamah, & Perdana, R. (2019). Investigation of problem based learning: Process of understanding the concepts and independence learning on research statistics subject. *Humanities and Social Sciences Reviews*. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.751>

- Ewert, A., & Chang, Y. (2018). Levels of nature and stress response. *Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.3390/bs8050049>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fauziah, F. (2015). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar mahasiswa semester II bimbingan konseling UIN Ar-Raniry. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(1), 90. <https://doi.org/10.22373/je.v1i1.320>.
- Febriani, F., Tessa, A., Utami, R., & Dwandaru, W. S. B. (2020). The effect of mutual cooperation values towards people's lifestyle in the form of maps. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*. <https://doi.org/10.21831/jc.v17i1.29617>
- Firmanto, R. A. (2017). Pengaruh Manajemen Kesiswaan terhadap Disiplin Belajar dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*.
- Fırat, E. A., & Köksal, M. S. (2017). The relationship between use of Web 2.0 tools by prospective science teachers and their biotechnology literacy. *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.067>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Giessing, L., Frenkel, M. O., Zinner, C., Rummel, J., Nieuwenhuys, A., Kasperk, C., Brune, M., Engel, F. A., & Plessner, H. (2019). Effects of coping-related traits and psychophysiological stress responses on police recruits' shooting behavior in reality-based scenarios. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01523>
- Goodyear, V. A., Kerner, C., & Quennerstedt, M. (2019). Young people's uses of wearable healthy lifestyle technologies; surveillance, self-surveillance and resistance. *Sport, Education and Society*. <https://doi.org/10.1080/13573322.2017.1375907>
- Guna Maharani, A. P., Rika Gamayuni, R., & Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Health Sains*. <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i8.472>

- Haji, L., Valizadeh, N., Rezaei-Moghaddam, K., & Hayati, D. (2020). Analyzing Iranian farmers' behavioral intention towards acceptance of drip irrigation using extended technology acceptance model. *Journal of Agricultural Science and Technology*.
- Hall, S. L., Cross, J., Selix, N. W., Patterson, C., Segre, L., Chuffo-Siewert, R., Geller, P. A., & Martin, M. L. (2015). Recommendations for enhancing psychosocial support of NICU parents through staff education and support. In *Journal of Perinatology*. <https://doi.org/10.1038/jp.2015.147>
- Han, S. B., Oh, J. K., Jang, W. Y., Choudhary, N., Kim, H. G., & Shon, W. Y. (2018). Increased Serum Ion Levels After Ceramic-on-Metal Bearing Total Hip Arthroplasty: Influence of an Asian Lifestyle. *Journal of Arthroplasty*. <https://doi.org/10.1016/j.arth.2017.10.037>
- Hancevich, A. (2022). Associations between Extraversion and Working Memory: A facet-level correlational research. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111660>
- Harisya, S. M., & Mochlasin, M. (2022). Peran moderasi halal lifestyle pada hubungan pengetahuan keuangan dan kepercayaan terhadap minat menabung masyarakat di bank syariah. *Journal of Halal Industry Studies*. <https://doi.org/10.53088/jhis.v1i1.119>
- Hedlund-de Witt, A., de Boer, J., & Boersema, J. J. (2014). Exploring inner and outer worlds: A quantitative study of worldviews, environmental attitudes, and sustainable lifestyles. *Journal of Environmental Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.11.005>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Hersika, E. I., Nastasia, K., & Kurniawan, H. (2020). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Gaya Hidup Hedonisme Remaja di Kafe. *Psyche 165 Journal*. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.11>
- Heyeres, M., McCalman, J., Langham, E., Bainbridge, R., Redman-Maclaren, M., Britton, A., Rutherford, K., & Tsey, K. (2019). Strengthening the Capacity of Education Staff to Support the Wellbeing of Indigenous Students in Boarding Schools: A Participatory Action Research Study. *Australian Journal of Indigenous Education*. <https://doi.org/10.1017/jie.2017.42>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hoshino, A., Amano, S., Suzuki, K., & Suwa, M. (2016). Relationships between

- Depression and Stress Factors in Housework and Paid Work among Japanese Women. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*. <https://doi.org/10.1016/j.hkjot.2016.03.001>
- Husnul Ikhsan, M., Widya Murni, A., & Rustam, E. R. (2020). Hubungan Depresi, Ansietas, dan Stres dengan Kejadian Sindrom Dispepsia pada Mahasiswa Tahun Pertama di Fakultas Kedokteran Universitas Andalas Sebelum dan Sesudah Ujian Blok. *Jurnal Kesehatan Andalas*. <https://doi.org/10.25077/jka.v9i1s.1158>
- Iversen, N. M., Hem, L. E., & Mehmetoglu, M. (2016). Lifestyle segmentation of tourists seeking nature-based experiences: The role of cultural values and travel motives. *Journal of Travel and Tourism Marketing*. <https://doi.org/10.1080/10548408.2014.998359>
- Jahan, S. S., Nerali, J. T., Parsa, A. D., & Kabir, R. (2022). Exploring the Association between Emotional Intelligence and Academic Performance and Stress Factors among Dental Students: A Scoping Review. In *Dentistry Journal*. <https://doi.org/10.3390/dj10040067>
- Joye, Y., Lange, F., & Fischer, M. (2022). Does beautiful nature motivate to work? Outlining an alternative pathway to nature-induced cognitive performance benefits. *New Ideas in Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100946>
- Junge, C., Valkenburg, P. M., Deković, M., & Branje, S. (2020). The building blocks of social competence: Contributions of the Consortium of Individual Development. In *Developmental Cognitive Neuroscience*. <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2020.100861>
- Kabakus, A. K., Bahcekapili, E., & Ayaz, A. (2023). The effect of digital literacy on technology acceptance: An evaluation on administrative staff in higher education. *Journal of Information Science*. <https://doi.org/10.1177/01655515231160028>
- Kalache, S. M., Mulsant, B. H., Davies, S. J. C., Liu, A. Y., Voineskos, A. N., Butters, M. A., Miranda, D., Menon, M., Kern, R. S., & Rajji, T. K. (2015). The Impact of Aging, Cognition, and Symptoms on Functional Competence in Individuals with Schizophrenia Across the Lifespan. *Schizophrenia Bulletin*. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbu114>
- Kamprath, M., & Mietzner, D. (2015). The impact of sectoral changes on individual competences: A reflective scenario-based approach in the creative industries. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.01.011>
- Keith, K. C., Smith, E., Reddy, S., & Bourne, C. L. (2021). Lifestyle Factors and Other Influences on Medical Students Choosing a Career in Emergency

- Medicine. *AEM Education and Training*. <https://doi.org/10.1002/aet2.10440>
- Khairiah, K., Antari, A. R. N., Samsidar, E., Hidayat, A. S., & Mubiarto, A. N. (2021). prestasi kerja pendidikan tinggi (pt) menurun dalam manajemen kinerja era sars-covid-19. *Al-Khair Journal : Management, Education, And Law*. <https://doi.org/10.29300/kh.v1i1.5443>
- Khare, A. (2011). Impact of Indian cultural values and lifestyles on meaning of branded products: Study on university students in India. *Journal of International Consumer Marketing*. <https://doi.org/10.1080/08961530.2011.602953>
- Kristiansen, M. B., Dahler-Larsen, P., & Ghin, E. M. (2019). On the Dynamic Nature of Performance Management Regimes. *Administration and Society*. <https://doi.org/10.1177/0095399717716709>
- Lambrechts, W., Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Verhoeven, E. (2019). The role of individual sustainability competences in eco-design building projects. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.084>
- Largo-Wight, E., William Chen, W., Dodd, V., & Weiler, R. (2011). Healthy workplaces: The effects of nature contact at work on employee stress and health. *Public Health Reports*. <https://doi.org/10.1177/00333549111260s116>
- Li, F., Zhao, D., Qing, T., & Kuang, Y. (2021). Identification of occupational stress factors of commissioning workers in nuclear power plants based on a bottom-up survey design and factor analysis. *Journal of Nuclear Science and Technology*. <https://doi.org/10.1080/00223131.2020.1858988>
- Light, J., & McNaughton, D. (2014). Communicative competence for individuals who require augmentative and alternative communication: A new definition for a new era of communication? In *AAC: Augmentative and Alternative Communication*. <https://doi.org/10.3109/07434618.2014.885080>
- Lin, I. C., & Liao, T. C. (2017). A survey of blockchain security issues and challenges. *International Journal of Network Security*. [https://doi.org/10.6633/IJNS.201709.19\(5\).01](https://doi.org/10.6633/IJNS.201709.19(5).01)
- Lund, K., Argentzell, E., Leufstadius, C., Tjörnstrand, C., & Eklund, M. (2019). Joining, belonging, and re-valuing: A process of meaning-making through group participation in a mental health lifestyle intervention. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. <https://doi.org/10.1080/11038128.2017.1409266>
- Malan-Müller, S., Seedat, S., & Hemmings, S. M. J. (2014). Understanding posttraumatic stress disorder: Insights from the methylome. *Genes, Brain and Behavior*. <https://doi.org/10.1111/gbb.12102>

- Maulana, Z., Soleha, T., Saftarina, F., & Siagian, J. (2019). Perbedaan tingkat stres antara mahasiswa tahun pertama dan tahun kedua di Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. *Jurnal Majority*.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i1.24495>
- Mendes, S. S., & Martino, M. M. F. De. (2020). Stress factors of nursing students in their final year. *Revista Da Escola de Enfermagem*. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018053903593>
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Mursalini, W. I., & Kasih, T. D. (2020). Analisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Karyawan. *Jurnal ADVANCED*.
- Mutmainah, S. U., Permatasari, A. D., Adawiyah, S., & Prihantini, P. (2022). Urgensi Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Aulad: Journal on Early Childhood*. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.227>
- Nurjannah. (2022). Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas Dalam Pembelajaran Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di Min 28 Bireuen. *Al-Ihtirafiah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. <https://doi.org/10.47498/ihtirafiah.v2i1.1044>
- Nurkholis, A., Samsugi, S., Fitratullah, M., Permatasari, B., Widodo, T., & Meilisa, L. (2020). Pelatihan Customer Service Untuk Tenaga Kependidikan Smkn 2 Kalianda. *Journal of Technology and Social for Community Service (JTSCS)*.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Park, K. H., Kim, A. R., Yang, M. A., Lim, S. J., & Park, J. H. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on the lifestyle, mental health, and quality of life of adults in South Korea. *PLoS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247970>
- Piya, M. K., Fletcher, T., Myint, K. P., Zarora, R., Yu, D., & Simmons, D. (2022). The impact of nursing staff education on diabetes inpatient glucose management: a pilot cluster randomised controlled trial. *BMC Endocrine Disorders*. <https://doi.org/10.1186/s12902-022-00975-y>

- Priatna, A. (2017). Hubungan Pengembangan Profesionalisme Dan Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar MAHASISWA. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/10.17509/jpp.v17i1.6628>
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Andi.
- Rahardiantini, I., & Sina, C. I. (2021). Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kecemasan Siswa Saat Vaksinasi Covid-19 Tingkat Stres. *Jurnal Ilmu Kesehatan*.
- Rahmadani, R. (2022). Pentingnya Literasi Digital Bagi Guru Dan Tenaga Kependidikan Madrasah. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*. <https://doi.org/10.56266/widyaborneo.v4i2.69>
- Ratnawati. (2018). Pengaruh Manajemen Pembelajaran terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*.
- Reddy, K. (2018). The Duties and Responsibilities of a Medical Teacher. *Journal of Gandaki Medical College-Nepal*. <https://doi.org/10.3126/jgmcn.v11i1.20795>
- Ridho, M., Frethernety, A., & Widodo, T. (2021). Literature Review Hubungan Stres Dengan Kejadian Hipertensi. *Jurnal Kedokteran Universitas Palangka Raya*. <https://doi.org/10.37304/Jkupr.V9i2.3571>
- Rivkin, I., Johnson, S., Lopez, E. D. S., Trimble, J. E., Quaintance, T., & Orr, E. (2017). Yup'ik Understanding Of Stress Within The Context Of Rapid Cultural Change. *Journal of Community Psychology*. <https://doi.org/10.1002/jcop.21831>
- Rochman, T., Suherman, A., Ma'mun, A., & Abduljabar, B. (2021). Indonesian Community Active Lifestyle: Between Expectations and Reality. *Jurnal Maempo: Jurnal Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi*. <https://doi.org/10.35194/jm.v11i1.1277>
- Rosenbaum, M. S., Ramirez, G. C., & Camino, J. R. (2018). A dose of nature and shopping: The restorative potential of biophilic lifestyle center designs. *Journal of Retailing and Consumer Services*. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.08.018>
- Saefudin, S., & Wahyuningsih, S. (2017). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang. *JSiI (Jurnal Sistem Informasi)*. <https://doi.org/10.30656/jsii.v1i0.78>
- Sahlin, E., Ahlberg, G., Matuszczyk, J. V., & Grahn, P. (2014). Nature-based stress management course for individuals at risk of adverse health effects from work-

related stress-effects on stress related symptoms, workability and sick leave. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. <https://doi.org/10.3390/ijerph110606586>

Sarki, I. H., Bhutto, N. A., Arshad, I., & Khuhro, R. A. (2012). Impact of Pakistani University Student's Cultural Values and Lifestyles on Meaning of Brands. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.

Savaş Yalçın, M., & Akan, D. (2018). Duty and responsibilities of the public sector in ensuring secondary education financing. *Hacettepe Egitim Dergisi*.

Shuda, Q., Bougoulas, M. E., & Kass, R. (2020). Effect of nature exposure on perceived and physiologic stress: A systematic review. In *Complementary Therapies in Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2020.102514>

Simpson, D. S. A., & Oliver, P. L. (2020). Ros generation in microglia: Understanding oxidative stress and inflammation in neurodegenerative disease. In *Antioxidants*. <https://doi.org/10.3390/antiox9080743>

Smith, T. O., Penny, F., & Fleetcroft, R. (2016). Medical morbidities in people following hip and knee arthroplasty: data from the Osteoarthritis Initiative. *European Journal of Orthopaedic Surgery and Traumatology*. <https://doi.org/10.1007/s00590-015-1713-3>

Sonoda, Y., Onozuka, D., & Hagihara, A. (2018). Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12522>

Souza-Talarico, J. N., Wan, N., Santos, S., Fialho, P. P. A., Chaves, E. C., Caramelli, P., Bianchi, E. F., Santos, A. T., & Lupien, S. J. (2016). Cross-country discrepancies on public understanding of stress concepts: Evidence for stress-management psychoeducational programs. *BMC Psychiatry*. <https://doi.org/10.1186/s12888-016-0886-6>

Stemeseder, T., Klinglmayr, E., Moser, S., Lang, R., Himly, M., Oostingh, G. J., Zumbach, J., Bathke, A. C., Hawranek, T., & Gadermaier, G. (2017). Influence of Intrinsic and Lifestyle Factors on the Development of IgE Sensitization. *International Archives of Allergy and Immunology*. <https://doi.org/10.1159/000475499>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis Dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sukardi. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sukiman. (2012). *Pengembangan sistem evaluasi*. Insan Madani.
- Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um027v5i22022p145>
- Suryani, I. (2021). Implementasi Kebijakan Pendidikan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Mi Assegaf Palembang. *JS (JURNAL SEKOLAH)*. <https://doi.org/10.24114/js.v5i4.30867>
- Syahputra, F. (2021). Description Of The Quality Of Life Of Poor Households Beneficiaries Family Hope Program In Meuraxa Subdistrict, Banda Aceh. *Jukema (Jurnal Kesehatan Masyarakat Aceh)*. <https://doi.org/10.37598/jukema.v7i1.1067>
- Syaoid, sukmadinata nana. (2011). *Landasan psikologi proses pendidikan*. Rosdakarya.
- Taryaman, C. (2018). Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*.
- Tchetina, E., Glemba, K., Yunitskaya, A., Markova, G., Makarov, M., & Lila, A. (2023). Cathepsin S Upregulation Measured in the Peripheral Blood Mononuclear Cells Prior to Surgery Points to Postoperative Pain Development in Patients with Hip Osteoarthritis. *Diagnostics*. <https://doi.org/10.3390/diagnostics13101739>
- van de Wouw, M., Sichetti, M., Long-Smith, C. M., Ritz, N. L., Moloney, G. M., Cusack, A. M., Berding, K., Dinan, T. G., & Cryan, J. F. (2021). Acute stress increases monocyte levels and modulates receptor expression in healthy females. *Brain, Behavior, and Immunity*. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2021.03.005>
- Van Hedger, S. C., Nusbaum, H. C., Clohisy, L., Jaeggi, S. M., Buschkuehl, M., & Berman, M. G. (2019). Of cricket chirps and car horns: The effect of nature sounds on cognitive performance. *Psychonomic Bulletin and Review*. <https://doi.org/10.3758/s13423-018-1539-1>
- Vatansever, C., & Turetgen, I. (2018). Investigating the effects of different physical and chemical stress factors on microbial biofilm. *Water SA*. <https://doi.org/10.4314/wsa.v44i2.16>
- Vázquez-Cano, E., & Holgueras-González, A. I. (2019). Teacher stress factors and performance in high schools in Ecuador. *KEDI Journal of Educational Policy*.
- Voorhoof, D. (2015). The European Convention on Human Rights: the right to

freedom of expression and information restricted by duties and responsibilities in a democratic society. *Human Rights*.

- Wang, J. (2015). Stress and work: perspectives on understanding and managing stress. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026554>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*.
- Wati, P. D. C. A., & Ridlo, I. A. (2020). Hygienic and Healthy Lifestyle in the Urban Village of Rangkah Surabaya. *Jurnal PROMKES*. <https://doi.org/10.20473/jpk.v8.i1.2020.47-58>
- Waychal, P., Mohanty, R. P., & Verma, A. (2011). Leading indicators of innovation as a competence for individuals; an empirical study. *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/09727981111176000>
- Widiyoko, E. P. (2018). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Wiktorczyk-Kapischke, N., Skowron, K., Grudlewska-Buda, K., Wałęcka-Zacharska, E., Korkus, J., & Gospodarek-Komkowska, E. (2021). Adaptive Response of *Listeria monocytogenes* to the Stress Factors in the Food Processing Environment. In *Frontiers in Microbiology*. <https://doi.org/10.3389/fmicb.2021.710085>
- Wiktorczyk-Kapischke, N., Skowron, K., Wałęcka-Zacharska, E., Grudlewska-Buda, K., Wnuk, K., Buszko, K., & Gospodarek-Komkowska, E. (2023). Assessment of the influence of selected stress factors on the growth and survival of *Listeria monocytogenes*. *BMC Microbiology*. <https://doi.org/10.1186/s12866-023-02766-4>
- Wollscheid, S., Lødding, B., & Aamodt, P. O. (2021). Prepared for higher education? Staff and student perceptions of academic literacy dimensions across disciplines. *Quality in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13538322.2021.1830534>
- Young, C. L., Trapani, K., Dawson, S., O'Neil, A., Kay-Lambkin, F., Berk, M., & Jacka, F. N. (2018). Efficacy of online lifestyle interventions targeting lifestyle behaviour change in depressed populations: A systematic review. In *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*. <https://doi.org/10.1177/0004867418788659>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Instrumen Penelitian Sebelum Validasi

### Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Item
1	<b>Kinerja Tendik</b>	Kualitas Kerja	1,2	2
		Kecepatan dan Ketepatan	3,4,5	3
		Inisiatif Dalam Kerja	6,7	2
		Kemampuan Kerja	8,9	2
		Komunikasi	10,11	2
2	<b>Tingkat Stress Tendik</b>	Tuntutan Tugas	12,13	2
		Tuntutan Peran	14,15,16,17	4
		Tuntutan Antar Pribadi	18,19,20,21	4
		Struktur Organisasi	22,23	2
		Kepemimpinan Organisasi	24,25,26	3
3.	<b>Gaya Hidup Tendik</b>	Aktivitas	27,28	2
		Minat	29,30,31,32	4
		Opini	33,34,35	3

### **Teknik Penskoran Instrumen Penelitian**

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

**PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:**

1. Sebelum mengisi instrumen, bacalah petunjuk pengisian dengan cermat.
2. Instrumen ini terdiri dari 35 pernyataan
3. Berilah tanda check list (√) pada kolom pilihan jawaban;
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Netral (N)
  - Setuju (S)
  - Sangat Setuju (SS)
4. Semua jawaban benar, tidak ada yang salah. Oleh karena itu jawablah semua pernyataan dengan jujur.

**1. Instrumen Kinerja Tenaga Kependidikan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
2.	Meskipun latar belakang pendidikan saya tidak sesuai dengan pekerjaan, saya tetap menjalankannya dengan baik.				
3.	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan optimal				
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				

6.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
7.	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan dan pengembangan diri.				
8.	Saya senang berkolaborasi dengan teman dalam proses bekerja.				
9.	Saya memiliki motivasi bahwa bekerja untuk berkarya				
10.	Dalam sebuah pekerjaan, komunikasi antartim merupakan kunci suksesnya hasil pekerjaan.				
11.	Komunikasi akan menunjang kualitas kinerja seseorang dan hasil kerja				

## 2. Instrumen tingkat stres Tenaga Kependidikan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
12.	Kebutuhan untuk studi lanjut saya didukung pimpinan				
13.	Saya telah bekerja sesuai dengan kompetensi saya dan saat ini berada di jalur karir/jabatan yang sesuai dengan kompetensi saya.				

14.	Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/seminar/workshop/magang didorong pimpinan				
15.	Rekan kerja selalu memberikan bantuan berupa motivasi dan hiburan ketika saya merasa stress.				
16.	Saya bekerja dengan tingkat beban kerja yang sesuai dengan kompetensi, karir/jabatan serta penghasilan yang saya terima				
17.	Kesempatan untuk mendapatkan Tugas Tambahan terbuka secara adil dan merata.				
18.	Kesempatan untuk studi banding dalam/luar negeri dibuka lebar				
19.	Saya bisa mengelola stress pekerjaan dengan baik.				
20.	Saya selalu punya waktu untuk istirahat secara fisik maupun secara psikologis.				
21.	Saya bisa mengelola stress yang berdampak pada kesehatan fisik dengan baik.				
22.	Kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir dan/atau jabatan terbuka secara adil dan merata.				

23.	Universitas telah mewadahi layanan psikologis tenaga kependidikan melalui Unit Layanan Bimbingan Konseling (ULBK)				
24.	Kesempatan untuk meningkatkan karir/jabatan Non-struktural atau karir/jabatan di Luar lingkungan Fakultas didukung pimpinan.				
25.	Informasi tentang Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, utusan khusus, dan sejenisnya) tersedia.				
26.	Pimpinan sangat terbuka dan mengayomi kondisi kerja yang ada di lingkungan kantor.				

### 3. Instrumen gaya hidup Tenaga Kependidikan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
27.	Pekerjaan saya menunjang gaya hidup saat ini.				
28.	Penampilan saya di pekerjaan dan di luar pekerjaan sama.				
29.	Stress pekerjaan mempengaruhi gaya hidup saya.				
30.	Gaya hidup bermewah-mewahan adalah sebuah tujuan yang ingin saya capai.				

31.	Gaya hidup sederhana dan apa adanya merupakan manifestasi diri.				
32.	Saya memiliki gaya hidup yang disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan.				
33.	Lingkungan kerja mendukung gaya hidup saya yang bermewah-mewahan.				
34.	Saya cenderung mengikuti tren yang ada di kantor dalam masalah hobi atau penampilan.				
35.	Jika saya tidak mengikuti tren, saya merasa tidak nyaman.				

## Lampiran 2 Validasi Instrumen Penelitian

### Validator 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092  
Laman: fikk.uny.ac.id Email: humas\_fikk@uny.ac.id

Nomor : B/27.632/UN34.16/KM.07/2023

12 Desember 2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Validasi

Yth. Bapak/Ibu/Sdr:

**Dr. Widiyanto, M.Kes.**

di tempat

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi Validator bagi mahasiswa:

Nama : Andhi Saputra

NIM : 22611251038

Prodi : S-2 Ilmu Keolahragaan

Pembimbing : Prof. Dr. Suharjana, M.Kes.

Judul : PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP  
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI  
YOGYAKARTA

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr dapat mengembalikan hasil validasi paling lambat 2 (dua) minggu. Atas perkenan dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.



Dekan

Prof. Dr. Ahmad Nasrulloh, M.Or.  
NIP. 19830626 200812 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092  
Laman: [fikk.uny.ac.id](http://fikk.uny.ac.id) Email: [humas\\_fikk@uny.ac.id](mailto:humas_fikk@uny.ac.id)

**SURAT KETERANGAN VALIDASI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Widiyanto, M.Kes  
Jabatan/Pekerjaan : Dosen  
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

dari mahasiswa:

Nama : Andhi Saputra  
NIM : 22611251038  
Prodi : S-2 Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/~~belum siap~~)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Instrumen sudah ada sebelumnya, bisa dicantumkan  
menyebutkan validasi & reliabilitasnya
2. Sampel yang digunakan representatif
3. Teknik sampling yang digunakan.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, ..... Desember 2023  
Validator,

Dr. Widiyanto, M.Kes  
NIP 19820605 200501 1 002

## Validator 2



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN  
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 513092, 586168 Fax. (0274) 513092  
Laman: [fikk.uny.ac.id](http://fikk.uny.ac.id) Email: [humas\\_fikk@uny.ac.id](mailto:humas_fikk@uny.ac.id)

### SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prof. Dr. Komarudin S.Pd., M.A.  
Jabatan/Pekerjaan : Dosen  
Instansi Asal : Universitas Negeri Yogyakarta

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

dari mahasiswa:

Nama : Andhi Saputra  
NIM : 22611251038  
Prodi : S-2 Ilmu Keolahragaan

(sudah siap/belum siap)\* dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Hilangkan pilihan jawaban N (Netral)  
cukup 4 pilihan saja.*
2. ....
3. ....

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, *19/12-2023*  
Validator,

*[Signature]*  
Prof. Dr. Komarudin S.Pd., M.A.  
NIP 19740928 200312 1 002

### Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Setelah Hasil Validasi (Siap Penelitian)

#### PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN:

1. Sebelum mengisi instrumen, bacalah petunjuk pengisian dengan cermat.
2. Instrumen ini terdiri dari 33 pernyataan
3. Berilah tanda check list (√) pada kolom pilihan jawaban;
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Netral (N)
  - Setuju (S)
  - Sangat Setuju (SS)
4. Semua jawaban benar, tidak ada yang salah. Oleh karena itu jawablah semua pernyataan dengan jujur.

#### Instrumen Kinerja Tenaga Kependidikan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
2.	Meskipun latar belakang pendidikan saya tidak sesuai dengan pekerjaan, saya tetap menjalankannya dengan baik.				
3.	Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
5.	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan dan pengembangan diri.				
6.	Saya senang berkolaborasi dengan teman dalam proses bekerja.				
7.	Saya memiliki motivasi bahwa bekerja untuk berkarya				

8.	Dalam sebuah pekerjaan, komunikasi antartim merupakan kunci suksesnya hasil pekerjaan.				
9.	Komunikasi akan menunjang kualitas kinerja seseorang dan hasil kerja				

### Instrumen tingkat stres Tenaga Kependidikan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
10.	Kebutuhan untuk studi lanjut saya didukung pimpinan				
11.	Saya telah bekerja sesuai dengan kompetensi saya dan saat ini berada di jalur karir/jabatan yang sesuai dengan kompetensi saya.				
12.	Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/seminar/workshop/magang didorong pimpinan				
13.	Rekan kerja selalu memberikan bantuan berupa motivasi dan hiburan ketika saya merasa stress.				
14.	Saya bekerja dengan tingkat beban kerja yang sesuai dengan kompetensi, karir/jabatan serta penghasilan yang saya terima				
15.	Kesempatan untuk mendapatkan Tugas Tambahan terbuka secara adil dan merata.				
16.	Kesempatan untuk studi banding dalam/luar negeri dibuka lebar				

17.	Saya bisa mengelola stress pekerjaan dengan baik.				
18.	Saya selalu punya waktu untuk istirahat secara fisik maupun secara psikologis.				
19.	Saya bisa mengelola stress yang berdampak pada kesehatan fisik dengan baik.				
20.	Kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir dan/atau jabatan terbuka secara adil dan merata.				
21.	Universitas telah mewadahi layanan psikologis tenaga kependidikan melalui Unit Layanan Bimbingan Konseling (ULBK)				
22.	Kesempatan untuk meningkatkan karir/jabatan Non-struktural atau karir/jabatan di Luar lingkungan Fakultas didukung pimpinan.				
23.	Informasi tentang Tugas Tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, utusan khusus, dan sejenisnya) tersedia.				
24.	Pimpinan sangat terbuka dan mengayomi kondisi kerja yang ada di lingkungan kantor.				

### **Instrumen gaya hidup Tenaga Kependidikan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
25.	Pekerjaan saya menunjang gaya hidup saat ini.				

26.	Penampilan saya di pekerjaan dan di luar pekerjaan sama.				
27.	Stress pekerjaan mempengaruhi gaya hidup saya.				
28.	Gaya hidup bermewah-mewahan adalah sebuah tujuan yang ingin saya capai.				
29.	Gaya hidup sederhana dan apa adanya merupakan manifestasi diri.				
30.	Saya memiliki gaya hidup yang disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan.				
31.	Lingkungan kerja mendukung gaya hidup saya yang bermewah-mewahan.				
32.	Saya cenderung mengikuti tren yang ada di kantor dalam masalah hobi atau penampilan.				
33.	Jika saya tidak mengikuti tren, saya merasa tidak nyaman.				

## Lampiran 4 Hasil Uji Coba Instrumen Dengan SPSS

### Correlations

B1	Pearson Correlation	.449*	.183	-.024	.289	.494**	.163	.390*	.397*	.508**	.656**	.664**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.013	.333	.899	.121	.006	.388	.033	.030	.004	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	.349	.300	-.061	.616**	-.344	.157	.472**	.648**	.436*	.552**	.621**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.058	.107	.750	.000	.062	.406	.008	.000	.016	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	.259	.130	-.034	.484**	-.063	.459*	.485**	.459*	.497**	.349	.502**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.167	.494	.860	.007	.740	.011	.007	.011	.005	.058	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	.188	.275	.003	.567**	-.296	-.206	.253	.022	.312	.262	.231	.337
	Sig. (2-tailed)	.320	.141	.985	.001	.113	.275	.178	.909	.094	.163	.219	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	.546**	.310	.086	.395*	-.395*	.076	.358	.305	.620**	.595**	.664**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.002	.095	.651	.031	.031	.689	.052	.101	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	.199	-.189	-.152	-.026	-.016	.258	.097	.486**	.289	.324	.325	.293
	Sig. (2-tailed)	.293	.317	.422	.892	.934	.168	.609	.007	.121	.081	.080	.115
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B7	Pearson Correlation	.349	.300	-.061	.616**	-.344	.157	.472**	.648**	.436*	.552**	.621**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.058	.107	.750	.000	.062	.406	.008	.000	.016	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B8	Pearson Correlation	-.171	.285	.565**	.034	-.293	-.190	-.018	.106	-.182	.100	.178	.264
	Sig. (2-tailed)	.366	.127	.001	.859	.116	.316	.924	.578	.337	.598	.348	.159
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B9	Pearson Correlation	.259	.130	-.034	.484**	-.063	.459*	.485**	.459*	.497**	.349	.502**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.167	.494	.860	.007	.740	.011	.007	.011	.005	.058	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B10	Pearson Correlation	.054	.189	-.067	-.143	-.021	-.022	.086	.289	.096	.311	.175	.182
	Sig. (2-tailed)	.776	.317	.725	.451	.913	.907	.653	.122	.613	.094	.356	.336
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B11	Pearson Correlation	-.133	.113	.382*	-.060	.144	-.015	-.062	-.079	-.167	-.131	-.062	.066

	Sig. (2-tailed)	.484	.553	.037	.753	.449	.936	.746	.677	.378	.489	.743	.728
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B12	Pearson Correlation	.469**	.387*	-.077	.442*	-.195	.123	.414*	.310	.454*	.526**	.545**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.009	.035	.684	.014	.302	.517	.023	.096	.012	.003	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B13	Pearson Correlation	.259	.130	-.034	.484**	-.063	.459*	.485**	.459*	.497**	.349	.502**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.167	.494	.860	.007	.740	.011	.007	.011	.005	.058	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B14	Pearson Correlation	.494**	.071	-.129	.423*	.468**	.055	.248	.386*	.518**	.575**	.517**	.447*
	Sig. (2-tailed)	.006	.708	.496	.020	.009	.772	.186	.035	.003	.001	.003	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B15	Pearson Correlation	-.284	.258	.240	-.034	-.135	-.387*	.000	-.323	-.057	-.040	-.137	-.042
	Sig. (2-tailed)	.128	.168	.202	.858	.478	.035	1.000	.082	.763	.834	.471	.826
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B16	Pearson Correlation	.541**	-.366*	.229	.543**	.346	-.204	.641**	-.274	.506**	-.409*	-.439*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.002	.047	.224	.002	.061	.279	.000	.143	.004	.025	.015	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B17	Pearson Correlation	-.379*	-.282	-.122	-.167	.204	-.296	-.209	-.321	-.265	.491**	-.349	-.401*
	Sig. (2-tailed)	.039	.131	.521	.379	.279	.112	.267	.083	.157	.006	.059	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B18	Pearson Correlation	.495**	.309	.004	.458*	.551**	.234	.396*	.567**	.644**	.628**	1.000*	.781**
	Sig. (2-tailed)	.005	.096	.984	.011	.002	.213	.030	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B19	Pearson Correlation	.420*	.297	.033	.342	-.076	-.036	.466**	.447*	.120	.471**	.413*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.021	.111	.861	.064	.690	.849	.009	.013	.528	.009	.023	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B20	Pearson Correlation	.264	.108	.047	.320	.138	-.100	.119	.062	.125	.183	.156	.252
	Sig. (2-tailed)	.159	.572	.807	.085	.467	.598	.531	.746	.509	.334	.411	.179
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B21	Pearson Correlation	.389*	.003	-.174	.561**	-.178	.425*	.434*	.594**	.378*	.284	.561**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.034	.987	.359	.001	.347	.019	.017	.001	.040	.128	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B22	Pearson Correlation	-.427*	.111	.181	-.108	.262	-.123	-.253	-.019	-.276	-.100	.001	.032
	Sig. (2-tailed)	.018	.558	.338	.570	.162	.516	.177	.919	.140	.600	.995	.867
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B23	Pearson Correlation	-.258	.008	.263	-.243	.119	-.096	-.168	-.206	-.269	-.138	-.147	-.116

	Sig. (2-tailed)	.169	.969	.160	.195	.532	.614	.374	.275	.151	.466	.440	.541
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B24	Pearson Correlation	.325	.488**	-.361	.470**	-.078	.027	.618**	.375*	.361*	.188	.300	.470**
	Sig. (2-tailed)	.079	.006	.050	.009	.684	.885	.000	.041	.050	.320	.108	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B25	Pearson Correlation	.498**	-.288	-.166	-.254	.273	-.232	-.235	-.195	-.316	.587**	.546**	-.440*
	Sig. (2-tailed)	.005	.123	.380	.175	.144	.217	.212	.302	.089	.001	.002	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B26	Pearson Correlation	.459*	.247	-.109	.386*	-.282	.236	.321	.603**	.307	.474**	.499**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.011	.187	.565	.035	.132	.210	.084	.000	.099	.008	.005	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B27	Pearson Correlation	.488**	.211	.077	.442*	-.225	.269	.368*	.448*	.410*	.596**	.518**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.006	.264	.684	.014	.231	.150	.046	.013	.024	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B28	Pearson Correlation	.439*	.336	-.086	.517**	-.149	.269	.446*	.245	.498**	.421*	.518**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.015	.069	.653	.003	.432	.150	.014	.192	.005	.020	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B29	Pearson Correlation	.561**	.231	-.315	.601**	-.434*	.412*	.538**	.505**	.644**	.444*	.626**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.219	.089	.000	.017	.024	.002	.004	.000	.014	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B30	Pearson Correlation	-.383*	.137	.318	-.158	.395*	.056	-.263	.547**	.505**	-.375*	-.436*	-.364*
	Sig. (2-tailed)	.037	.471	.087	.404	.031	.767	.161	.002	.004	.041	.016	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B31	Pearson Correlation	.564**	.130	-.185	.615**	.506**	.460*	.479**	.516**	.637**	.539**	.655**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.001	.492	.327	.000	.004	.011	.007	.004	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B32	Pearson Correlation	.551**	.135	-.118	.417*	-.309	.421*	.493**	.364*	.645**	.584**	.485**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.002	.477	.534	.022	.096	.021	.006	.048	.000	.001	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B33	Pearson Correlation	-.413*	-.396*	-.004	-.390*	.407*	-.109	-.124	-.273	-.439*	.502**	.601**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.023	.030	.985	.033	.025	.568	.513	.144	.015	.005	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B34	Pearson Correlation	.537**	.049	.243	.575**	.272	-.273	-.230	.512**	.479**	.473**	.625**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.002	.798	.195	.001	.146	.144	.221	.004	.007	.008	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B35	Pearson Correlation	1	.189	-.228	.478**	-.380*	.317	.511**	.300	.608**	.387*	.495**	.499**

	Sig. (2-tailed)		.317	.225	.008	.038	.088	.004	.107	.000	.035	.005	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.499**	.497**	.020	.731**	-.294	.345	.695**	.606**	.648**	.645**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.915	.000	.115	.062	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

### Variabel X<sub>1</sub>: Tingkat Stress Tenaga Kependidikan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.809	13

### Variabel X<sub>2</sub>: Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.923	7

### Variabel Y: Kinerja Tenaga Kependidikan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.884	11

## Lampiran 6 Rekapitulasi Data Penelitian

### A. Variabel Kinerja Tenaga Kependidikan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
4	2	3	2	2	2	3	2	3	2
5	2	2	2	2	3	3	2	3	2
6	2	3	3	2	3	3	4	3	3
7	1	2	3	2	2	3	3	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	2	3	3	3	2	3
10	2	3	3	3	3	3	2	3	2
11	4	4	4	4	4	3	3	4	3
12	3	3	2	2	3	4	2	3	1
13	2	3	2	2	3	4	4	3	2
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3
15	3	4	3	3	4	2	3	4	4
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	2	3	2
18	1	2	1	1	1	3	3	3	3
19	3	3	2	3	2	2	2	3	2
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	3	2	2	2	2	3	2
22	1	2	2	2	2	3	2	2	2
23	1	2	1	1	2	2	2	2	1
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	4	4	3	3	4	4	4
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	3	2	1	2	2	3	2	2
29	2	2	1	2	1	3	2	2	2
30	2	2	2	2	2	3	2	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	2	2	3	3	2	3	2
33	3	3	3	3	3	3	2	4	2
34	3	2	3	4	3	3	3	3	2
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2
36	2	3	3	3	3	3	2	3	2
37	2	3	2	3	3	3	2	3	2
38	4	3	3	4	3	4	3	4	3

39	4	4	4	4	4	4	3	4	3
40	3	3	2	2	3	3	3	3	2
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3
42	3	3	3	2	3	3	2	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	4	3	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	4	3	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2
48	3	3	3	3	4	3	3	3	3
49	2	3	2	2	3	3	2	3	2
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3
51	3	3	3	4	3	3	3	4	3
52	2	3	2	1	2	1	2	1	1
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	4	2	3	2
55	3	3	3	2	3	3	3	3	2
56	4	3	3	2	3	3	3	3	3
57	3	2	3	2	3	3	2	3	2
58	3	4	3	3	3	4	4	3	4
59	2	2	2	2	2	2	2	3	2
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3
61	1	3	2	1	2	3	1	3	1
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	2	2	2	3	3	3	3	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	2	3	1	3	2	3	3	3
66	3	3	3	3	3	2	4	4	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	3	2	1	3	2	3	3	3
69	1	2	3	2	2	3	3	2	2
70	2	2	2	2	2	1	2	3	2
71	3	4	3	2	4	4	4	4	3
72	2	3	2	1	2	1	2	1	1
73	2	2	2	2	2	3	3	3	2
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	4	3	3	3	2
76	3	3	3	3	3	3	3	2	3
77	1	3	2	1	2	3	1	3	1
78	2	2	3	2	3	3	2	4	2
79	2	2	2	2	2	3	2	3	2
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3

82	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	2	3	3	3	3	3	3	2
84	3	3	3	3	3	2	2	2	2
85	1	3	2	1	2	3	1	3	1
86	3	3	2	2	2	3	3	3	3
87	2	3	2	2	2	3	2	3	2
88	2	2	2	2	3	3	2	3	2
89	2	3	3	2	3	3	4	3	3
90	1	1	2	1	1	3	2	3	1
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	2	3	3	2	3	3	3	2	3
93	3	4	3	3	4	2	3	4	4
94	2	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	3	3	3	3	3	3	3	3
96	2	3	2	2	3	4	4	3	3
97	2	3	2	3	3	3	2	3	2
98	2	3	3	3	3	3	3	3	3
99	1	3	2	2	3	3	3	3	2
100	3	3	3	4	3	3	3	4	4
101	1	2	1	1	1	3	3	3	3
102	3	3	2	3	2	2	2	3	2
103	3	4	3	4	4	4	4	3	4
104	1	2	3	2	2	2	2	3	2
105	1	2	2	2	2	3	2	2	2
106	1	2	3	2	2	3	3	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	2	3	1	3	2	3	3	3
109	3	3	3	3	3	2	4	4	3
110	3	4	3	3	3	3	4	2	3
111	2	3	2	1	3	2	3	3	3
112	3	4	2	2	4	4	3	3	3
113	2	2	2	2	2	1	2	3	2
114	3	4	3	2	4	4	4	4	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	2	2	2	2	2	3	3	3	2
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	3	3	4	3	3	3	2
119	3	3	3	3	3	3	3	2	3
120	3	3	3	3	3	4	4	4	3
121	2	2	3	2	3	3	2	4	2
122	2	2	2	2	2	3	2	3	2
123	3	3	3	2	3	3	3	3	3
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3

125	4	3	3	4	4	3	4	3	4
126	2	4	4	4	2	2	4	4	4
127	3	3	3	3	3	2	2	2	2
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3
129	2	3	3	2	3	3	3	2	3
130	3	4	2	2	4	4	3	3	3
131	3	3	3	4	4	4	4	4	1
132	2	3	3	3	3	3	3	3	3
133	2	3	2	2	3	4	4	3	2
134	2	3	2	3	3	3	3	3	2
135	2	3	3	2	3	3	3	3	3
136	1	3	2	2	3	3	3	3	3
137	3	3	4	4	3	3	4	4	4
138	4	4	3	4	4	3	4	4	4
139	4	3	4	4	3	2	3	2	3
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3
141	4	4	4	4	4	3	4	3	3
142	3	4	3	4	3	3	3	4	4
143	4	4	4	4	3	2	2	4	4
144	3	4	3	3	4	4	3	3	3
145	2	2	2	2	2	1	2	3	2
146	4	4	3	4	4	4	3	4	3
147	3	3	3	4	3	4	4	4	4
148	2	4	4	3	3	3	3	3	4
149	2	4	4	3	3	2	3	3	4
150	3	4	3	4	3	3	3	3	4
151	2	3	4	4	3	3	3	2	3
152	3	3	3	4	3	3	3	3	2
153	4	3	4	4	4	4	3	4	4
154	4	3	4	3	4	3	3	3	4
155	4	4	3	4	4	3	4	4	4
156	2	3	3	4	3	3	4	4	4
157	3	4	4	4	4	4	3	3	3
158	4	3	4	3	3	4	4	4	4
159	3	3	3	3	2	2	3	3	4
160	3	3	3	4	3	3	3	3	4
161	4	3	3	3	3	3	3	3	4
162	3	3	3	3	3	4	4	4	3
163	2	4	4	4	2	2	4	4	4
164	4	4	4	4	4	2	3	4	4
165	3	2	3	2	3	2	2	3	2
166	2	3	3	4	3	3	3	3	4
167	3	4	3	4	3	4	4	3	3

168	3	4	3	4	4	4	4	3	4
169	3	3	3	4	3	3	3	3	4
170	4	4	4	3	3	4	4	4	4
171	1	2	1	4	1	2	2	3	1
172	3	4	3	3	4	3	2	3	4
173	2	3	3	3	4	3	4	3	4
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3
175	4	2	4	4	4	4	3	3	2

## B. Variabel Tingkat Stress Tenaga Kependidikan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
5	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
6	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
7	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
11	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
12	3	3	2	2	3	4	2	3	1	1	2	1	4	4	2
13	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
15	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
18	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
19	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
22	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
23	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	1
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
25	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
29	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1
30	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
33	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3
34	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
36	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
37	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
38	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	1
40	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2

41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
42	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
44	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
45	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
52	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2
55	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
56	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
58	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
59	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
60	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
61	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
63	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
65	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
66	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
68	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
69	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
70	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2
71	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
72	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2
73	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
77	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2
78	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2
79	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
80	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3

84	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
85	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	2	3	1	2	2
86	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
88	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
89	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
90	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
93	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4
94	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
95	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
96	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
97	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
98	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
99	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
100	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
101	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
102	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
103	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
104	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
105	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
106	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
108	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
109	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3
110	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4
111	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
112	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4
113	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2
114	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
119	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
120	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2
121	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2
122	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
123	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
126	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4

127	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
129	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
130	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4
131	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2
132	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
133	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3
134	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
135	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
136	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
137	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
139	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
141	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
142	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
143	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4
144	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1	4
145	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2
146	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
147	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
148	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
149	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4
150	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3
151	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2
152	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
153	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
154	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
155	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
156	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
157	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
158	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
159	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	4
160	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
161	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
162	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2
163	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3
165	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
166	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
167	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
168	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
169	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3

170	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
171	1	2	1	4	1	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3
172	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4
173	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	1
174	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
175	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3

### C. Variabel Gaya Hidup Tenaga Kependidikan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	4	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	4	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2
5	3	3	3	2	3	2	2	3	2
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	2	2	3	3	1
8	3	3	3	2	3	2	3	3	3
9	3	3	3	2	2	3	4	3	3
10	4	3	3	2	2	2	3	2	2
11	4	3	4	2	2	2	4	3	1
12	4	3	4	2	2	3	3	3	3
13	2	4	3	2	2	2	2	3	2
14	2	4	4	3	3	2	2	3	3
15	2	4	4	3	3	2	4	3	3
16	2	4	4	3	3	2	3	3	3
17	3	3	4	2	2	2	3	2	2
18	3	3	3	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	2	2	2	3	2	2
20	4	3	4	2	2	2	4	3	2
21	4	3	3	2	1	2	2	3	2
22	2	3	3	2	3	2	2	2	1
23	4	3	3	1	1	3	1	1	2
24	4	4	4	4	2	3	2	2	2
25	4	3	4	3	3	3	2	3	2
26	4	3	4	2	2	2	3	2	2
27	3	3	3	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	2	2	2	2	4	3
29	4	3	3	2	2	2	2	2	2
30	4	3	4	2	2	2	3	2	2
31	3	3	3	2	3	2	3	3	3
32	3	3	3	2	2	2	3	2	2
33	4	4	4	3	3	3	2	3	2
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3
35	4	3	4	2	2	2	3	3	2
36	3	3	4	2	3	2	4	3	2
37	4	3	4	4	3	3	2	3	3
38	4	3	3	2	3	3	2	4	3
39	3	4	3	3	3	4	2	3	4
40	4	3	4	2	2	2	3	3	2

41	3	3	3	2	2	2	2	3	2
42	3	2	3	2	2	3	2	3	2
43	3	4	4	3	3	3	4	3	2
44	2	3	3	3	3	3	3	4	4
45	3	3	3	4	2	2	2	2	3
46	4	4	3	3	3	2	2	3	3
47	3	3	4	3	3	3	3	4	3
48	4	4	3	3	3	2	2	3	3
49	3	3	3	2	2	2	3	2	2
50	4	4	4	3	3	3	4	3	3
51	4	4	4	3	3	3	3	3	3
52	3	4	3	3	3	2	3	3	3
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3
54	3	4	3	3	2	2	3	3	2
55	3	3	3	3	3	2	3	3	2
56	4	4	3	3	3	3	4	4	3
57	4	2	2	4	2	3	2	1	1
58	4	3	4	3	3	2	3	3	2
59	3	3	4	3	2	2	3	2	2
60	3	4	3	3	2	2	2	4	4
61	4	3	4	2	2	3	3	3	3
62	3	3	3	2	3	3	3	3	2
63	2	2	2	3	3	3	3	2	3
64	3	3	3	2	3	3	3	3	2
65	4	3	3	2	2	2	3	3	2
66	4	4	4	3	2	2	4	4	2
67	3	3	4	3	2	3	2	2	3
68	4	3	3	2	2	2	3	4	2
69	2	2	2	2	1	2	2	2	2
70	4	3	3	2	2	2	2	3	2
71	4	4	4	2	2	2	3	4	2
72	4	3	4	3	3	3	2	3	3
73	4	3	3	2	2	2	3	3	3
74	3	3	3	2	2	2	2	3	2
75	4	3	4	4	3	4	3	4	4
76	4	4	4	3	3	4	3	4	2
77	3	3	3	2	2	2	3	2	2
78	4	3	2	3	2	2	3	3	2
79	3	3	3	2	2	2	2	2	2
80	4	3	4	3	3	3	3	2	3
81	4	4	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	2	3	2	3	2	2

84	4	3	3	3	2	2	2	2	2
85	3	3	3	2	3	2	3	2	2
86	3	3	3	3	2	3	3	2	2
87	3	3	3	2	2	2	3	2	2
88	3	3	3	2	3	2	2	3	3
89	3	3	4	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	2	2	2	3	3	1
91	3	3	3	2	3	2	3	3	3
92	3	3	3	2	2	2	4	3	3
93	4	3	3	2	2	2	3	2	2
94	4	3	4	2	2	2	4	3	1
95	4	3	4	3	3	3	3	4	3
96	2	4	3	2	2	2	2	3	2
97	2	4	4	3	3	2	2	3	3
98	2	4	4	3	3	2	4	3	3
99	2	4	4	3	3	2	3	3	3
100	3	3	4	3	3	3	3	2	2
101	3	3	3	2	2	2	2	2	2
102	3	3	3	2	2	2	3	2	2
103	4	3	4	2	2	2	4	3	2
104	4	3	3	2	1	2	2	3	2
105	3	2	3	2	3	2	3	3	3
106	4	3	3	1	1	3	1	1	2
107	4	4	4	4	2	3	2	2	2
108	4	3	3	2	2	2	3	3	2
109	4	3	4	3	3	3	3	4	3
110	2	3	4	3	3	4	4	4	4
111	4	3	3	3	3	3	3	4	2
112	3	3	4	4	3	3	3	3	3
113	4	3	3	2	2	2	2	3	2
114	4	4	4	2	2	2	3	4	2
115	3	4	4	3	3	4	3	4	3
116	4	3	3	3	2	2	3	2	3
117	3	3	3	2	2	2	2	3	2
118	4	3	3	3	3	4	3	3	2
119	4	4	4	3	3	4	3	4	2
120	3	3	3	2	2	2	3	2	2
121	4	3	2	3	2	2	3	3	2
122	3	3	3	2	2	2	2	2	2
123	4	3	4	3	3	3	3	2	3
124	4	4	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	2	3	2	3	2	2

127	4	3	3	3	2	2	2	2	2
128	3	3	3	2	3	2	3	3	3
129	3	3	3	2	2	2	4	3	3
130	4	3	3	2	2	2	3	2	2
131	4	3	4	2	2	2	4	3	1
132	4	3	4	3	3	3	3	4	3
133	2	4	3	2	2	2	2	3	2
134	4	3	4	4	3	4	3	4	4
135	2	4	4	3	3	2	4	3	3
136	2	4	4	3	3	2	3	3	3
137	3	3	4	2	2	2	3	3	2
138	3	4	4	4	3	4	4	4	4
139	4	3	4	3	2	3	2	3	3
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3
141	4	3	3	4	3	3	3	3	4
142	3	4	4	3	3	3	4	4	3
143	4	4	4	3	2	2	3	4	3
144	3	3	3	2	3	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	2	3	3	3
146	4	4	4	3	4	3	4	3	3
147	3	2	4	2	4	3	4	3	3
148	2	3	3	3	3	3	3	4	4
149	2	4	3	3	2	3	3	4	3
150	3	4	4	4	3	4	3	4	4
151	2	2	2	3	2	2	2	3	2
152	3	2	4	3	3	3	2	2	3
153	4	3	3	4	4	3	4	3	4
154	4	3	3	3	3	3	3	4	4
155	3	4	4	4	3	4	4	4	4
156	2	3	4	3	3	4	4	4	4
157	3	4	4	3	4	3	3	3	4
158	3	3	3	3	4	4	4	3	4
159	3	3	3	2	3	2	3	2	2
160	2	3	4	3	3	3	3	4	3
161	3	3	3	2	3	2	3	3	3
162	3	2	3	2	4	4	3	3	4
163	2	4	4	2	2	3	4	3	4
164	3	4	4	4	2	3	3	4	4
165	3	3	4	2	3	2	2	2	2
166	2	3	4	2	3	3	3	4	4
167	3	3	4	3	4	4	2	3	3
168	3	4	3	3	4	3	3	4	2
169	3	2	3	2	3	2	3	3	3

170	4	3	3	3	4	3	4	4	4
171	4	4	4	3	2	2	4	4	2
172	3	3	2	4	2	2	3	4	2
173	2	3	3	4	3	4	3	4	4
174	2	4	4	3	4	3	4	2	3
175	2	3	3	4	3	3	4	2	3

## Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

A. Hasil Uji Regresi Sederhana Tingkat Stress ( $X_1$ ) dengan Kinerja Tenaga Kependidikan UNY (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 <sup>a</sup>	.109	.103	7.050

a. Predictors: (Constant), Tingkat Stress

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.003	1	908.003	18.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7455.550	174	49.704		
	Total	8363.553	175			

a. Dependent Variable: Tingkat Stress

b. Predictors: (Constant), Kinerja Tenaga Kependidikan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.913	7.452		5.624	.000
	Tingkat Stress	.360	.084	.329	4.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

B. Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Hidup (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Tenaga Kependidikan UNY (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 <sup>a</sup>	.087	.081	7.135

a. Predictors: (Constant), Gaya Hidup

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727.773	1	727.773	14.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7635.780	150	50.905		
	Total	8363.553	151			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

b. Predictors: (Constant), Gaya Hidup

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.701	7.156		6.526	.000
	Gaya Hidup	.356	.094	.295	3.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

## Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.158	6.830

a. Predictors: (Constant), Gaya Hidup, Tingkat Stress

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413.700	2	706.850	15.154	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6949.853	173	46.643		
	Total	8363.553	175			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

b. Predictors: (Constant), Tingkat Stress, Gaya Hidup

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.947	9.236		2.485	.014
	Tingkat Stress	.317	.083	.290	3.835	.000
	Gaya Hidup	.300	.091	.249	3.293	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

**Lampiran 9 Distribusi Nilai R<sub>tabel</sub>**

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	<b>0,361</b>	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

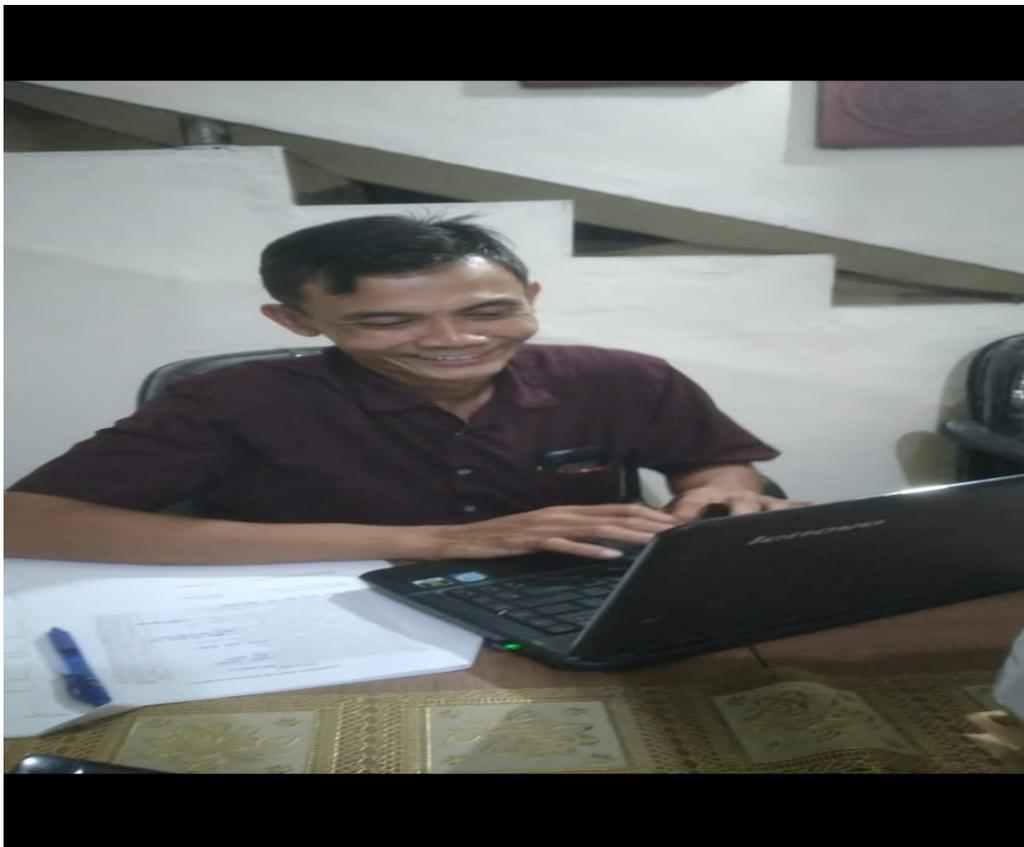
Lampiran 10 Distribusi Nilai  $t_{\text{tabel}}$

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	<b>1.97601</b>	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
160	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
170	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
175	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
180	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
185	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
190	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
200	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
205	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
210	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
215	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran 11 Distribusi Nilai  $F_{\text{tabel}}$

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72

**Lampiran 12 Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian**





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN DAN KESEHATAN

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 586168, ext. 560, 557, 0274-550826, Fax 0274-513092  
Laman: fik.uny.ac.id E-mail: humas\_fik@uny.ac.id

Nomor : B/575/UN34.16/PT.01.04/2023

15 Desember 2023

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : **Izin Penelitian**

Yth . **Direktorat Umum, Sumber Daya dan Hukum Universitas Negeri Yogyakarta**  
**Cq. Kasubdit Sumber Daya Manusia**  
**Jl. Colombo No.1 Karangmalang Yogyakarta**

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Andhi Saputra  
NIM : 22611251038  
Program Studi : Ilmu Keolahragaan - S2  
Tujuan : Memohon izin mencari data untuk penulisan Tesis  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH TINGKAT STRES DAN GAYA HIDUP TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
Waktu Penelitian : 14 - 28 Desember 2023

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dekan,

Prof. Dr. Ahmad Nasrulloh, S.Or., M.Or.  
NIP 19830626 200812 1 002

Tembusan :

1. Kepala Layanan Administrasi;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.