

**PENGARUH KESEJAHTERAAN, BUDAYA SEKOLAH DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU DIKDASMEN DAERAH
MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

LILIADI
NPM : 2020060080



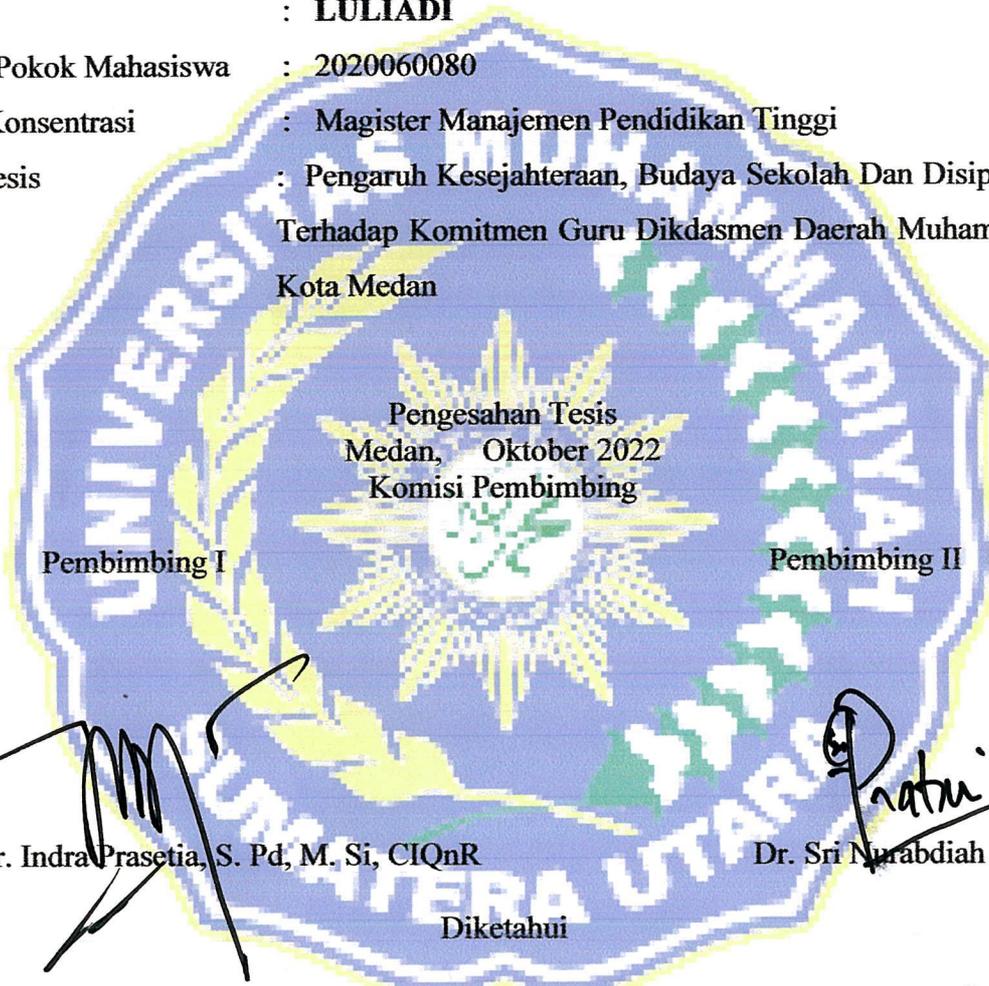
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

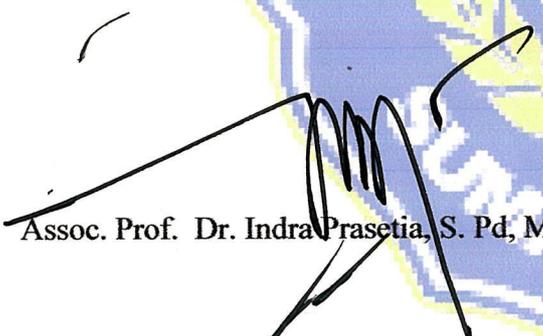
Nama : **LULIADI**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060080
Prodi/ Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan

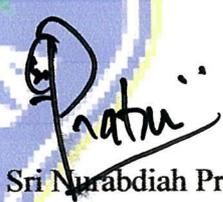


Pengesahan Tesis
Medan, Oktober 2022
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S. Pd, M. Si, CIQnR


Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si, CIQnR

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH KESEJAHTERAAN, BUDAYA SEKOLAH DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU DIKDASMEN DAERAH
MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN**

LULIADI

NPM : 2020060080

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji. Yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Hari **Kamis**, Tanggal 06 Oktober 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri, M.Ap**
Ketua

1.

2. **Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd**
Sekretaris

2.

3. **Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd. CIQnR. CIQaR**
Anggota

3.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN TESIS

PENGARUH KESEJAHTERAAN, BUDAYA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU DIKDASMEN DAERAH MUHAMMADIYAH MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya penelitian sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, ataupun Dotor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi Pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pusaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 06 Oktober 2022

Penulis



LULIADI

NPM.2020060080

Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan

Luliadi.
(2020060080)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan, budaya sekolah dan disiplin kerja terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu dengan penelitian lapangan dengan menggunakan kajian ilmiah para pakar ilmuwan. adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 orang, metode penelitian. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan *output* komputer diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: konstanta sebesar 0,05; koefisien kesejahteraan (X_1) sebesar 9,115; koefisien budaya sekolah (X_2) sebesar 7,825, dan koefisien disiplin kerja (X_3) sebesar 8,158; koefisien komitmen guru (Y) sebesar 8,158 Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,05 + 0,496X_1 + 0,610X_2 + 0,388X_3$. Jika variabel bebas meningkat 1 % maka komitmen guru akan meningkat. Hasil hipotesis uji t_{hitung} 0,7315 dengan probabilitas signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$, variabel penelitian adalah kesejahteraan diperoleh dengan uji t_{hitung} 7,288 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. variabel budaya sekolah diperoleh dengan uji t_{hitung} 8,384 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Variabel disiplin kerja diperoleh dengan uji t_{hitung} 7,530 dengan probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0.05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya kesejahteraan, budaya sekolah, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Budaya Sekolah, Disiplin Kerja dan Komitmen Guru.

The Influence of Welfare, School Culture and Work Discipline on the Commitment of Regional Educational Education Teachers of Muhammadiyah Medan City

Luliadi.
(2020060080)

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of welfare, school culture and work discipline on the commitment of Islamic education teachers in Medan City. This research uses quantitative research methods, namely field research using scientific studies by scientists. as for the population in this study amounted to 115 people, the research method. The data in this study are primary data. Data collected by using a questionnaire. The analysis method uses multiple linear regression models to test the hypothesis simultaneously using the F test and partially using the t test. The results of the test using SPSS obtained a regression equation using the computer output above, the multiple regression equation was obtained as follows: a constant of 0.05; welfare coefficient (X_1) is 9.115; the school culture coefficient (X_2) is 7.825, and the work discipline coefficient (X_3) is 8.158; the coefficient of teacher commitment (Y) is 8.158. Thus, the equation for the regression line is $Y = 0.05 + 0.496X_1 + 0.610X_2 + 0.388X_3$. If the independent variable increases by 1%, the teacher's commitment will increase. The results of the t-test hypothesis are 0.7315 with a significant probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significance) = 0.05, the research variable is welfare obtained by t-test 7.288 with a probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. the school culture variable was obtained by using the titung test of 8.384 with a probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. The work discipline variable was obtained by using the titung test of 7.530 with a probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. So the decision taken is to reject H_0 and accept H_a , meaning that welfare, school culture, work discipline have a positive and significant impact on the commitment of the Muhammadiyah Regional Educational Education teacher in Medan City.

Keywords: Welfare, School Culture, Work Discipline and Teacher Commitment.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan rahmad-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya dengan judul “**Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan**” yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan proposal tesis penulis tidaklah luput dari kendala. Namun kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelesaian tesis ini. Dan juga penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP, Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan program magister.
2. Bapak Triono Edy, M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Indra Prasetia, S.Pd. M.Si, Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Isman M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
5. Bapak Dr. Indra Prasetia, S. Pd, M. Si, CIQnR, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis.
6. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran kepada penulis.

7. Seluruh dosen yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada teman - teman yang telah memberi dukungan moral kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini mungkin terdapat kesalahan, baik segi penyusunan maupun tata bahasa. Oleh karena itu penulis memohon kritik dan saran yang membangun guna melengkapi dan menyempurnakan tesis ini.

Atas semua perhatian dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih

Medan, September 2022

Luliadi.
NPM. 2020060080

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Kesejahteraan	11
2.1.1 Pengertian Kesejahteraan	11
2.1.2 Indikator Kesejahteraan.....	16
2.1.3 Kesejahteraan guru	18
2.2 Budaya Sekolah.....	20
2.2.1 Pengertian Budaya Sekolah.....	20
2.2.2 Kegunaan Budaya Sekolah.....	20
2.2.3 Dimensi Budaya Sekolah	21
2.2.4 Indikator Budaya Sekolah	23
2.3 Disiplin Kerja.....	23
2.4 Komitmen Guru	29
2.4.1 Pengertian Komitmen Guru.....	29
2.4.2 Faktor Komitmen Guru	38
2.4.3 Indikator Komitmen Guru	42
2.5 Penelitian yang Relevan	43
2.6 Kerangka Konseptual	45
2.7 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.4 Definisi Operational Variabel	53
3.4.1 Komitmen Guru	53
3.4.2 Kesejahteraan	53
3.4.3 Budaya Sekolah.....	54
3.4.4 Disiplin Kerja	54

3.5	Teknik Pengumpulan Data	54
3.5.1	Kisi-Kisi Angket Komitmen Guru	56
3.5.2	Kisi-Kisi Kesejahteraan	59
3.5.3	Kisi-Kisi Budaya Sekolah	61
3.5.4	Kisi-Kisi Disiplin Kerja	64
3.6	Uji Instrumen	66
3.6.1	Uji Validitas	66
3.6.2	Uji Realibilitas.....	72
3.7	Teknik Analisis Data	73
3.7.1	Analisis Deskriptif	73
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	74
3.7.3	Uji Normalitas	74
3.7.4	Uji Multikolinearitas	74
3.7.5	Uji Heteroskedastitas	75
3.7.6	Uji Autokorelasi	76
3.8	Uji Hipotesis	76
3.8.1	Uji Persial	76
3.8.2	Uji Simultan	76
3.8.3	Uji Determinan	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	78
4.2	Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	91
4.3	Uji Multikolinearitas	98
4.4	Uji Heterokedastitas	99
4.5	Uji Autokorelasi	101
4.6	Pembahasan Penelitian.....	113
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	123
5.2	Implikasi Hasil Penelitian	124
5.3	Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA		127

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Histogram Kesejahteraan	81
Gambar 4.2. Histogram Budaya sekolah.....	84
Gambar 4.3. Histogram Disiplin Kerja	87
Gambar 4.4. Histogram Komitmen Guru.....	90
Gambar 4.5. Grafik Scatter	94
Gambar 4.6. Grafik Linier Sederhana	96
Gambar 4.7. Grafik Linier Sederhana	98
Gambar 4.8. Grafik Scatterplot	100

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hipotesis Penelitian.....	47
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	49
Tabel 3.2 Sebaran Populasi Penelitian	50
Tabel 3.3 Daftar Jumlah Guru Majelis.....	52
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Komitmen	56
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Kesejahteraan.....	59
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Budaya	61
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Disiplin Kerja	64
Tabel 3.8 Ringkasan Validitas Angket Kesejahteraan	68
Tabel 3.9 Ringkasan Validitas Angket Budaya Sekolah.....	69
Tabel 3.10 Ringkasan Validitas Angket Disiplin Kerja.....	70
Tabel 3.11 Ringkasan Validitas Angket Komitmen Guru	71
Tabel 3.12 Interpretasi Nilai R	72
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.1 Perhitungan Statistic Dasar	79
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kesejahteraan	80
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah	83
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....	86
Tabel 4.4 Distribusi Komitmen Guru.....	89
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.6 Ringkasan Anava	93
Tabel 4.7 Ringkasan Anava.....	94
Tabel 4.8 Ringkasan Anava.....	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi.....	101
Tabel 4.11 Koefesien Regresi Linier.....	102
Tabel 4.12 Uji Signifikan Koefesien.....	103
Tabel 4.13 Hasil Analisis Varians	104
Tabel 4.14 Koefesien Regresi Linier.....	105
Tabel 4.15 Uji Signifikan Koefisien.....	106
Tabel 4.16 Hasil Analisis Varians.....	107
Tabel 4.17 Koefesien Regresi Linier.....	108
Tabel 4.18 Uji Signifikan Koefesien Regresi	109
Tabel 4.19 Hasil Analisis Varians.....	110
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan	111
Tabel 4.21 Uji Signifikan Koefesien.....	112
Tabel 4.22 Hasil Analisis Varians	113

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen Penelitian Awal.....	123
Lampiran 2 Kuesioner Yang Belum Di Validasi	124
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Yang Belum Di Validasi	134
Lampiran 4 Instrumen Penelitian Akhir	136
Lampiran 5 Kuesioner Yang Sudah Di Validasi	137
Lampiran 6 Tabulasi Data Kuesioner Yang Belum Di Validasi	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Menurut Munib (2004) mengatakan “Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis, yang dilakukan orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan.” Makadari itu pendidikan diharapkan menjadi sebuah tempat untuk setiap peserta didik dalam mencapai pendewasaan dan kemandirian.

Menurut Wahyudin (2009) mengatakan “pendidikan adalah *humanisasi* (upaya memmanusiakan manusia) yaitu suatu upaya dalam rangka membantu manusia (peserta didik) agar mampu hidup sesuai dengan martabat kemanusiaannya.”

Menurut Soeprapto (2013, p. 266) Mengatakan “Pendidikan, terutama pendidikan formal adalah salah satu proses dalam hidup bermasyarakat dan berbangsa yang penting. Sumber manusia yang terdidik sebagai hasil pendidikan akan besar berpengaruhnya pada perkembangan hidup bermasyarakat dan berbangsa.”

Guru adalah sosok pahlawan tanpa tanda jasa, yang berjuang untuk mencerdaskan anak manusia agar terlepas dari kebodohan, keterbelakangan, ketertinggalan, kemiskinan dan lain sebagainya. Laksana secercah sinar yang menyinari di tengah kegelapan. Dalam menjalankan tugas tersebut guru harus mampu komitmen. Karena komitmen sangat penting dalam menjalankan tugas seorang guru. Dalam Islam dikenal dengan istiqamah, atau dalam istilah lain konsisten.

Sulastri (2004) menjelaskan bahwa “Kesejahteraan adalah menggambarkan kemajuan atau kesuksesan seseorang didalam hidup baik material, spiritual, dan sosial seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman hidup, dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal”.

Menurut Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa)

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2012: 208-209) mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif”. Kedua tipe tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.⁴

Komitmen adalah tindakan yang anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) Sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2006 :26).

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan ke-kuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tugas suci seorang guru itu agar tercapai sesuai yang diharapkan tentu perlu adanya komitmen dalam hal untuk meraih hasil kerja sebaik mungkin yang biasa dikenal dengan kinerja. Sehingga untuk berhasilnya harapan tersebut sangat perlu tugas guru itu diselenggarakan dengan komitmen, tidak plin plan. Untuk bisa seperti itu tentu adanya niat ikhlas dalam jiwa para pemegang tugas atau tanggung jawab tersebut

Begitu juga guru-guru yang telah mendapat tugas-tugas mendidik dan mengajar di sekolah-sekolah di bawah naungan Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugasnya, tentu dalam menjalankan tugasnya mereka laksanakan dengan komitmen yang baik. Karena di samping menjalankan tugas ada lagi niat suci dari misi keislaman, melanjutkan perjuangan suci Nabi Muhammad saw.

Terkadang untuk dapat menjalankan tugas dengan komitmen itu tentu tidaklah mudah, karena kita hidup tidak sendiri, melainkan memiliki keluarga yang kesemuanya itu masing-masing menuntut adanya pemenuhan kebutuhan, baik materi maupun non materi. Itu sebabnya seorang guru harus dapat mendapatkan solusi dari beragam pemenuhan kebutuhan tersebut.

Diantara faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang guru adalah kesejahteraan, berupa pemenuhan kebutuhan finansial. Dan juga budaya sekolah, tempat dimana seorang guru itu bekerja, apakah budaya itu dapat diterima dengan baik ataupun keterpaksaan oleh guru, tentu kembali kepada masing-masing guru yang menerimanya. Selain itu juga faktor kedisiplinan, yang merupakan sesuatu yang tak dapat dielakkan dalam dunia pendidikan. Mau tidak mau mesti diterima dan dilaksanakan. Karena bagaimana mungkin pendidikan dapat terselenggara dengan baik tanpa adanya kedisiplinan.

Semua manusia yang normal selalu menginginkan kebahagiaan, meskipun terkadang kebahagiaan yang didambakan setiap manusia selalu berbeda. Tak juga seorang guru yang mengharapkan juga kebahagiaan. Namun kebahagiaan yang berbeda itu tidak menapikan pemenuhan kebutuhan, yang biasa dikenal dengan materi. Materi ini satu diantara faktor untuk meraih kebahagiaan. Sehingga seorang guru terkadang untuk memenuhi kebahagiaan biasa dengan mengajar dengan sebaik mungkin supaya siswa yang didiknya dapat berhasil, baik dari segi kogniti, afektif maupun psikomotorik.

Namun di sisi lain, terkadang belum tentu perjuangan yang maksimal itu mendapatkan kilas balik finansial yang memuaskan, itu sebabnya seorang guru untuk menutupi pemenuhan kebahagiaan materi tak jarang guru, mencari mengajar tambahan (private) bahkan ada yang banteng stir, demi untuk pemenuhan kebutuhannya yang terpenting halal. Ada yang dengan jualan sampingan, ngojek on line (ngojol), tarik becak dan lain sebagainya.

Pemenuhan kebutuhan sehingga mencapai sejahtera itu tentu tidak mudah, itu semua tentu dipengaruhi aneka macam faktor, apakah pendapatan yang memang sesuai standart atau bisa jadi jumlah keluarga yang melebihi kapasitas sementara yang produktif minoritas, atau mungkin penghasilan sudah di atas standart namun bisa jadi keinginan yang melebihi kemampuan, seperti yang dikatakan orang tua dahulu dengan istilah “Besar pasak daripada tiang” besar pengeluaran daripada pendapatan. Sehingga jika ini yang terjadi sebesar apapun pendapatan tentu akan tetap tidak sejahtera.

Di mana bumi dipijak di situ bumi di junjung, pepatah orang tua dahulu. Begitu juga sekolah tentu memiliki kebiasaan sendiri, budaya sendiri, hal ini biasa dikenal dengan peraturan. Terkadang kedisiplinan sebagai seorang guru selalu dituntut demi untuk suksesnya dunia pendidikan. Guru merupakan contoh konkrit yang musti dapat memberikan keteladan bagi anak didiknya. Karena peserta didik tidak hanya menerima peraturan kedisiplinan saja tetapi mereka juga perlu mendapat contoh nyata yang dapat dijadikan keteladan.

Loyalitas, dalam menjalankan tugas kesehariannya seorang guru juga dituntut untuk loyalitas baik dari segi keilmuannya, waktunya, tenaganya dan lain sebagainya. Begitu juga di sekolah Dikadasmen ini juga sangat dituntut loyalitasnya dalam menjalankan tugasnya. Lantas budaya sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Keterbukaan seorang guru sangat dituntut di dalam menjalankan tugasnya meskipun terkadang ada juga dalam hal-hal tertentu perlu tertutup demi untuk menjaga kebaikan bersama. Keterbukaan juga merupakan bagian dari budaya sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Persaudaraan selalu dijaga dan diterapkan antar satu guru dengan guru yang lainnya. Begitu juga antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Karena dengan adanya persaudaraan maka peluang untuk menciptakan, menjalankan atau menerapkan manajemen tentu akan lebih mudah dan peluang untuk mendapatkan hasil yang maksimal lebih mudah didapat. Lantas budaya sekolah persaudaraan ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Kerjasama antar guru, karyawan, pimpinan dan lainnya selalu diterapkan di Dikdasmen. Karena sehebat apapun pimpinan jika tidak didukung bawahan maka akan menuai kegagalan. Sehebat apapun manajemennya jika tidak didukung oleh para pelaksana manajemen tentu juga akan menuai kegagalan. Artinya untuk meraih keberhasilan perlu adanya kerjasama. Lantas budaya kerjasama sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

Sebagaimana telah disebutkan di atas disiplin merupakan sesuatu yang tak mungkin terelakkan dalam dunia kerja terlebih dunia pendidikan. Terkadang menjadi kebiasaan yang selalu diterapkan, yang akhirnya menjadilah budaya. Karena disiplin satu diantara hal penting untuk meraih keberhasilan dalam dunia kerja.

Guru terambil dari digugu dan ditiru tentu agar hal tersebut dapat diraih perlu sekali adanya kedisiplinan. Memang disiplin itu tidak berbentuk makhluk yang nyata akan tetapi pengaruh keberadaannya sangat nyata dan dapat dirasa. Baik disiplin dari keteladana dari guru ataupun kedisiplinan siswa yang diterapkan dari guru. Kesemuanya itu perlu diterapkan dalam dunia pendidikan agar mendapatkan hasil yang sesuai yang diharapkan. Lantas budaya disiplin sekolah ini memang sudah diterapkan di dikdasmen Kota Medan atau belum itulah perlunya penelitian lebih lanjut.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Komitmen guru Muhammadiyah Kota Medan belum maksimal dalam menjalankan tugas.
2. Kesejahteraan guru Muhammadiyah Kota Medan belum maksimal dalam menjalankan tugas
3. Budaya sekolah guru Muhammadiyah Kota Medan belum maksimal dalam menjalankan tugas
4. Disiplin kerja guru Muhammadiyah Kota Medan belum maksimal dalam menjalankan tugas

1.3. Pembatasan Masalah

1. Komitmen Guru, keistiqamahan guru Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugas.
2. Kesejahteraan, kebahagiaan yang dirasakan dan diperoleh guru Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugas.
3. Budaya Sekolah, kebiasaan baik yang selalu diterapkan untuk guru Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugas.
4. Disiplin Kerja, ketepatan antara semua perencanaan, pengorganisasian, tindakan dan pengawasan untuk guru Dikdasmen Daerah Medan Muhammadiyah Kota Medan dalam menjalankan tugas.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan (X_1) terhadap komitmen guru (y)
Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan
2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya sekolah (X_2) terhadap komitmen guru (y)
Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_3) terhadap komitmen guru (y)
Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan
4. Apakah terdapat pengaruh secara kebersamaan antara kesejahteraan (X_1), budaya sekolah (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap komitmen guru (Y) Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan

1.5 Tujuan Penelitian

1. Dapat memotivasi guru agar dapat komitmen dalam menjalankan tugas sucinya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kesejahteraan (X_1) terhadap komitmen guru (y) Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya sekolah (X_2) terhadap komitmen guru (y) Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja (X_3) terhadap komitmen guru (y) Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Penelitian diharapkan bermanfaat dalam memotivasi guru agar dapat komitmen dalam menjalankan tugas sucinya
2. Penelitian diharapkan bermanfaat dalam memotivasi meraih kesejahteraan guru dalam menjalankan tugas sucinya
3. Penelitian diharapkan bermanfaat dalam memotivasi budaya sekolah guru dalam menjalankan tugas sucinya
4. Penelitian diharapkan bermanfaat dalam memotivasi disiplin kerja guru dalam menjalankan tugas sucinya

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kesejahteraan

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan

Sulastrri (2004) menjelaskan bahwa “Kesejahteraan adalah menggambarkan kemajuan atau kesuksesan seseorang didalam hidup baik material, spiritual, dan sosial seimbang, sehingga menimbulkan ketentraman hidup, dapat menyongsong kehidupan mendatang dengan gembira dan optimal”.

Setiap orang memiliki keinginan untuk sejahtera, suatu keadaan yang serba baik, atau suatu kondisi di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Begitupun halnya dengan profesi guru. Di samping kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan guru sebagai manusia, guru (sebagai PNS) memiliki hak-hak tertentu yang secara formal tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8/1974. Hak-hak ini harus diketahui, dipahami, dan disadari untuk digunakan bagi peningkatan kesejahteraan, kedudukan, serta kepuasan batinnya.

Dengan terpenuhinya hak-hak guru, dimungkinkan kinerja guru akan lebih terpenuhi secara maksimal dan peningkatan serta pengembangan profesi guru pun akan dapat berjalan sesuai dengan konteksnya. Hak-hak guru yang dimaksudkan menurut Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, hak dan Kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Selain berhak seperti yang tertera di atas tersebut, guru juga berhak memperoleh penghasilan dan tunjangan-tunjangan yang semuanya itu diatur dalam pasal 15-19, yang pada intinya guru itu berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan profesional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait tugasnya sebagai guru.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kesejahteraan berarti keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup); kemakmuran. Kesejahteraan guru merupakan usaha untuk memberikan keamanan, keselamatan dan kemakmuran kepada para guru. Secara harfiah kesejahteraan adalah suatu keadaan/kondisi yang terdapat rasa aman, tentram, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat secara bersama-sama.

Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diraih jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan, dan lainnya.

Walaupun sulit diberi pengertian, namun kesejahteraan memiliki beberapa kata kunci yaitu terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat, beriman dan bertaqwa. Konsep kesejahteraan (*welfare*) memang sering diartikan berbeda oleh orang dan negara yang berbeda. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu :

- 1) Sebagai kondisi sejahtera (*well-being*). Pengertian ini biasanya menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*sosial welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non-material. Midgley, et.al mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai “...*a condition or state of human well-being.*” Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat dipenuhi;serta manakala manusia memperoleh perlindungan dari resiko-resiko utama yang mengancam kehidupannya.
- 2) Sebagai pelayanan sosial. Di Inggris, Australia dan Selandia Baru, pelayanan sosial umumnya mencakup lima bentuk, yakni jaminan sosial (*sosial security*), pelayanan kesehatan, pendidikan, perumahan dan pelayanan sosial personal (*personal sosial services*).
- 3) Sebagai tunjangan sosial yang khususnya di Amerika Serikat (AS)

diberikan kepada orang miskin. Karena sebagian besar penerima welfare adalah orang-orang miskin, cacat, penganggur, keadaan ini kemudian menimbulkan konotasi negatif pada istilah kesejahteraan, seperti kemiskinan, kemalasan, ketergantungan, yang sebenarnya lebih tepat disebut “sosial illfare” ketimbang “sosial welfare”. Linda Gordon menulis bagaimana istilah kesejahteraan di AS telah menjadi sebuah kata yang kotor. *“In the last half-century, the American definition of “welfare” has been reversed. A term that once meant prosperity, good health, good spirits and social respect now implies poverty, bad health, despondency, and social disrespect.”* Sebuah kata yang tadinya menggambarkan kerangka politik yang sehat, kini memiliki citra sebaliknya: kawasan kumuh, ibu-ibu tunggal yang mengalami depresi, anak-anak dan jompo telantar, kejahatan, dan kenestapaan.

- 4) Sebagai proses atau usaha terencana yang dilakukan oleh perorangan, lembaga-lembaga sosial, masyarakat maupun badan-badan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan (pengertian pertama) melalui pemberian pelayanan sosial (pengertian kedua) dan tunjangan sosial (pengertian ketiga). Pengertian tentang kesejahteraan yang komprehensif tidak dapat dilepaskan dari empat definisi kesejahteraan di atas. Secara substansial, kesejahteraan mencakup pengertian kesejahteraan yang pertama, kedua, dan keempat, dan ingin menghapus citra negatif pada pengertian yang ketiga.

Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi kehidupan individu dan masyarakat yang sesuai dengan standar kelayakan hidup yang dipersepsi masyarakat (Swasono, 2004). Tingkat kelayakan hidup dipahami secara relatif oleh berbagai kalangan dan latar belakang budaya, mengingat tingkat kelayakan ditentukan oleh persepsi normatif suatu masyarakat atas kondisi sosial, material, dan psikologis tertentu.

Menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Dari Undang- Undang di atas dapat kita cermati bahwa ukuran tingkat kesejahteraan dapat dinilai dari kemampuan seorang individu atau kelompok dalam usaha nya memenuhi kebutuhan material dan spiritual nya. Kebutuhan material dapat kita hubungkan dengan pendapatan yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Kemudian kebutuhan spiritual kita hubungkan dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup.

Menurut konsep lain, kesejahteraan bisa di ukur melalui dimensi moneter maupun non moneter, misalnya ketimpangan distribusi pendapatan, yang didasarkan pada perbedaan tingkat pendapatan penduduk di suatu daerah. Kemudian masalah kerentanan (*vulnerability*), yang merupakan suatu kondisi dimana peluang atau kondisi fisik suatu daerah yang membuat seseorang menjadi miskin atau menjadi lebih miskin pada masa yang akan datang. Hal ini merupakan masalah yang cukup serius karena bersifat struktural dan mendasar

yang mengakibatkan risiko-risiko sosial ekonomi dan akan sangat sulit untuk memulihkan diri (recover). Kerentanan merupakan suatu dimensi kunci dimana perilaku individu dalam melakukan investasi, pola produksi, strategi penanggulangan dan persepsi mereka akan berubah dalam mencapai kesejahteraan.

Kesejahteraan pada intinya mencakup tiga konsepsi, yaitu: 1. Kondisi kehidupan atau keadaan sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhankebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial. 2. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan sosial dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan sosial dan pelayanan sosial. 3. Aktivitas, yakni suatu kegiatan-kegiatan atau usaha yang terorganisir untuk mencapai sejahtera. Ada beberapa indikator keluarga sejahtera berdasarkan Badan Pusat Statistik (2000), yaitu:

1. Pendapatan
2. Konsumsi atau pengeluaran rumah tangga
3. Keadaan tempat tinggal
4. Fasilitas tempat tinggal
5. Kesehatan anggota keluarga
6. Kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan
7. Kemudahan memasukkan anak kejenjang pendidikan.

2.1.2 Indikator Kesejahteraan

Konsep sejahtera menurut BKKBN, dirumuskan lebih luas daripada sekedar definisi kemakmuran ataupun kebahagiaan. Konsep sejahtera tidak hanya mengacu pada pemenuhan kebutuhan fisik orang ataupun keluarga sebagai entitas, tetapi juga kebutuhan psikologisnya. Ada tiga kelompok kebutuhan yang harus terpenuhi, yaitu: kebutuhan dasar, sosial, dan kebutuhan

pengembangan. Apabila hanya satu kebutuhan saja yang dapat dipenuhi oleh keluarga, misalnya kebutuhan dasar, maka keluarga tersebut belum dapat dikatakan sejahtera menurut konsep ini. Konsep kesejahteraan tidak terlepas dari kualitas hidup masyarakat (Widyastuti, 2012).

Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi penduduk suatu negara adalah pendapatan perkapita (Supartono dkk, 2011). Namun demikian, pengukuran tingkat kesejahteraan yang hanya menggunakan peningkatan pendapatan per kapita banyak mengandung kelemahan dimana pada kenyataannya kondisi kesejahteraan tidak menggambarkan kelompok masyarakat yang paling relative miskin (Todaro,2000) oleh karena itu dalam rangka lebih menguatkan Indikator kesejahteraan adapun Indikator kesejahteraan tersebut adalah

(a) jumlah pendapatan Universitas Sumatera Utara 11 Semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar kemampuan untuk membiayai segala pengeluaran dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Semakin tinggi pendapatan yang di dapatkan semakin akan meningkatkan standar kehidupan rumah tangga

(b) pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas Pendidikan sangat berpengaruh positif juga terhadap promosi pertumbuhan ekonomi karena akan lahir tenaga-tenaga kerja yang ulet, terampil dan terdidik sehingga sehingga bermanfaat untuk pembangunan ekonomi karena mempunyai SDM yang tidak perlu diragukan. Dalam pendidikan ini terdapat tiga jenis indikator yang digunakan untuk pendidikan yang meliputi, tingkat pendidikan anggota rumah tangga, ketersediaan pelayanan pendidikan, dan penggunaan layanan pendidikan

tersebut.

(c) kualitas kesehatan yang semakin baik. Untuk dapat meningkatkan kesehatan dan standar hidup rumah tangga ada empat jenis indikator yang digunakan, yang meliputi status gizi, status penyakit, ketersediaan pelayanan kemiskinan, dan penggunaan layanan-layanan kesehatan tersebut.

2.1.3 Kesejahteraan Guru

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Pemerintahan Republik Indonesia, 2009: 3)

Kesejahteraan guru merupakan kesejahteraan materiil (uang) dan non material yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru. Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitasi profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya. (Riska Oktafiana , dkk., 2007: 6)

Kebijakan pemerintah saat ini, terang Nadiem, juga terus berupaya meningkatkan kesejahteraan para guru Indonesia. "Kami terus berupaya mendengarkan masukan dari Ibu dan Bapak, serta memprioritaskan peningkatan kesejahteraan dan kualitas guru demi kemajuan Indonesia di masa mendatang," jelas dia. Sementara itu, Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Iwan Syahril memberikan apresiasi dan dedikasi kepada semua guru atas semangat juang yang tinggi dan kesabaran guru Indonesia untuk terus bergerak, belajar

dan berbagi. Sehingga pembelajaran peserta didik tetap terus berjalan. Upaya mengembalikan peran guru sebagai aktor utama bertujuan untuk membangun sistem pendidikan yang lebih adaptif, inklusif untuk semua peserta didik di manapun dan kapanpun, serta lebih tahan terhadap disrupsi di masa depan. (Artikel, Kompas Com, 13/10/2021)

Usaha yang dapat dilakukan dalam mewujudkan kesejahteraan guru, pemerintah atau sekolah (Yayasan) harus memperbaiki dan mengusaahakan hal-hal seperti :

- 1) Kepala sekolah hendaknya berusaha agar setiap anggota pegawai merasa dirinya diterima dan diakui.
- 2) Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk menolong anggota stafnya agar memperoleh kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya.
- 3) Kepala sekolah hendaknya berusaha menghargai setiap usaha atau ide-ide yang muncul diantara stafnya.
- 4) Kepala sekolah berusaha mengikutsertakan stafnya dalam penentuan kebijaksanaan. (Riska Oktafiana , dkk., 2007: 6) Usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam pekerjaannya adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan dan pelatihan mereka. Hal tersebut penting dilakukan melalui pendidikan pra jabatan maupun dalam jabatan, tetapi menurut berbagai hasil studi itu saja tidak cukup, bahkan tidak begitu besar artinya jika tidak dilakukan usaha untuk terjadinya kolaborasi (perpaduan) antara para guru sehingga terjadi berbagai pengalaman.

2.2 Budaya Sekolah

2.2.1 Pengertian Budaya Sekolah

Hadiyanto (1998) mendefinisikan budaya sekolah beranjak dari pengertian budaya kelas. budaya kelas didefinisikan dengan suasana yang ada di dalam kelas. Sedangkan budaya sekolah adalah suasana yang muncul karena adanya hubungan antar personal di dalam lingkungan sekolah.

Menurut Zamroni (2011:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa)

Membahas budaya sekolah ini tidak terlepas dari membicarakan suasana hubungan yang ada antara komponen-komponen yang ada di sekolah. Di antara bentuk hubungan di sekolah itu, seperti hubungan sesama guru, guru dengan para pegawai administrasi, guru dengan kepala sekolah, dan sikap guru terhadap kelengkapan sarana-prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

2.2.2 Kegunaan Budaya Sekolah

Pengertian budaya sekolah di atas, membahas tentang hubungan antar personal di sekolah, sedangkan komponen yang ada di sekolah secara sederhana ada kepala sekolah, para guru, pegawai administrasi dan para siswa. Membahas

kegunaan budaya sekolah ini, berarti mengemukakan apa guna iklim sekolah bagi komponen-komponen tersebut.

Secara umum kegunaan budaya sekolah yang mendasar adalah untuk; (1) terciptanya suasana pembelajaran yang lebih baik, (2) membangkitkan semangat bekerja, (3) membangun kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan sekolah sebagai wadah pengembangan potensi. Semua itu berkaitan dengan kenyamanan terlaksananya tugas dan fungsi dari masing-masing komponen yang ada di sekolah tersebut untuk pencapaian tujuan lembaga. Menurut Chand (1991)

2.2.3 Dimensi budaya sekolah.

Dasar penetapan unsur-unsur dimensi sekolah berdasarkan pengembangan pendapat yang dikemukakan oleh Moos (1979), tentang dimensi penentu budaya sekolah yaitu: (1) dimensi hubungan (*relationship*), (2) dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dan (3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintance and change*). Pendapat Moos ditambahkan oleh Arter (1989) dengan satu dimensi lagi yaitu (4) lingkungan fisik (*phisycal environment*).

Adapun dimensi-dimensi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) dimensi hubungan: mengukur sejauh mana keterlibatan personalia di sekolah untuk saling membantu dan mendukung serta mengekspresikan kemampuan secara bebas dan terbuka. Dimensi hubungan ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, antara guru dengan personalia sekolah serta antara guru dengan kepala sekolah. Skala-skala hubungan antara komponen tersebut meliputi keintiman, dukungan peserta didik, kedekatan, keterlibatan,

keretakan, dan afiliasi.

- (2) dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi: dimensi ini berorientasi pada orientasi sekolah yang dapat mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi dan motivasi guru. Dalam dimensi pertumbuhan dan perkembangan ini terdapat beberapa hal yaitu, profesional interest, halangan, kepercayaan, standar prestasi dan orientasi pada tugas.
- (3) dimensi perubahan dan perbaikan sistem dalam budaya sekolah: dimensi ini mencakup pada keadaan sekolah yang dapat mendukung harapan, memperbaiki kontrol, dan merespon perubahan. Di antara indikator yang termasuk pada dimensi ini antara lain kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan kerja, kejelasan, dan pengawasan.
- (4) dimensi lingkungan fisik: karena bagaimana pun secara psikologis keadaan fisik dimana seseorang berada akan mempengaruhi suasana ia bekerja. Secara kongkrit dimensi lingkungan fisik ini berkaitan dengan fasilitas yang dimiliki sekolah yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Berdasarkan pendapat tersebut maka komponen yang berkaitan dengan kelengkapan fasilitas sekolah tersebut meliputi kelengkapan sumber, dan kenyamanan lingkungan.

Empat dimensi di atas merupakan penentu bagaimana budaya suatu sekolah akan terbangun, dalam artian keharmonisan dan bagusnya prosesi lima dimensi tersebut akan menciptakan budaya sekolah yang dapat menunjang pencapaian tujuan sekolah. Karena bagaimana pun lima dimensi itu juga merupakan bagian dari bagus atau jeleknya keadaan iklim sekolah.

Suasana yang baik dalam sebuah organisasi menurutnya ditandai dengan adanya sikap saling terbuka antara sesama personil yang ada dalam melaksanakan tugas sehingga terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, sikap saling menghargai satu sama lainnya dan mendahulukan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi. Termasuk dalam hal ini organisasi pendidikan. Menurut Rahmat (1985)

2.2.4 Indikator budaya sekolah

Indikator dari budaya sekolah ini antara lain (a) pola hubungan yang tercipta antara kepala sekolah dengan guru, dan (b) sesama guru, (c) kesempatan pengembangan diri yang dirasakan guru, (d) posisi dan penempatan guru dalam pengembangan sistem organisasi sistem sekolah dan (e) suasana lingkungan yang dirasakan guru disaat pelaksanaan tugas.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Handoko (2012: 208-209) mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif”. Kedua tipe tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan

dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.⁴

Disiplin berasal dari kata latin *dicipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan minat. disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional. Ada dua tipe kegiatan disiplin yaitu preventif dan korektif.(Handoko, 1996: 208) Ada juga yang berpendapat, disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan.(Wursanto, 1992: 104)

Disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di suatu baik yang tertulis maupun tidak. Pada bagian lain dikatakan pula untuk meningkatkan kedisiplinan tidaklah mudah, perlu adanya ketegasan bagi mereka yang indiscipliner dalam bentuk hukuman.

Maka pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan kebebasan bagi pegawai yang bersangkutan.(Nitiseminto, Alex, 1982: 83) Lebih lanjut dikatakannya bahwa, disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertip dan sebagainya. Dalam berdisiplin dituntut adanya kepatuhan untuk menjalankan aturan-aturan dan tata tertip yang berlaku sehingga secara sadar mau melaksanakan dan mantaati atura-aturan tersebut. Inti dari disiplin

tersebut adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma, tata tertip. (Wursanto, 1992: 145)

Terdapat empat pokok definisi mengenai disiplin, yaitu :

- a. Latihan untuk mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan yang serba teratur dan efisien
- b. Hasil latihan berupa pengendalian diri dan perilaku yang tertip
- c. Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol
- d. Perlakuan yang menghukum atau menyiksa

(*Webster New Dictionary dalam Oteng Sutisna*). (Sutisna, Oteng, 1983: 98)

Seseorang dapat dikatakan disiplin selain adanya kepatuhan pada norma, terlihat pula dari sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab. Sebagaimana yang termaktub dalam pernyataan Gerakan Disiplin Nasional, disiplin merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin, sehingga timbul rasa malu terhadap sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. (Sekretariat Negara, 1996: 33)

Keberhasilan suatu lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya terhadap waktu, pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang memuat standar-standar bagi pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan sebenarnya merupakan indikasi dari semangat dan kegairahan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau instansi tersebut.

Disiplin mengandung pengertian latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati peraturan dan tata tertip yang berlaku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia juga disebutkan disiplin adalah

kepatuhan seseorang pada peraturan atau tata tertib.(Poerwadarminto, 1976: 42) Disiplin kerja merupakan cerminan dari sikap mental yang mengandung kerelaan hati yang nampak dari tingkah laku untuk memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi.(Darmo Dihadjo Dardji, 1982: 23) Oleh karena itu, disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan belajar dari kehidupan yang teratur serta mencintai dan menghargaan pekerjaannya.

Disiplin memerlukan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai dengan mengikuti aturan-aturan yang akan menimbulkan kebiasaan diri tetap teratur. Seseorang yang berdisiplin selalu dikaitkan dengan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan ditempat kerja.(Rusyan, Tabrani, A. dan Wijaya Cece, 1992: 56) Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari suatu organisasi.(Nitiseminto. Nitiseminto. 1982: 99) Disiplin hendaklah dipelihara dan dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi agar segenap unsur-unsur yang berfungsi dapat menumbuhkan dan memelihara disiplin tersebut dalam bentuk kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan.

Selanjutnya kesadaran merupakan unsur utama, sedangkan keteladanan dan ketegasan peraturan merupakan unsur penguat. Keteladanan dan ketegasan peraturan tidak bertahan lama apabila tidak didasarkan atas kesadaran. (Moenir, 1987: 32)

Beberapa gejala yang muncul dari lemahnya disiplin di suatu kantor akan tampak pada suasana kerja berikut, yaitu :

- a. Tingginya tingkat kemangkiran (absensi) pegawai
- b. Tingginya tingkat keterlambatan saat masuk kantor atau pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan.
- c. Para pegawai tidak mempunyai semangat dan gairah kerja
- d. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab
- e. Tidak tercapainya penyelesaian pekerjaan tepat waktu, karena pegawai lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan
- f. Tidak terlaksananya supervisi atau waskat dari atasan
- g. Sering terjadinya konflik (pertentangan) antar pegawai.(
Saydam, Gozali, 1996: 287)

Uraian di atas menjelaskan bahwa banyak indikator yang menunjukkan tingkat disiplin di dalam suatu organisasi atau lembaga. Tingginya tingkat kemangkiran atau absensi pegawai sudah menunjukkan bahwa disiplin kurang berjalan dengan baik. Adanya rasa puas, curiga, dan saling melemparkan tanggung jawab adalah bentuk lain yang menunjukkan disiplin kurang berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Disamping itu, sering terjadi konflik, dan adanya penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu adalah suatu indikasi disiplin kurang mantap. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya mewujudkan tujuan organisasi, maka disiplin harus ditegakkan dan diupayakan berjalan dengan baik.

Berbagai usaha tentunya telah dilakukan oleh organisasi atau lembaga untuk menegakkan disiplin dalam lingkungan kerja mereka. Di lingkungan sekolah disiplin merupakan aspek penting yang akan terjadinya kelancaran pelaksanaan kegiatan pendidikan.

Baik disiplin yang bersifat preventif yang ditujukan untuk mendorong disiplin diri diantara dosen yang tercermin dalam bentuk kesadaran dan partisipasi yang tinggi untuk menjalankan disiplin tersebut. Atau disiplin yang bersifat korektif yang dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan pelanggaran, menghalangi pegawai melakukan kesalahan serupa dan menjaga standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif. (Handoko, 1996: 208-209.)

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang memuat aturan-aturan dan norma-norma tersebut sebenarnya mengarahkan pegawai untuk bekerja dengan hasil yang maksimal, teratur dan lancar dan ini menuntut harus adanya pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Bagi para dosen yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan tampak pada (a) dalam pelaksanaan tata tertip dan aturan-aturan yang berlaku, (b) mentaati kebijaksanaan pimpinan yang berlaku, (c) mematuhi norma-norma yang ada dalam organisasi, (d) tetap mawas diri untuk tidak melanggar aturan, tata tertib dan norma yang berlaku.

2.4 Komitmen guru

2.4.1 Pengertian Komitmen

Luthans (2006: 131) mengemukakan bahwa komitmen merupakan bentuk kontribusi psikologis karyawan atau anggota kepada aktifitas kegiatan. Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang untuk bertindak serta melibatkan dirinya pada sebuah organisasi sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi tersebut. Perilaku ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga membentuk sebuah kebiasaan yang berujung pada kesetiaan individu terhadap organisasi.

Komitmen adalah tindakan yang anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Tasmara, 2006 :26).

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan ke-kuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk dilaksanakan dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas, menjadi motivasi untuk melakukan sesuatu dengan keiklasan. Menurut Schatz (1995)

Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatan tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggung jawab.

Oleh karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya untuk melakukan suatu kegiatan, maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya tersebut. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh seseorang mengakibatkan mereka mampu untuk bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Menurut Sahertian (1994)

Komitmen lebih luas daripada kepedulian sebab pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Arikunto (1988) mengartikan komitmen bukan sekedar keterlibatan saja. Komitmen adalah kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam sesuatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Menurut Sahertian (1994)

Secara alamiah semua orang memiliki komitmen. Bedanya, terletak pada

tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang secara alamiah. Komitmen seseorang itu dapat naik atau turun terhadap tugasnya yang sangat dipengaruhi oleh sikap mereka. Sikap seseorang berganti sesuai dengan perkembangannya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor umur. Dengan demikian, sikap seorang pada waktu muda tidak akan sama setelah ia lanjut usia. Menurut Arikunto (1988).

Seorang pendidik dan pelaksana pendidikan, dalam hal ini guru, memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan pendidikan dituntut untuk dimiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka tersebut.

Selanjutnya, guru harus mampu memberikan bimbingan seoptimal mungkin kepada anak didiknya sehingga mereka mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang benar. Hal ini tidak akan dapat berhasil, jika guru tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang punya komitmen terhadap tugas akan menyediakan waktu dan tenaga untuk membaca buku-buku atau mengembangkan penelitian yang sederhana baik di kelas pada waktu mengajar, maupun dalam tugas lainnya. Menurut Sahertian (1994) Selanjutnya ditambahkan bahwa komitmen dan kepedulian dapat timbul bila ada cinta terhadap tugas. Pelaksanaan tugas selaku seorang guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian, tugas guru adalah memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada anak didik untuk melakukan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan pengalaman belajarnya.

Perilaku guru yang punya komitmen dapat digambarkan dalam tabel dibawah ini yang dikutip dalam Sahertian (1984).

Komitmen rendah	Komitmen tinggi
1.Kurang mempedulikan	1. Punya kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat.
2.Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya.	2. Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa.
3.Hanya mempedulikan tugas-tugas rutin.	3. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung.
4.Kurang mempedulikan tugas pokok.	4. Selalu mempedulikan tugas pokok.

Komitmen yang ada pada setiap orang tidak akan sama. Sahertian (1994) mengatakan bahwa guru-guru yang masih berusia muda, yang berusia 21 sampai 25 tahun mempunyai cita-cita aspirasi dan semangat serta rencana hidup yang bergairah daripada mereka yang sudah di atas 50 tahun. Begitu juga dalam menggeluti kariernya, para guru muda sangat berambisi dalam meniti karier. Dengan demikian, ada korelasi antara tingkat komitmen dengan karier seseorang. Guru muda selalu berambisi dalam meniti kariernya, sedangkan guru yang sudah lanjut usia semangatnya mulai berkurang. Oleh sebab itu, ada hubungannya dengan motivasi dan kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam karir yang lebih tinggi. Guru sebagai pendidik punya komitmen terhadap tugas yang diembannya.

Seorang guru yang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya dituntut memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada pimpinan maupun kepada organisasinya. Orang yang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Seorang bawahan yang mempunyai loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaga, biasanya menunjukkan sikap yang patuh, hormat, setia serta disiplin. Menurut Glasser dalam Hoy dan Miskel (1978)

Kesetiaan bukanlah ditujukan dengan sanggup bertahan dalam suatu lembaga dan sanggup tidak pindah ke lembaga lain. Hal ini dijelaskan oleh Schatz (1995) yang mengatakan bahwa apabila ada orang yang pindah dari suatu organisasi ke organisasi lain belum tentu karena mereka memiliki loyalitas yang rendah atau karena mereka tidak memiliki komitmen yang dapat diandalkan. Tapi, bisa saja disebabkan karena hal lain yang bisa mempengaruhi perpindahan mereka ke organisasi lain.

Komitmen datangnya dari dalam diri seseorang yang kemudian dipengaruhi oleh keadaan lingkungan sekitarnya. Seringkali orang yang memiliki komitmen yang tinggi tidak dapat menunjukkan kepada orang lain secara terbuka, karena komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi menurut Schatz (1995), komitmen yang ditunjukkan lebih baik daripada yang tidak ditunjukkan. Selanjutnya dinyatakan bahwa meskipun bukan sesuatu hal yang negatif, banyak orang menghindari dari komitmen. Hal ini disebabkan karena komitmen membuat seseorang menjadi terikat.

Komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Unsur lain yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi tempat bekerja ditentukan oleh tingkat upah, kondisi tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik. Selain itu pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat sangat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen seseorang. Sistem intensif yang positif yang diperlihatkan secara jelas oleh kepala sekolah berupa pengisian jabatan selalu diutamakan kepada guru-guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut, serta adanya pembinaan karir. Menurut Nawawi (1993)

Dari berbagai hasil penelitian yang dikutip oleh Sahertian (1994) dikatakan bahwa guru-guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada guru itu sendiri. Selain itu komitmen seseorang pada tugasnya ditentukan pula oleh pemahaman konseptual yang dimilikinya. Guru-guru yang memiliki pemahaman konseptual yang tinggi terhadap masalah kependidikan, akan memiliki hubungan yang positif dengan siswa-siswanya maupun rekan sejawat dan kepala sekolah. Sahertian (1994) menyimpulkan bahwa guru-guru yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki tingkat berpikir abstrak yang tinggi serta daya adaptasi dan cara mengajar yang fleksibel.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi selalu berbuat lebih banyak bagi murid-murid serta guru-guru lainya dan juga tidak keberatan untuk bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Dengan demikian, guru yang memiliki sifat tidak mau tahu dengan setiap perubahan yang terjadi dapat dikategorikan bahwa guru tersebut adalah guru yang rendah komitmennya. Menurut Arikunto (1988).

Staw B, W (2001: 110) menjelaskan bahwa komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan, seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, kenerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan kegiatan.

Menurut Simon (dalam Widyningrum, 2012: 357) bahwa hubungan antara anggota dengan kumpulannya juga dapat dilihat dari sudut pandang pembentukan struktur dan pengintegrasianmya, agar manusia dapat bekerja atau bekerjasama di dalam hubungan yang saling tergantung satu sama lainnya.

Pola hubungan tersebut menyebabkab orang-orang dalam perkumpulan melakukan kegiatan yang berorientasi pada tujuan kegiatan, artinya orang-orang menggunkan pengetahuan dan tehnik-tehnik yang dikuasainya untuk berinteraksi dalam setruktur kegiatan-kegiatan, serta bekerjasama dalam pola saling berhubungan.

Orang yang memiliki komitmen memiliki keinginan untuk mengatur dirinya sendiri dalam menyesuaikan diri dengan kegiatan yang dilaluinya tanpa adanya keterpaksaan. Komitmen tumbuh melalui peran bahwa dirinya harus terlibat ada apa yang menjadi aktivitasnya. Dengan demikian secara sadar orang yang memiliki komitmen akan melibatkan dirinya dengan aktivitas yang dilakukannya. Keterlibannya atas kesadaran sendiri, karena tumbuh dorongan dari dalam untuk mengatur dirinya sendiri.

Selanjutnya Kinneth (2001: 126) menyatakan bahwa inti dari komitmen adalah kepercayaan dan kedekatan. Kepercayaan adalah bukti adanya komitmen, tanpa kepercayaan komitmen tidak akan pernah ada. Kepercayaan adalah buah dari komitmen. Aktivitas kegiatan akan memberikan kepercayaan kepada anggotanya, karena komitmen anggota kepada aktivitas kegiatan. Adanya komitmen anggota kepada aktivitas kegiatan dan kepercayaan aktivitas kegiatan kepada anggota membuat hubungan keduanya menjadi harmonis, terjadilah keintiman antara anggota dengan anggota maupun anggota dengan pimpinan. Komitmen meliputi orientasinya terhadap kegiatan aktivitas dalam rangka kesetiannya, identifikasinya dan keterlibatannya. (Robbins, 2008: 240)

Seseorang dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki hasrat yang besar untuk tetap di dalam aktivitas kegiatan dan memiliki kehadiran yang sangat baik sebagai wujud kesetiannya terhadap aktivitas kegiatan. Mereka juga memiliki hasrat yang besar untuk mengembangkan tujuan aktivitas kegiatan dan taat terhadap kebijakan pimpinan.

Menurut Margaret (1991: 290) menyebutkan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang melekat dari proses identifikasi individu terhadap dimana ia terlibat. Hal ini pada umumnya tiga faktor yaitu kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai, kemauan menggunakan usaha yang cukup dan keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, maka orang tersebut akan menggunakan nilai-nilai aktivitas kegiatan sebagai nilai-nilainya.

Bila seseorang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, maka terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari hasil kerjanya. Orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaannya.

Karenanya seseorang yang melaksanakan pekerjaan akan menikmati akan pekerjaannya, apalagi pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan, maka kepuasan atas prestasi kerjanya akan menjadi lebih tinggi. (Luthans, 2006: 130) Oleh karena itu tidaklah salah apabila Stoner (1992: 33-34) menegaskan bahwa kunci penataan kembali aktivitas kegiatan bersama adalah membangun dan memberdayakan komitmen orang-orang untuk merubah sistem dan cara tindakan mereka, dengan memenangkan komitmen orang dalam kegiatan, berarti mendayagunakan segenap kemampuan orang-orang sehingga dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Komitmen dapat memelihara minat karyawan terhadap kinerja, membuat karyawan senang melaksanakan tugas dan menghabiskan banyak waktu dalam kehidupannya bersama aktivitas kerjanya. Rintangan utama yang dapat mencegah orang-orang merubah sikap mereka adalah komitmen, yang terjadi ketika orang-orang merasa suatu komitmen terhadap tindakan tertentu dan enggan berubah.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Faktor yang mempengaruhinya pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada aktivitas kegiatan karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam kegiatan tentu memiliki tingkat komitmen yang berkelainan. Griffin (dalam Sofiya, 2008: 156) mengemukakan komitmen seseorang terhadap kegiatan tergantung kepada:

1. Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam kegiatan.
2. Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan kegiatan.
3. Kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan kegiatan.

Terciptanya komitmen ditentukan oleh berbagai factor. Neale dan Nothchraf (1991: 295) menyatakan terhadap tiga factor yang mempengaruhi komitmen kegiatan seseorang, yaitu:

1. Variable personal (usaha, jabatan dalam kegiatan, dan disposisi seperti efektifitas positif atau negative, atau kontribusi control eksternal atau internal).
2. Variable kegiatan (rancangan kerja dan gaya kepemimpinan supervisor).
3. Variable *nonorganizational*, seperti ketersediaan alternative setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dalam kegiatan, akan mempengaruhi komitmen berikutnya. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan kegiatan.

Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibefri kepadanya tidak sama setiap orang. Selanjutnya Setters dan Potters (dalam Sagala, 2013: 27) mengemukakan factor yang mempengaruhi komitmen kegiatan, yaitu:

1. Karakteristik pribadi meliputi, misalnya usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan
2. Kebutuhan berprestasi terdiri dari karakteristik pera atau pekerjaan, karakteristik struktural (berkaitan dengan tingkat pormalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi
3. Masa kerja/jabatan terdiri dari partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai serta control kegiatan, dan pengalaman kerja.

George dan Jones (dalam Ambarita, 2013: 7) mengemukakan bahwa komitmen kegiatan adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota kegiatan tentang kegiatan secara keseluruhan. Secara konsep tiga factor yang turut memberikan pengaruh terhadap yaitu :

1. Suatu keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai kegiatan.
2. Kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan kegiatan.
3. Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam kegiatan.

Tanpa ada suatu komitmen, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menghasilkan kualitas kerja yang semakin baik, karena seseorang yang komitmen dalam tugasnya merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab.

Trisnarningsih (2004: 3) mengemukakan seseorang yang bergabung dengan suatu kegiatan tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, bersama-sama dengan kegiatannya berusaha mencapai tujuan bersama dan untuk bekerja samadan berprestasi kerja dengan baik, seseorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada kegiatannya. Selanjutnya Kareitner dan Kinicki (2003: 274) menegaskan bahwa komitmen kegiatan (organizational commitment) mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan kegiatan dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Colquitt mengemukakan bahwa outcomes individu dalam kegiatan yang salah satu dari out comennya adalah komitmen kegiatan. Outcomes individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri atas kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme kegiatan yang terdiri atas budaya kegiatan dan struktur kegiatan, sedangkan mekanisme kelompok yang terdiri gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan, dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan. (Colquitt, Jason, A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 8).

Colquitt, Le Pine, Watson (2009: 34) mengemukakan bahwa *organization commitment* dapat dipengaruhi oleh *organizational mechanisms* (mekanisme organisasi), *group mechanisms* (mekanisme kelompok atau group), *individual characteristic* (karakter individu), dan *individual mechanisms* (mekanisme individu).

Selanjutnya Young seperti dikuti Sofya, (2008: 164) mengemukakan adanya delapan factor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu:

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Pertukaran intrinsik
7. Imbalan intrinsik
8. Imbalan ekstrinsik

Dengan demikian halnya dengan guru, ketika kinerja akan semakin baik bila komitmen semakin tinggi pada apa yang menjadi tanggung jawabnya terhadap diri sendiri, siswa dan sekolah, artinya guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerjanya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hal ini akan ditunjukkan dengan keterlibatannya dalam pengurusan dan keikutsertannya dalam segala kegiatan yang dibuat oleh sekolah serta menunjukkan kualitas kerja melalui kemampuan kerja maksimal yang dimiliki serta melaksanakannya dengan tulus dan ikhlas.

Berdasarkan beberapa yang dikemukakan, dapat dikemukakan kesimpulan bahwa komitmen kegiatan merupakan pernyataan seseorang untuk mengabdikan dirinya dalam melaksanakan tugas atas nama kegiatan ketika ia bergabung. Komitmen seseorang terhadap organisasi dicirikan dengan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai kegiatan, menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang ditugaskan kegiatan kepadanya, dan menyatakan untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi. Komitmen kepala sekolah dapat dikategorikan atas lima jenis, yaitu: komitmen-komitmen terhadap pelanggan, kegiatan, diri sendiri, orang, dan tugas.

2.4.3 Indikator Komitmen guru meliputi:

- kepedulian,
- kemauan berusaha,
- semangat mengem-bangkan diri,
- loyalitas, dan
- disiplin diri.

2.5 Penelitian yang Relevan

1. Arief Rochman, 2018, Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kesejahteraan Terhadap Pendidikan Karakter Siswa, Hasil menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh budaya sekolah terhadap pendidikan karakter sebesar 26,2 % dengan nilai korelasi yang kuat yaitu 0,512. (2) ada pengaruh kesejahteraan terhadap pendidikan karakter sebesar 95% dengan nilai korelasi cukup kuat yaitu 0,120. (3) ada pengaruh budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap pendidikan karakter siswa sebesar 65% dengan nilai korelasi yang cukup kuat yaitu 0,255
2. Chairani, 2020, Pengaruh kesejahteraan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap komitmen guru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kesejahteraan, Disiplin kerja dan Pengembangan karir secara simultan terhadap komitmen guru yang dibuktikan dengan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kesejahteraan terhadap komitmen guru dengan nilai sig t sebesar $0,010 < \alpha (0,05)$, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, Disiplin kerja terhadap komitmen guru dengan nilai sig t sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap komitmen guru dengan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel pengaruh kesejahteraan, budaya sekolah dan Disiplin kerjasecara bersama-sama terhadap komitmen guru, adalah 0,645 artinya hubungan kesejahteraan, budaya sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan komitmen guru menunjukkan adanya korelasi yang kuat/erat dan bersifat positif. koefisien determinasinya (adjusted Rsquare) yaitu 0,392 yang memberikan pengertian bahwa 39,2% Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi secara bersama sama oleh kesejahteraan (X1), budaya sekolah

(X2) dan disiplin kerja (X3) sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Theresia Ngutra, 2017, Pemenuhan Hak Kesejahteraan Sosial Bagi Masyarakat Miskin Di Kota Makassar, Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan program kesejahteraan sosial oleh pemerintah kota Makassar belum dilakukan secara optimal.

Hal tersebut terbukti, dimana masyarakat miskin ada yang belum mengenal program dan belum pernah mendapat sentuhan bantuan dari pemerintah dalam bentuk apapun. Faktor determinan dalam pemenuhan hak kesejahteraan sosial yang dihadapi pemerintah kota Makassar sehingga program kesejahteraan sosial tidak terlaksana dengan baik adalah dikarenakan oleh beberapa faktor antara lain:

faktor eksternal yakni (1) verifikasi data; (2) sistem sosialisasi dan informasi; (3) politik dan (4) anggaran, serta faktor internal yang berasal dari dalam masyarakat miskin itu sendiri yakni (1) pendidikan dan ; (2) pekerjaan. Strategi yang dilakukan untuk mengoptimalkan pemenuhan hak kesejahteraan sosial masyarakat miskin di kota Makassar adalah melalui pembangunan rumah susun berpola asrama.

2.6 Kerangka Konseptual

Secara konseptual penulis menggambarkan hubungan keempat variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kontribusi Kesejahteraan terhadap Komitmen Guru

Komitmen guru itu tidak bisa terlepas dari pengaruh kesejahteraan guru itu sendiri. Karena guru juga manusia yang juga memiliki beragam kebutuhan. Dan setiap kebutuhan tentu membutuhkan pemenuhan kebutuhan, sehingga jika kesejahteraan guru terganggu maka komitmen guru juga akan terganggu olehnya.

2. Kontribusi Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru

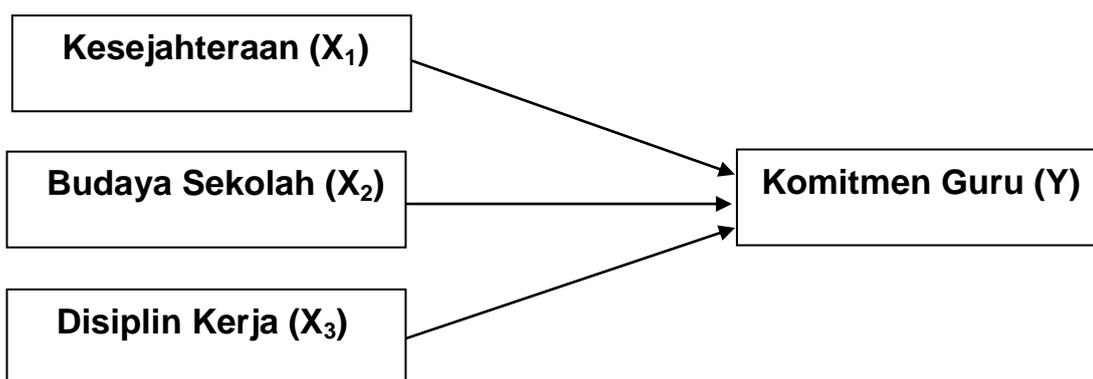
Komitmen guru itu tidak bisa juga terlepas dari pengaruh budaya sekolah tempat guru itu bekerja. Aktifitas keseharian itu besar pengaruhnya dalam jiwa seseorang. Begitu juga seorang guru yang kesehariannya berada di lingkungan sekolah maka komitmen guru tersebut tentu akan dipengaruhi oleh budaya lingkungan di tempat guru itu bekerja. Karena guru juga manusia yang bisa memengaruhi juga bisa dipengaruhi.

3. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

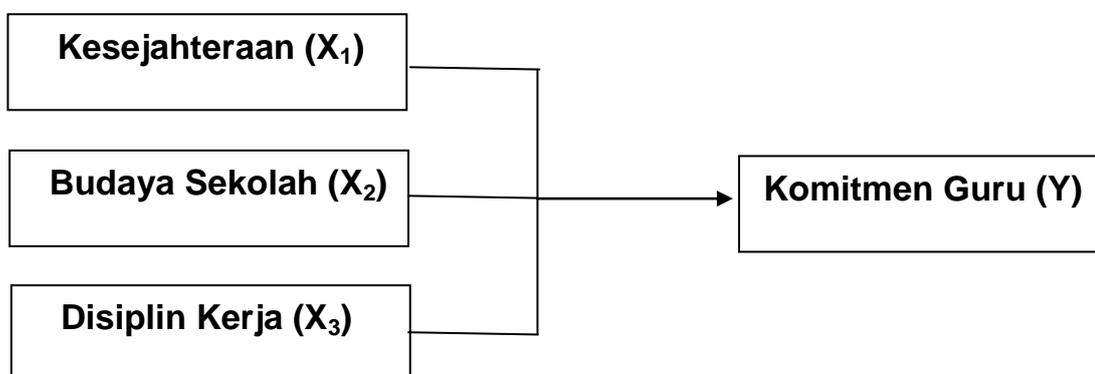
Komitmen guru itu juga tidak bisa terlepas dari pengaruh disiplin. Apalagi sekolah yang selalu mengedepankan disiplin dan memang tidak bisa terlepas dari disiplin, demi untuk keberhasilannya dalam mendidik para peserta didik.. Aktifitas keseharian yang selalu menerapkan kedisiplinan itu tentu sangat besar pengaruhnya dalam jiwa seseorang. Begitu juga seorang guru yang kesehariannya berada di lingkungan sekolah maka komitmen guru tersebut tentu

akan besar dipengaruhi oleh disiplin yang ada di tempat guru bekerja. Karena guru juga manusia yang bisa memengaruhi juga bisa dipengaruhi.

Jika komitmen sebagai variabel terikat yang dimiliki guru tinggi tentu hal itu dapat dipengaruhi oleh salah satu atau sekaligus semuanya dari variabel bebas yaitu: kesejahteraan, budaya sekolah dan disiplin kerja. Sehingga jika variabel bebas yang mempengaruhi besar maka dapat diprediksi variabel terikat pun meningkat, maka diperkirakan dapat memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja guru baik secara sendiri maupun secara bersama-sama. Bagan dari ketiga variabel tersebut menurut polancik (2009) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Polancik (2009)



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Polancik (2009)

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan-dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya secara empiris. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan empat hipotesis, yaitu:

Tabel. 2.1
Hipotesis Penelitian

H ₁	Terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap komitmen guru.
H ₂	Terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap komitmen guru.
H ₃	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen guru.
H ₄	Terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu dengan penitilian lapangan dengan menggunakan kajian teori kajian ilmiah para pakar ilmuwan yang mengkaji sesuai dengan kajian ini.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis *expost facto* dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Arikunto (1985) penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka. Jenis statistik yang dipakai adalah inferensial yaitu menggeneralisasikan hasil penelitian yang ada pada sampel bagi populasi.

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat), dengan perincian sebagai berikut. Variable, 3 (tiga) variable bebas dan 1 (satu) variable terikat, yaitu : variabel kesejahteraan (X_1), variabel budaya sekolah (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu komitmen guru muhammadiyah kota Medan (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini ditujukan pada Majelis Pendidikan Dasar Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Kota Medan, yang beralamat: Jalan Mandala By Pass No. 140, Medan 20224.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■													
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset dan Pengumpulan Data							■	■								
6	Penyusunan Tesis									■							
7	Bimbingan dan Perbaikan Tesis										■						
8	Seminar Hasil											■					
9	Revisi Tesis												■				
10	Sidang Tesis													■			

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan populasinya adalah guru-guru yang bertugas di sekolah pada Majelis Pendidikan Dasar Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Kota Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bertugas di sekolah pada Majelis Pendidikan Dasar Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Kota Medan.

pada tahun 2022/2023 yang tersebar di 4 sekolah. Adapaun sebaran populasi di sajikan pada table 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Sebaran Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA Muhammadiyah 1 Medan	26
2	SMK Muhammadiyah 9 Medan	43
3	SMP Muhammadiyah 8 Medan	22
4	MAS Muhammadiyah 1 Medan	24
		115

Dari table tersebut peneliti maka jumlah pupulasi penelitian ini adalah 115 orang dari guru yang ada di Majelis Pendidikan Dasar Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Kota Medan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili ciri-ciri yang terbilang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. (Arikunto, 1996: 117). Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagaiberikut:

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

Keterangan:

n : ukuran sampel
 N : ukuran populasi
 e : tingkat kesalahan,
 $\alpha = 0,05$

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 115 guru, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1+115(0,05)^2}$$

$$n = \frac{115}{1+115(0,0025)}$$

$$n = \frac{115}{1,29} = 89,15$$

Hasil dari rumus Isaac & Michael menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 89,15 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 89 orang.

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan sampelnya dari keempat jumlah sekolah yang ada, yaitu: SMA Muhammadiyah 1 Medan, SMK Muhammadiyah 9, SMP Muhammadiyah 8 Medan, dan MA Muhammadiyah 1 Medan Berikut adalah pengambilan jumlah sampel guru masing-masing sekolah tersebut yang akan diteliti.

$$\frac{\text{jumlah guru}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel}$$

Tabel. 3.3
Daftar Jumlah Guru Majelis Pendidikan Pimpinan Daerah Muhammadiyah, Kota Medan.

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel Guru Masing-Masing Sekolah
1	SMA Muhammadiyah 1 Medan	26	$89:115 \times 26\% = 20$
2	SMK Muhammadiyah 9 Medan	43	$89:115 \times 43\% = 33$
3	SMP Muhammadiyah 8 Medan	22	$89:115 \times 22\% = 17$
4	MAS Muhammadiyah 1 Medan	24	$89:115 \times 24\% = 19$
Jumlah		115	89

Berdasarkan data di atas maka penulis memahami bahwa jumlah populasi yang 115 orang tersebut maka sampelnya adalah 89 orang, dengan perincian sebagaimana tersebut di atas.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Berdasarkan teori yang telah dibahas dalam landasan teori, berikut ini diuraikan definisi operasional beserta indikator dari masing-masing variabel.

3.4.1 . Komitmen Guru (Variabel Y)

Komitmen merupakan kecenderungan yang datang dalam diri seseorang untuk aktif dalam suatu kegiatan dan sanggup membuat sebuah keputusan untuk dirinya sendiri dan melaksanakan kegiatan tersebut dengan kesungguhan hati dan rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya untuk melakukan suatu kegiatan, maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka dia tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. Komitmen tinggi yang dimiliki oleh seseorang mengakibatkan dia mampu untuk bekerja keras sehingga dia bisa berprestasi dalam bekerja

3.4.2. Kesejahteraan (Variabel X¹)

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang didapat dari adanya pemenuhan kebutuhan secara normal, meskipun pemenuhan kebutuhan seseorang itu tidak sama dengan orang lain artinya setiap orang memiliki perbedaan dalam pemenuhan kebutuhan. Namun kesejahteraan setidaknya menurut setandart pada umumnya, yang menjadi kajian ini.

3.4. 3. Budaya Sekolah (Variabel X²)

Budaya sekolah beranjak dari pengertian budaya kelas. budaya kelas didefinisikan dengan suasana yang ada di dalam kelas. Sedangkan budaya sekolah merupakan suasana yang muncul karena adanya hubungan antar personal di dalam lingkungan sekolah.

Membahas budaya sekolah ini tidak terlepas dari membicarakan suasana hubungan yang ada antara komponen-komponen yang ada di sekolah. Di antara bentuk hubungan di sekolah itu, seperti hubungan sesama guru, guru dengan para pegawai administrasi, guru dengan kepala sekolah, dan sikap guru terhadap kelengkapan sarana-prasarana yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

3.4.4. Disiplin Kerja (Variabel X³)

Keberhasilan suatu lembaga atau sekolah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada di dalamnya terhadap waktu, pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Kedisiplinan yang memuat standar-standar bagi pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan sebenarnya merupakan indikasi dari semangat dan kegairahan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau instansi tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Arikunto menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan angket (questioner).

Angket merupakan instrumen pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut akan memuat pertanyaan sebanyak 120 item dengan perincian sebagai berikut:

- Untuk variabel Komitmen Guru (Variabel Y), peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 30 item.
- Untuk Variabel Kesejahteraan (Variabel X^1), peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 30 item.
- Untuk Variabel Budaya Sekolah (Variabel X^2), peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 30 item.
- Untuk Variabel Disiplin Kerja (Variabel X^3), peneliti memberikan pertanyaan sebanyak 30 item.

Untuk proses pengolahan data dalam perhitungan masing – masing indikator maka peneliti menggunakan *Skala likert* dengan memberikan pilihan jawaban dengan tingkatan sebagai berikut:

- | | | |
|-----------------------|--------------|---|
| a. Selalu (SL) | diberi nilai | 4 |
| b. Sering (SR) | diberi nilai | 3 |
| c. Kadang-Kadang (KK) | diberi nilai | 2 |
| d. Tidak Pernah (TP) | diberi nilai | 1 |

Peneliti membuat angket untuk instrumen komitmen guru, kesejahteraan, budaya sekolah dan disiplin kerja dengan kisi-kisi sebagai berikut:

3.5.1. Kisi-kisi Angket Komitmen Guru (Variabel Y)

Tabel. 3.4
Kisi-kisi Angket Komitmen Guru (Variabel Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal Angket
Komitmen Guru	1. bentuk kontribusi psikologis karyawan atau anggota kepada aktifitas kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan solusi terhadap kesulitan menjalankan kegiatan tugas guru • Guru membantu menyelesaikan kesulitan siswa 	1, 2
	2. suatu sikap dan perilaku seseorang untuk bertindak serta melibatkan dirinya pada sebuah organisasi sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru bersikap dan perilaku seseorang untuk bertindak pada sebuah organisasi • Guru melibatkan dirinya pada sebuah organisasi sehingga memiliki keterikatan dengan organisasi 	3, 4
	3. Perilaku ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga membentuk sebuah kebiasaan yang berujung	<ul style="list-style-type: none"> • Guru berperilaku secara berkesinambungan membentuk kebiasaan setia • Guru membiasakan berperilaku setia yang dapat 	5, 6

	pada kesetiaan individu terhadap organisasi	membentuk kebiasaan komitmen	
Staw B, W (2001)	1. memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Guru memberikan dukungan positif • Guru memberikan motivasi bekerja 	7, 8
	2. menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menghindari perilaku berhenti bekerja • Guru semangat masuk menjalankan pekerjaan 	9, 10
	3. kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan kegiatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru memperhatikan hubungan baik antar pekerja • Guru menciptakan suasana kerja yang harmonis 	1, 12
	1. komitmen seseorang terhadap kegiatan tergantung kepada: dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam kegiatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru memiliki komitmen menjalankan tugas • Guru berkomitmen dalam mempertahankan keanggotaan dalam kegiatan 	13, 14

Griffin (2008)	<p>2. komitmen seseorang terhadap kegiatan tergantung kepada keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan kegiatan..</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guru berkeyakinan terhadap nilai dan tujuan kegiatan • Guru menerima nilai dan tujuan kegiatan 	15, 16
	<p>3. komitmen seseorang terhadap kegiatan tergantung</p> <p>4. kepada kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demii kepentingan kegiatan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guru berkomitmen terhadap kegiatan sekolah • Guru menyadari usaha demi kepentingan kegiatan sekolah 	17, 18

3.5.2 Kisi-kisi Kesejahteraan (Variabel X¹)

Tabel. 3.5
Kisi-kisi Angket Kesejahteraan (Variabel X¹)

Variabel Kesejahteraan	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal Angket
Riska ktafiana, (2007)	1. Kesejahteraan materiil (uang) dan non material	<ul style="list-style-type: none"> •Guru perlu kesejahteraan diri dan keluarga materil dalam menjalankan tugas •Guru membutuhkan kesejahteraan nom materil, penghargaan kerja atau karir 	1, 2
	2. Kesejahteraan penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> •Guru butuh kesejahteraan dalam menjalankan tugasnya •Guru butuh penghargaan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru 	2, 4
	3. jika disediakan fasilitas profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya.n termotivasi mengembangkan	<ul style="list-style-type: none"> •Guru butuh fasilitas pribadi dalam menjalankan tugasnya •Guru butuh fasilitas di tempat kerja 	5, 6

	profesionalismenya.		
Artikel, Kompas Com,(2021)	1. meningkatkan kesejahteraan para guru Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> •Guru telah mendapat tunjangan sertifikasi dari pemerintah •Guru telah mendapat tunjangan fungsional dari pemerintah 	7, 8
	2. memprioritaskan peningkatan kesejahteraan dan kualitas guru demi kemajuan Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> •Guru mendapat pelatihan dari sekolah •Guru mendapat beasiswa pendidikan lanjutan 	9, 10
Riska Oktafiana (2007)	1. kesejahteraan materiil (uang) dan non material yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru.	<ul style="list-style-type: none"> •Guru mendapat fasilitas dana tambahan •Guru mendapat fasilitas non materil berupa seperti pinjaman laptop 	11, 12
	2. kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar	<ul style="list-style-type: none"> •Guru mendapat fasilitas yang memadai •Guru mendapat fasilitas peningkatan mutu pembelajaran 	13, 14

	mengajarnya		
	. jika disediakan fasilitas profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya	<ul style="list-style-type: none"> • Guru mendapat fasilitas prioritas • Guru mendapat fasilitas untuk pengembangan profesi 	15, 16

3.5.3. Kisi-kisi Budaya Sekolah (Variabel X²)

Tabel. 3.6
Kisi-kisi Angket Budaya Sekolah (Variabel X²)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal Angket
Chand (1991)	1. kegunaan budaya sekolah yang mendasar adalah untuk terciptanya suasana pembelajaran yang lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> • Guru berperan dalam budaya sekolah • Guru menciptakan suasana budaya sekolah yang produktif 	1, 2
	2. kegunaan budaya sekolah yang mendasar adalah untuk membangkitkan semangat bekerja,	<ul style="list-style-type: none"> • Guru semangat dalam mengikuti budaya sekolah • Guru termotifasi dengan adanya budaya sekolah 	3, 4

	3. kegunaan budaya sekolah yang mendasar adalah untuk membangun kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan sekolah sebagai wadah pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> • Guru berperan aktif dalam aktifitas budaya sekolah • Guru telah memangun budaya sekolah dalam menjalankan aktifitas kerja 	5, 6
Arter (1989)	1. dimensi penentu budaya sekolah yaitu dimensi hubungan (<i>relationship</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Guru telah menerapkan dimensi budaya sekolah • Guru pemeran utama dalam membangun budaya sekolah 	7, 8
	2. dimensi penentu budaya sekolah yaitu dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (<i>personal growth/development</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menjalankan budaya sekolah berdimensi pertumbuhan • Guru menjalankan budaya sekolah berdimensi perkembangan 	9, 10
	3. dimensi penentu budaya sekolah yaitu dimensi perubahan dan perbaikan sistem (<i>system maintance and change</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menjalankan budaya sekolah berdimensi perubahan • Guru menjalankan budaya sekolah berdimensi perbaikan system 	11, 12

	4. dimensi penentu budaya sekolah yaitu lingkungan fisik (<i>phisycal environment</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Guru mentukan budaya sekolah berupa lingkungan fisik 	13
Rahmat (1985)	1. sikap saling terbuka antara sesama personil yang ada dalam melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menerapkan budaya saling terbuka • Guru menciptakan budaya saling percaya 	4, 15
	2. sikap saling menghargai satu sama lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menciptakan budaya saling menghargai • Guru aktif dalam menciptakan budaya saling menghargai 	16, 17
	3. mendahulukan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menciptakan budaya sekolah mendahulukan kepentingan bersama • Guru menerapkan budaya sekolah mendahulukan kepentingan bersama 	18, 19

3.5.4. Kisi-kisi Disiplin Kerja (Variabel X³)

Tabel. 3.7
Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja (Variabel X³)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Butir Soal Angket
Nitiseminto, Alex (1982)	1. sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru bersikap sesuai peraturan sekolah • Guru berbuat sesuai peraturan sekolah 	1, 2
	2. perlu adanya ketegasan bagi mereka yang indisipliner dalam bentuk hukuman.	<ul style="list-style-type: none"> • Guru siap menjalankan peraturan disipliner • Guru telah menerapkan peraturan dalam bentuk hukuman 	3, 4
	3. pembatasan kebebasan bagi pegawai yang bersangkutan	<ul style="list-style-type: none"> • Guru menjalankan aktifitas sesuai tanggung jawabnya masing-masing • Guru menjalankan peraturan pembatasan kebebasan pegawai sekolah 	5, 6
Sekretariat Negara (1996)	1. adanya kepatuhan pada norma, terlihat pula dari sikap hidup dan prilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Guru mematuhi peraturan dari sekolah • Guru terlibat dalam 	7, 8

		penerapan peraturan sekolah	
	2. perilaku yang mencerminkan tanggung jawab.	• Guru berperilaku bertanggung jawab	9
	3. ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat	• Guru mentaati peraturan dari sekolah • Guru mematuhi norma yang diterapkan oleh sekolah	10, 11
	4. dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir bathin	• Guru menjalankan peraturan secara sadar • Guru menjalankan peraturan dengan ikhlas	12, 13
	5. timbul rasa malu terhadap sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa	• Guru merasa malu melanggar peraturan • Guru merasa berdosa ketika melanggar peraturan	14, 15
Handoko (1996)	1. Mendorong dalam bentuk kesadaran	• Guru mendorong menerapkan peraturan dengan sadar	16
	2. partisipasi yang tinggi untuk menjalankan	• Guru berpartisipasi menjalankan kedisiplinan	17

	disiplin		
	3. korektif yang dimaksudkan untuk memperbaiki kesalahan	• Guru merasakan hukuman sebagai korektif kesalahan	18
	4. menjaga standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif.	• Guru menjaga kelompok agar tetap konsisten • Guru menjaga kelompok agar tetap efektif	19, 20

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas (kesahihan)

Menurut Arikunto (2006:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Sinulingga, 2016). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel.
- b. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid.

Pada penelitian ini, uji validitas angket dilakukan di dua sekolah dasar yang berada di kota medan yakni SMK Muhammadiyah 9 Medan yang berjumlah 20 angket dengan masing-masing variabel terdiri dari 30 item pernyataan. Adapun penghitungan uji validitas menggunakan SPSS 22 yang bertujuan untuk mengurangi resiko tingkat kesalahan dalam penghitungan data.

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} nilai r_{hitung} diukur dengan *coefficient coreelation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara score masing-masing indikator atau item pertanyaan dengan total score. Sedangkan nilai r_{tabel} didapatkan dari tabel pearson pada taraf signifikasi 0,05 (5%). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 responden diluar sampel penelitian (SMKS Muhammadiyah 9 Medan dan SMKS Muhammadiyah 8 Medan). Hasil uji Validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22.00* :

Tabel 3.4. Ringkasan Validitas Angket Kesejahteraan

No Soal	r hitung	r tabel	Status
1	0,178	0,3610	Tidak Valid
2	0,189	0,3610	Tidak Valid
3	0,472	0,3610	Valid
4	0,425	0,3610	Valid
5	0,334	0,3610	Tidak Valid
6	0,462	0,3610	Valid
7	0,492	0,3610	Valid
8	0,329	0,3610	Tidak Valid
9	0,365	0,3610	Valid
10	-0,022	0,3610	Tidak Valid
11	0,538	0,3610	Valid
12	0,639	0,3610	Valid
13	0,489	0,3610	Valid
14	0,602	0,3610	Valid
15	0,423	0,3610	Valid
16	0,057	0,3610	Tidak Valid
17	0,495	0,3610	Valid
18	-0,041	0,3610	Tidak Valid
19	0,703	0,3610	Valid
20	0,256	0,3610	Tidak Valid
21	0,311	0,3610	Tidak Valid
22	0,385	0,3610	Valid
23	0,665	0,3610	Valid
24	0,436	0,3610	Valid
25	0,650	0,3610	Valid
26	0,410	0,3610	Valid
27	0,728	0,3610	Valid
28	0,550	0,3610	Valid
29	0,499	0,3610	Valid
30	0,539	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh nilai r hitung masing-masing pertanyaan pada angket > r tabel 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa 21 butir pertanyaan pada angket kesejahteraan dikategorikan valid.

Tabel 3.5. Ringkasan Validitas Angket Budaya Sekolah

No Soal	r hitung	r tabel	Status
1	0,609	0,3610	Valid
2	0,319	0,3610	Tidak Valid
3	0,425	0,3610	Valid
4	0,287	0,3610	Tidak Valid
5	0,355	0,3610	Tidak Valid
6	0,419	0,3610	Valid
7	0,562	0,3610	Valid
8	0,555	0,3610	Valid
9	-0,096	0,3610	Tidak Valid
10	0,300	0,3610	Tidak Valid
11	0,854	0,3610	Valid
12	0,420	0,3610	Valid
13	0,722	0,3610	Valid
14	0,464	0,3610	Valid
15	0,516	0,3610	Valid
16	0,299	0,3610	Tidak Valid
17	0,500	0,3610	Valid
18	0,470	0,3610	Valid
19	0,550	0,3610	Valid
20	0,339	0,3610	Tidak Valid
21	0,758	0,3610	Valid
22	0,710	0,3610	Valid
23	0,499	0,3610	Valid
24	0,580	0,3610	Valid
25	0,521	0,3610	Valid
26	0,698	0,3610	Valid
27	0,496	0,3610	Valid
28	0,499	0,3610	Valid
29	0,590	0,3610	Valid
30	0,432	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh nilai r hitung masing-masing pertanyaan pada angket $>$ r tabel 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa 23 butir pertanyaan pada angket budaya sekolah dikategorikan valid.

Tabel 3.6. Ringkasan Validitas Angket Disiplin Kerja

No Soal	r hitung	r tabel	Status
1	0,494	0,3610	Valid
2	0,528	0,3610	Valid
3	0,382	0,3610	Valid
4	0,441	0,3610	Valid
5	0,570	0,3610	Valid
6	0,677	0,3610	Valid
7	0,448	0,3610	Valid
8	0,402	0,3610	Valid
9	0,539	0,3610	Valid
10	0,655	0,3610	Valid
11	0,401	0,3610	Valid
12	0,394	0,3610	Valid
13	0,228	0,3610	Tidak Valid
14	0,562	0,3610	Valid
15	0,579	0,3610	Valid
16	0,311	0,3610	Tidak Valid
17	0,538	0,3610	Valid
18	0,506	0,3610	Valid
19	0,354	0,3610	Tidak Valid
20	0,514	0,3610	Valid
21	0,381	0,3610	Valid
22	0,663	0,3610	Valid
23	0,605	0,3610	Valid
24	0,643	0,3610	Valid
25	0,493	0,3610	Valid
26	0,590	0,3610	Valid
27	0,662	0,3610	Valid
28	0,568	0,3610	Valid
29	0,647	0,3610	Valid
30	0,771	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh nilai r hitung masing-masing pertanyaan pada angket > r tabel 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa 27 butir pertanyaan pada angket disiplin kerja dikategorikan valid.

Tabel 3.7. Ringkasan Validitas Angket Komitmen Guru

No Soal	r hitung	r tabel	Status
1	0,711	0,3610	Valid
2	0,388	0,3610	Valid
3	0,442	0,3610	Valid
4	0,464	0,3610	Valid
5	0,605	0,3610	Valid
6	0,434	0,3610	Valid
7	0,482	0,3610	Valid
8	0,578	0,3610	Valid
9	0,370	0,3610	Valid
10	0,716	0,3610	Valid
11	0,251	0,3610	Tidak Valid
12	0,632	0,3610	Valid
13	0,487	0,3610	Valid
14	0,408	0,3610	Valid
15	0,317	0,3610	Tidak Valid
16	0,488	0,3610	Valid
17	0,504	0,3610	Valid
18	0,361	0,3610	Tidak Valid
19	0,179	0,3610	Tidak Valid
20	0,330	0,3610	Tidak Valid
21	0,534	0,3610	Valid
22	0,578	0,3610	Valid
23	0,528	0,3610	Valid
24	0,258	0,3610	Tidak Valid
25	0,400	0,3610	Valid
26	0,684	0,3610	Valid
27	0,420	0,3610	Valid
28	0,480	0,3610	Valid
29	0,354	0,3610	Tidak Valid
30	0,596	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 3.7 diperoleh nilai r hitung masing-masing pertanyaan pada angket > r tabel 0,3610, sehingga dapat dikatakan bahwa 23 butir pertanyaan pada angket komitmen guru dikategorikan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak.

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Menurut Triton dalam Sujianto (Harahap, 2019), jika skala itu dikelompokkan dalam 4 kelas dengan interval yang sama, maka ukuran α dapat diinterpretasikan dalam tabel:

Tabel 3.8
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.00 – 0.20	Sangat rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Sedang
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk melihat setiap indikator dari masing-masing variabel apakah dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai cronbachs alpha. Indikator atau item pertanyaan yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari cronbachs alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji Validitas dibantu dengan menggunakan program SPSS *versi 22.00*. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut

Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Interprestasi	Status
Kesejahteraan (X1)	0,867	Sangat Tinggi	Reliabel
Budaya Sekolah (X2)	0,907	Sangat Tinggi	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,904	Sangat Tinggi	Reliabel
Komitmen Guru (Y)	0,909	Sangat Tinggi	Reliabel

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Dalam (Sitompul, 2017) dijelaskan bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung Skor Tertinggi Ideal (stt) dan Skor Terendah Ideal (str).
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i), sebagai berikut:
- c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- 1) $> M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung tinggi
- 2) $M_i \leq M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung cukup
- 3) $M_i - 1.5 SD_i \leq M_i$ kategori cenderung kurang
- 4) $< M_i - 1.5 SD_i$ kategori cenderung rendah

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asensi teknik terdapat beberapa pengujian yang harus di lakukan yakni uji Normalitas, Multikolinearitas dan uji Heteroskedassitas.

3.7.3 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dalam (Santoso, 2002), dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu jika di temukan adanya Multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga adalah salah satu metode yang mendiagnosa adanya Multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai tolerance. Tolerance mengukur variabelitas, variabel independent yang terpilih tidak di jelaskan variabel independent lainnya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF:

- c. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- d. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3.7.5 Uji Heteroskedastitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastis yakni variace dari residual serta pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap.

Guna mendukung dan memperjelas hasil uji heterokedastisitas, peneliti juga menggunakan uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji ini, maka dengan cara melihat tabel Coefficients dengan variabel ABS_RES. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Harahap, 2019).

3.7.6 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2013:110)

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terkait dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5$). Kriteria pengujian dimana :

$F_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan maksud untuk menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,5$) Kriteria pengujian dimana :

F hitung >F table = Ho ditolak

F hitung <F tabel = Ho diterima

3.8.3 Uji Determinan (R²)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2012)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

R = Regresi linier

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi dengan uji determinasi dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 22.00*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini dibahas dan dipaparkan data yang terkumpul dari hasil penelitian yang meliputi: (a) deskripsi data variabel bebas dan variabel terikat yaitu kesejahteraan, Budaya Sekolah, Disiplin Kerja dan Komitmen Guru, (b) pengujian persyaratan analisis untuk menguji hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas (homoskedastisitas), uji linieritas, dan uji independensi antar variabel bebas, (c) pengujian hipotesis, (d) diskusi dan pembahasan, serta (e) keterbatasan penelitian. Berikut dipaparkan hal itu satu persatu.

4.1.1 Deskripsi Data

Data penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu variabel Kesejahteraan (X_1), variabel Budaya Sekolah, (X_2) variabel Disiplin Kerja, (X_3) Variabel Komitmen Guru (Y) dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, simpangan baku, skor yang banyak muncul, dan skor tengah. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar ketiga data variabel tersebut.

Tabel 4.1
Perhitungan Statistik Dasar Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Statistics	Kesejahteraan (X1)	Budaya Sekolah (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Komitme Guru (Y)
N	89	89	89	89
Rata-rata	151.92	130.42	135.97	135.97
Skor tengah	149.5	129	136	136
Skor yang banyak muncul	140	122	135	135
Simpangan baku	19.37	13.96	11.11	11.11
Keragaman	375.09	194.89	123.49	123.49
Rentang	86	64	49	49
Skor terendah	102	99	112	112
Skor tertinggi	188	163	161	161
Jumlah	9115	7825	8158	8158

4.1.2 Deskripsi Data Variabel Kesejahteraan (X1)

Dari data penelitian diketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 102 dan tertinggi 188. Berdasarkan distribusi skor tersebut didapat rata-rata (*mean*) sebesar 108,73, Skor tengah (*median*) 109,00, skor yang banyak muncul (*mode*) 102, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 8,608. Menurut Agus Irianto (1998) jika skor rata-rata, skor tengah dan angka yang sering muncul sama atau tidak jauh berbeda dan masih dalam satu rentang standar deviasi, maka

distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, skor tengah dan angka yang sering muncul dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor Kesejahteraan cenderung berdistribusi normal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2, serta histogram berikut :

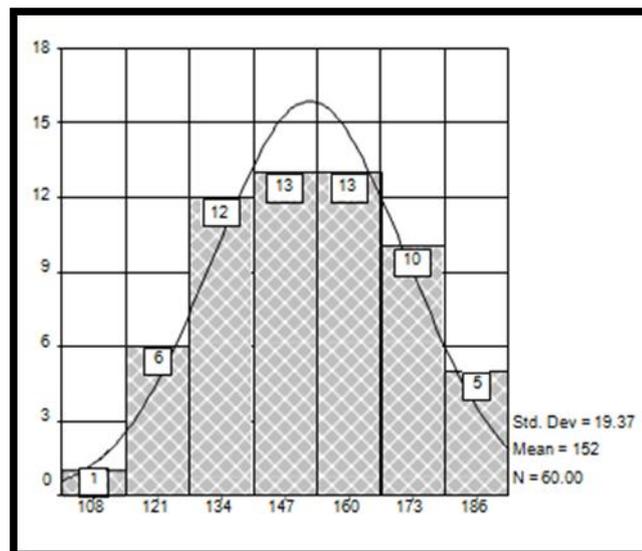
Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Skor Kesejahteraan

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
102 – 114	12	1.6
115 – 127	15	10.0
128 – 140	12	20.0
141 – 153	13	21.7
154 – 166	13	21.7
167 – 179	12	16.7
180 – 192	11	8.3
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 12 responden terdapat pada interval 102-114 atau 1.6 %, 15 responden pada interval 115-127 atau 10.0 %, 12 responden pada interval 128-140 atau 20.0 %, 13 responden pada interval 141-153 atau 21.7 %, 13 responden pada interval 154-166 atau 21.7 %, 12 responden pada interval 167-179 atau 16,7 %, 11 responden pada interval 180-192 atau 8.3 %.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Kesejahteraan tersebut, maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel Kesejahteraan yang tersaji dalam Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Kesejahteraan (X1)

Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *mean* ideal (M_i) Kepemimpinan kepala sekolah adalah 92,0 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 6,0.

Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Skor	Jumlah	Persentasi	Kategori
$X > 101$	20	46,9	Tinggi
$92 < X < 101$	33	28,1	Sedang
$83 < X < 92$	17	13,5	Kurang
$X < 92$	19	11,5	Rendah
Total	89	100 %	

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kesejahteraan (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X > 101$ ada 20 orang atau sebanyak 46,9 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $92 < X \leq 101$ ada 33 orang atau sebanyak 28,1 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $83 < X \leq 92$ ada 17 orang atau sebanyak 13,5 % dengan kategori Kurang
- 4) Responden yang memiliki score $X < 92$ ada 19 orang atau sebanyak 11,5 % dengan kategori Rendah.

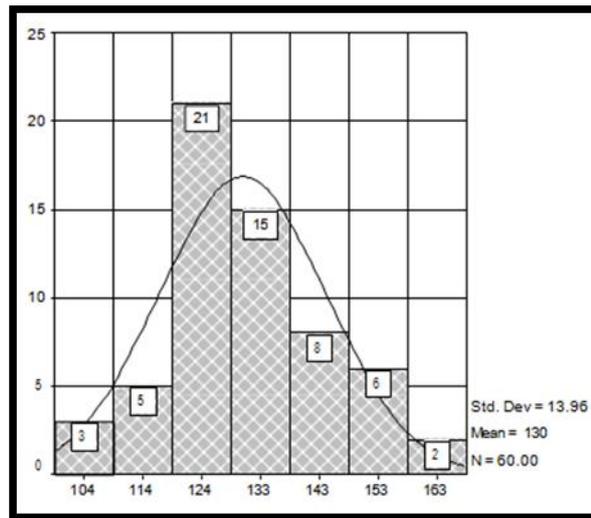
4.1.3 Deskripsi Data Variabel budaya Sekolah (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa skor terendah 99 dan tertinggi 168 (skor maksimal 100). Rata-rata skor (mean) sebesar 89,85, median sebesar 92,00, modus (Mode) sebesar 100,00, varians sebesar 76,947, dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 8,772. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data di klasifikasikan ke dalam tujuh interval kelas seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Skor Budaya Sekolah

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
99 – 108	11	5.0
109 – 118	12	8.3
119 – 128	13	35.0
129 – 138	13	25.0
139 – 148	12	13.4
149 – 158	15	10.0
159 – 168	13	3.3
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 11 responden terdapat pada interval 99-108 atau 5.0 %, 12 responden pada interval 109-118 atau 8.3 %, 13 responden pada interval 119-128 atau 35.0 %, 13 responden pada interval 129-138 atau 25.0 %, 12 responden pada interval 139-148 atau 13.4 %, 15 responden pada interval 149-158 atau 10.0 %, 13 responden pada interval 159-168 atau 33 %.



Gambar 4.2. Histogram Budaya Sekolah (X₂)

Berdasarkan tingkat pencapaian yang diperoleh oleh guru untuk variabel Budaya Sekolah diperoleh 76,7%. Hal ini berarti perolehan skor Guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan terhadap variabel Budaya Sekolah pada umumnya masih berkisar pada kategori cukup.

Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Skor	Jumlah	Persentasi	Kategori
$X > 92,5$	20	45,8	Tinggi
$85,5 < X < 92,5$	33	21,9	Sedang
$77,5 < X < 85,0$	17	21,9	Kurang
$X < 77,5$	19	10,4	Rendah
Total	89	100 %	

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Budaya Sekolah (X₂) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X > 92,5$ ada 20 orang atau sebanyak 45,8% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $85,5 < X < 92,5$ ada 33 orang atau sebanyak 21,9 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $77,5 < X < 85,0$ ada 17 orang atau sebanyak 21,9 % dengan kategori Kurang
- 4) Responden yang memiliki score $X < 77,5$ ada 19 orang atau sebanyak 10,4 % dengan kategori Rendah

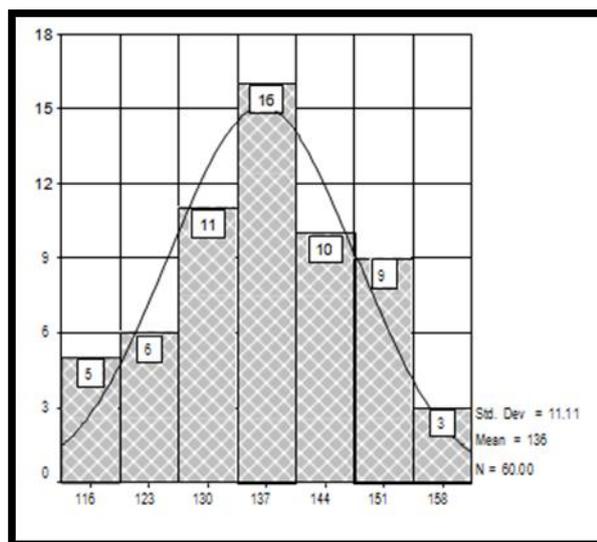
4.1.4 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X3)

Skor Disiplin Kerja berada pada rentang 112 sebagai skor terendah dan 161 skor tertinggi. Berdasarkan distribusi data itu juga diketahui rata-rata (*mean*) 135,97, skor tengah (*median*) 136, skor yang banyak muncul (*mode*) 135, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 11,11. Perhitungan ini memperlihatkan bahwa antara skor rata-rata, skor skor yang sering muncul dan skor tengah tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel Disiplin Kerja cenderung berdistribusi normal. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor tersebut dilakukan perhitungan, kemudian ditabulasikan pada Tabel Distribusi frekuensi. Berikut ini disajikan Tabel 4.4 distribusi frekuensi beserta grafik histogramnya.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
112 – 118	10	8.3
119 – 125	15	10.0
126 – 132	11	18.3
133 – 139	14	26.7
140 – 146	19	16.7
147 – 153	10	15.0
154 – 161	10	5.0
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 10 responden terdapat pada interval 112-118 atau 8.3 %, 15 responden pada interval 119-125 atau 10.0 %, 11 responden pada interval 126-132 atau 18.3 %, 14 responden pada interval 133-139 atau 26.7 %, 19 responden pada interval 140-146 atau 16.7 %, 10 responden pada interval 147-153 atau 15.0 %, 10 responden pada interval 154-161 atau 5.0 %.



Gambar 4.3. Histogram Disiplin Kerja (X₃)

Dari perhitungan tingkat pencapaian responden pada diperoleh skor variabel Disiplin Kerja sebesar 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan pada umumnya berada pada kategori cukup.

Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Skor	Jumlah	Persentasi	Kategori
$X > 126,7$	20	32,3	Tinggi
$113,5 < X < 126,7$	33	32,3	Sedang
$100,2 < X < 113,5$	17	27,1	Kurang
$X < 100,2$	19	8,3	Rendah
Total	89	100 %	

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Disiplin Kerja (X3) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X > 126,7$ ada 20 orang atau sebanyak 32,3% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $113,5 < X < 126,7$ ada 33 orang atau sebanyak 32,3 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $100,2 < X < 113,5$ ada 17 orang atau sebanyak 27,1 % dengan kategori kurang.
- 4) Responden yang memiliki score $X < 100,2$ ada 19 orang atau sebanyak 8,3 % dengan kategori Rendah

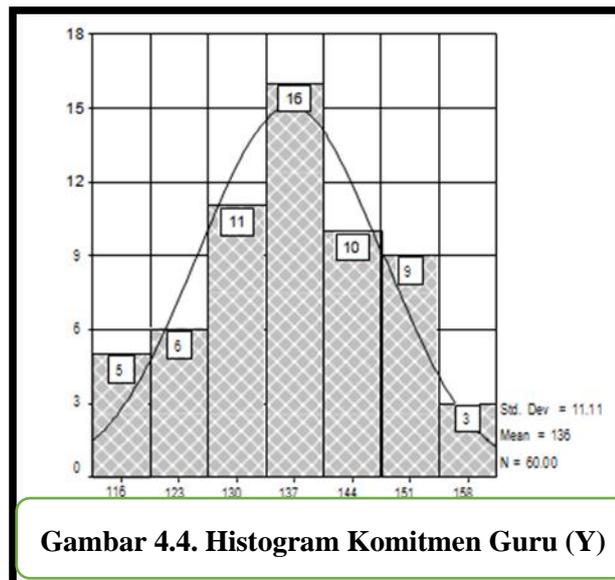
4.1.5 Deskripsi Data Variabel Komitmen Guru (Y)

Skor Komitmen Guru berada pada rentang 112 sebagai skor terendah dan 161 skor tertinggi. Berdasarkan distribusi data itu juga diketahui rata-rata (*mean*) 135,97, skor tengah (*median*) 136, skor yang banyak muncul (*mode*) 135, dan simpangan baku (*standar deviasi*) 11,11. Perhitungan ini memperlihatkan bahwa antara skor rata-rata, skor skor yang sering muncul dan skor tengah tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel Komitmen Guru cenderung berdistribusi normal. Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor tersebut dilakukan perhitungan, kemudian ditabulasikan pada Tabel Distribusi frekuensi. Berikut ini disajikan Tabel 4.5 distribusi frekuensi beserta grafik histogramnya.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %
112 – 118	10	8.3
119 – 125	10	10.0
126 – 132	19	18.3
133 – 139	14	26.7
140 – 146	11	16.7
147 – 153	15	15.0
154 – 161	10	5.0
Jumlah	89	100%

Berdasarkan tabel ini, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 10 responden terdapat pada interval 112-118 atau 8.3 %, 10 responden pada interval 119-125 atau 10.0 %, 19 responden pada interval 126-132 atau 18.3 %, 14 responden pada interval 133-139 atau 26.7 %, 11 responden pada interval 140-146 atau 16.7 %, 15 responden pada interval 147-153 atau 15.0 %, 10 responden pada interval 154-161 atau 5.0 %.



Gambar 4.4. Histogram Komitmen Guru (Y)

Dari perhitungan tingkat pencapaian responden pada diperoleh skor variabel Komitmen Guru sebesar 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan pada umumnya berada pada kategori cukup.

Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Skor	Jumlah	Persentasi	Kategori
$X > 111,4$	20	33,3	Tinggi
$103 < X < 111,4$	33	43,8	Sedang
$94,5 < X < 103$	17	15,6	Kurang
$X < 94,5$	19	7,3	Rendah
Total	89	100 %	

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Komitmen Guru (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score $X > 111,4$ ada 20 orang atau sebanyak 33,3% dengan kategori tinggi.

- 2) Responden yang memiliki score $103 < X < 111,4$ ada 33 orang atau sebanyak 43,8 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $94,5 < X < 103$ ada 17 orang atau sebanyak 15,6 % dengan kategori Kurang.
- 4) Responden yang memiliki score $X < 94,5$ ada 19 orang atau sebanyak 7,3 % dengan kategori Rendah

4.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

Penelitian ini mengungkapkan empat variabel dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel tersebut adalah Kesejahteraan (X_1), Budaya Sekolah (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Komitmen Guru (Y). Teknik yang digunakan adalah anava 2 jalur. Sebelum data diolah dengan Teknik analisis dua jalur perlu didahului dengan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, uji linearitas, multikolinieritas, heterokedasitas, autokorelasi atas X_1 , X_2 , X_3 , dan Y .

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kosmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Setelah uji normalitas dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandar
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	15.71788963
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.063
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5%, diketahui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* adalah 0.200 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji tuncocok dengan menggunakan persamaan regresi linier. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf = 5% (0,05), maka pengaruh antara kedua variabel adalah linier. jika $F_h > F_t$ pada taraf = 5% (0,05), maka pengaruh antar kedua variabel adalah tidak linear.

1) Persamaan Regresi Variabel Komitmen Guru (Y) atas Kesejahteraan (X1)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel komitmen guru (Y) atas kesejahteraan (X1), sebagaimana Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.7 Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X1

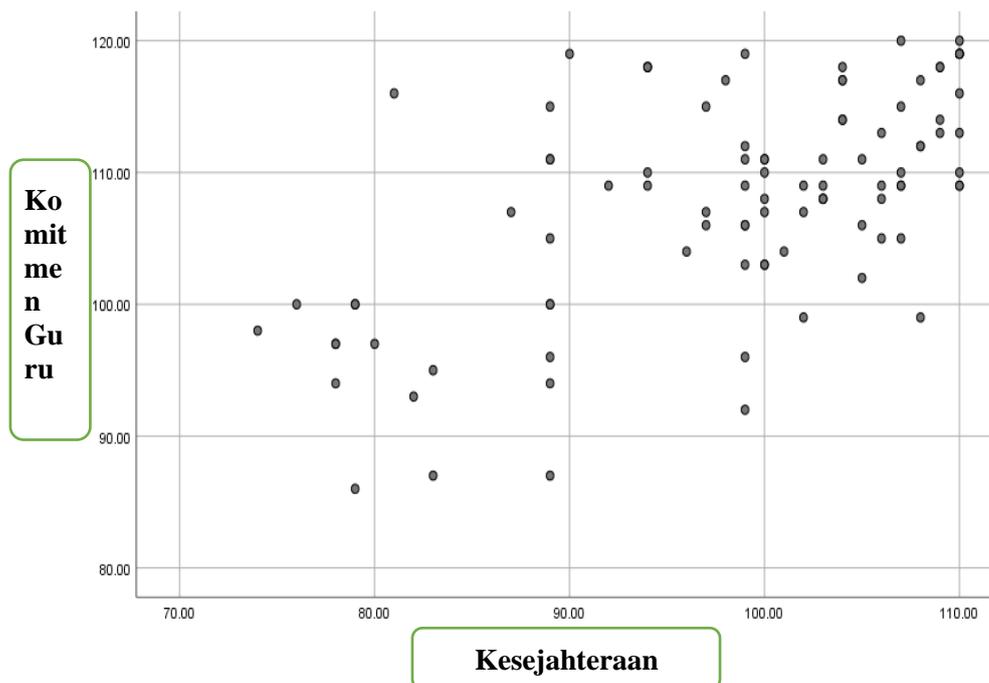
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Si g.
Komitmen Guru	Between Groups	(Combined)	4090.297	27	151.492	4.531	.000
		Linearity	2266.034	1	2266.034	67.776	.000
		Deviation from Linearity	1824.263	26	70.164	2.099	.008
Within Groups			2273.537	68	33.434		
Total			6363.833	95			

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 2,099$ dengan Signifikansi 0,008. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 2,099$ dengan Signifikansi $0,008 > 0,05$ atau linier pada taraf signifikansi 5%.

Measures of Association

R		R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Guru *	.597	.356	.802	.643
Kesejahteraan				



Gambar 4.5. Grafik Scatter Y atas X1

2) Persamaan Regresi Variabel Komitmen Guru (Y) atas Budaya Sekolah (X2)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel komitmen guru (Y) atas disiplin kerja (X2), sebagaimana Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.8
Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X2

ANOVA Table

			Sum of Square s	Df	Mea n Squar e	F	Sig.
Komitmen Guru *	Betwee n	(Combined)	4183.340	27	154.939	4.832	.000
		Linearity	2722.894	1	2722.894	84.91	.000

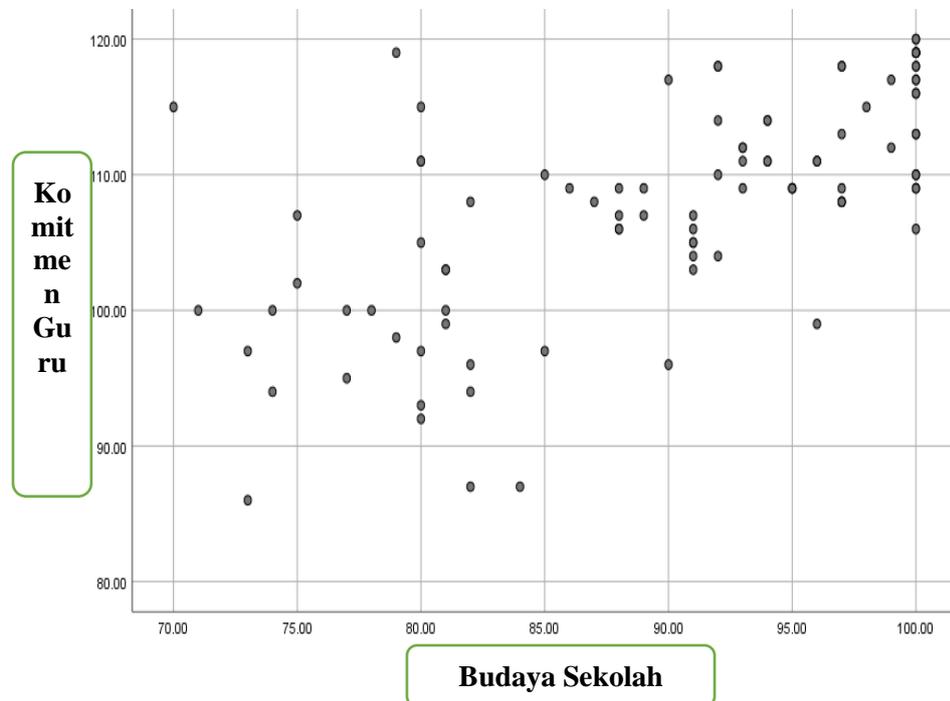
	Groups				5	
Budaya Sekolah	Deviation from Linearity	1460.447	26	56.171	1.752	.034
	Within Groups	2180.493	68	32.066		
	Total	6363.833	95			

Measures of Association

R		R Squared	Eta a	Eta Squared
Komitmen Guru *	.654	.428	.811	.657
Budaya Sekolah				

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 1,752$ dengan Signifikansi 0,034. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 1,752$ dengan Signifikansi $0,034 > 0,05$ atau linier pada taraf signifikansi 5%.

Bentuk pengaruh antara Komitmen guru (Y) atas Budaya Sekolah (X2) dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.6. Grafik Linier Sederhana Y atas X2

3) Persamaan Regresi Variabel Komitmen Guru (Y) atas Disiplin Kerja (X3)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besar nilai koefisien regresi variabel komitmen guru (Y) atas Disiplin kerja (X3), sebagaimana Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15.

Tabel 4.9
Ringkasan ANAVA Persamaan Regresi Y atas X3

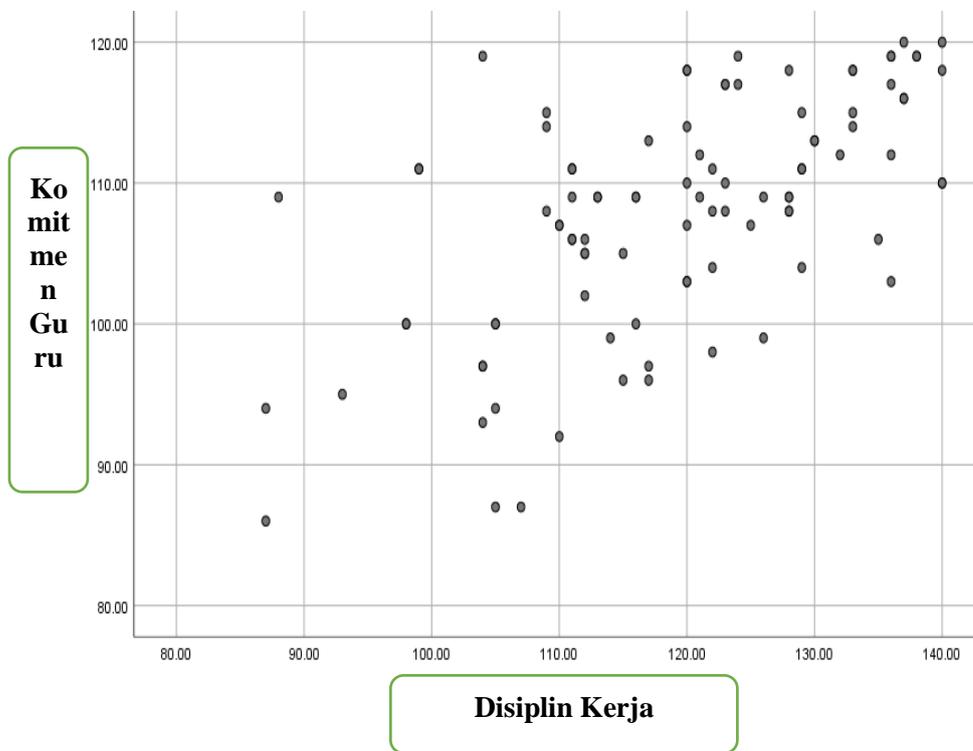
ANOVA Table

			Sum of Square s	df	Mea n Squar e	F	Sig.
Komitmen Guru * Disiplin Kerja	Betwee n Groups	(Combined)	4415.38 6	33	133.800	4.25 8	.00 0
		Linearity	2394.52 9	1	2394.52 9	76.1 9	.00 0
		Deviation from Linearity	2020.85 7	32	63.152	2.01 0	.00 9
	Within Groups		1948.44 8	62	31.427		
	Total		6363.83 3	95			

Measures of Association

R		R Squared	Et a	Eta Squared
Komitmen Guru * Disiplin Kerja	.61 3	.376	.83 3	.694

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukkan koefisien *deviation from linearity* sebesar $F = 2,010$ dengan Signifikansi 0,009. Hasil ini dikonsultasikan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$; sehingga diperoleh nilai $F = 2,010$ dengan Signifikansi $0,009 > 0,05$ atau linier pada taraf signifikansi 5%. Bentuk pengaruh antara komitmen guru (Y) atas Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut.



Gambar 4.7. Grafik Linier Sederhana Y atas X3

4.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$, atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. (Imam Ghazali, 2013:105). Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolinearitas :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesejahteraan (X_1)	,485	2,061
Budaya Sekolah (X_2)	,405	2,467
Disiplin Kerja (X_3)	,553	1,809

Dependent Variabel: Komitmen Guru (Y)

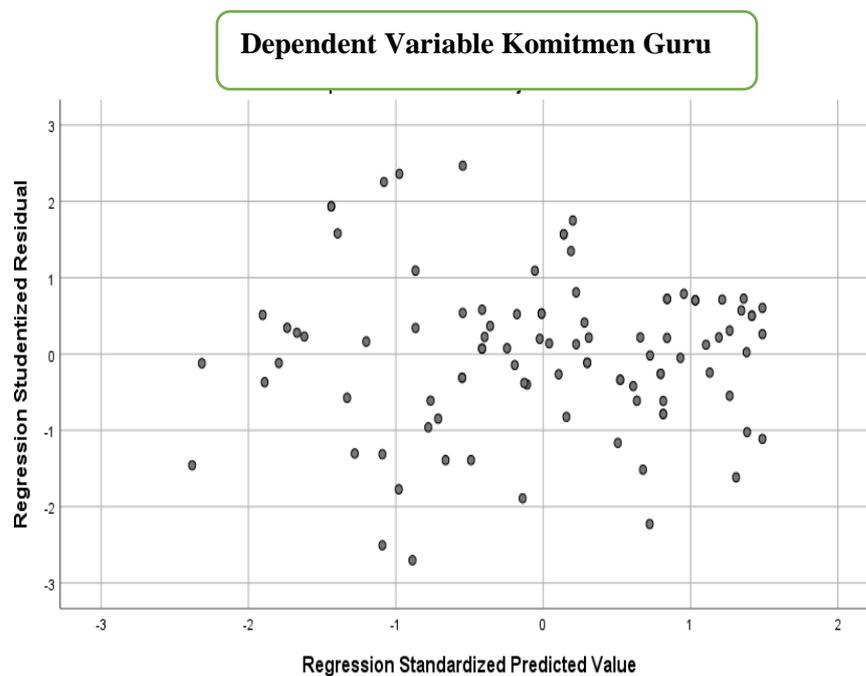
Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari Ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2013:139). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.8 Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. (Imam Ghozali, 2013:110)

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.494	5.82180	1.714

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Komitmen Guru

Nilai DW sebesar 1,714, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 89 (n) dan jumlah variabel 4 ($k=4$). Nilai DW 1,714 lebih besar dari batas bawah (dL) 1,6039 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

4.5.1 Hasil uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh Kesejahteraan terhadap kinerja guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Tabel 4.12
Kofesien regresi linier variabel X1 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	59.224	6.721		8.812	.000
	Kesejahteraan	.496	.068	.601	7.288	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Guru
Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 4.7. diperoleh hasil perhitungan diperoleh $a = 59,224$ dan $b = 0,496$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 59,224 + 0,496 X_1.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Kesejahteraan sebesar 0,496 artinya terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan terhadap komitmen

Guru, semakin tinggi Kesejahteraan maka akan semakin tinggi pula komitmen Guru. Nilai R sebesar 0,496 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,496 menggambarkan bahwa hubungan antara Kesejahteraan terhadap komitmen Guru bernilai positif atau terdapat korelasi.

Tabel 4.13
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.354	6.57720

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Berdasarkan tabel 4.8. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,601 menunjukkan bahwa Komitmen Guru yang dipengaruhi oleh Kesejahteraan sebesar 36,10 %, sedangkan sisanya 63,90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Varians (Anova)

ANOVA ^a						
Model	Squares	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2297.433	1	2297.433	53.108	.000
	Residual	4066.401	94	43.260		
	Total	6363.833	95			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 53.108 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 89 sebesar 2.72 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 7.288 (di atas nilai t tabel yaitu 1.984) mengindikasikan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,496), F hitung > F tabel (53.108 > 2.72) dan t hitung > t tabel (7,288 > 1,984) maka H1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan.

b. Pengujian Hipotesis kedua

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh Budaya Sekolah terhadap kinerja guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Pengujian H1 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Kofesien regresi linier variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	53.119	6.571		8.083	.000
	Budaya Sekolah	.610	.073	.654	8.384	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 4.10. diperoleh hasil perhitungan diperoleh a = 53,119 dan b = 0,610. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 53,119 + 0,610 X_2.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Budaya Sekolah sebesar 0,610 artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru, semakin baik Budaya Sekolah maka akan semakin tinggi pula Komitmen Guru. Nilai R sebesar 0,610 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0,610 menggambarkan bahwa hubungan antara Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan bernilai positif atau terdapat korelasi.

Tabel 4.16
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.422		6.22362

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa Komitmen Guru yang dipengaruhi oleh Budaya Sekolah sebesar 42,80%, sedangkan sisanya 57,20% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Varians (Anova)

ANOVA^a

Model	Squares	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2722.894	1	2722.894	70.298	.000
	Residual	3640.940	94	38.733		
	Total	6363.833	95			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 70,298 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 89 sebesar 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 8.384 (di atas nilai t tabel yaitu 1,984) mengindikasikan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,610), F hitung > F tabel (70,298 > 2,72) dan t hitung > t tabel (8.384 > 1,984) maka H2 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Kepala sekolah terhadap kinerja guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan.

c. Pengujian Hipotesis Ke tiga

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{y,3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y,3} \neq 0$$

Pengujian H_3 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Kofesien regresi linier variabel X3 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	61.633	6.187		9.961	.000
	Disiplin Kerja	.388	.052	.613	7.530	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Guru
Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel 4.11. diperoleh hasil perhitungan diperoleh $a = 61,633$ dan $b = 0,388$. Dengan memasukan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu :

$$\hat{Y} = 61,633 + 0,388 X_3.$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Komunikasi Antar pribadi sebesar 0,388 artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru, semakin tinggi Komunikasi Antar pribadi maka akan semakin tinggipula Komitmen Guru. Nilai R sebesar 0,388 yang berarti mendekati 0 atau bernilai positif, nilai R semakin mendekati 0 atau bernilai positif maka korelasi positif, sebaliknya jika R kurang dari nol maka bernilai negatif atau tidak ada korelasi. Nilai R sebesar 0, Komitmen Guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan bernilai positif atau terdapat korelasi.

Tabel 4.19
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.370	6.49820

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa Komitmen Guru yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 37,60%, sedangkan sisanya 62,40% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.20
Hasil analisis varians (Anova)

ANOVA^a

Model	Squares	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2394.529	1	2394.529	56.707	.000
	Residual	3969.305	94	42.227		
	Total	6363.833	95			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 56,707 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 89 sebesar 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan, sedangkan t hitung sebesar 7.530 (di atas dari nilai t tabel yaitu 1,984) mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Guru. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri). Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,388), F hitung > F tabel (56,707 > 2,72) dan t hitung > t tabel (7,530 > 1,984) maka H₃ diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Antar pribadi terhadap Kinerja Guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut : “ada pengaruh secara bersama-sama antara Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”. Hipotesis tersebut secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{y,4} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y,4} \neq 0$$

Pengujian H4 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi

berganda. Hasil perhitungan dapat di lihat pada tabel 4.21

sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	42.322	6.732		6.287	.000
	Kesejahteraan	.183	.086	.221	2.119	.037
	Budaya Sekolah	.291	.107	.312	2.728	.008
	Disiplin Kerja	.181	.062	.286	2.914	.004

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan dengan $a = 42,322$, $b = 0,183$, $c=0.291$ dan $d = 0,181$. Dengan memasukkan harga a,b,c dan d kedalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 4 yaitu:

$$Y = 42,322 + 0,183X_1 + 0,291 X_2 + 0,181 X_3$$

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Kesejahteraan sebesar 0,183, Budaya Sekolah sebesar 0,291 dan Komunikasi Antar pribadi 0,181 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Komitmen Guru, semakin tinggi Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi pula Komitmen guru.

Tabel 4.22

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.496		5.81037

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Budaya Sekolah

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa Komitmen Guru yang dipengaruhi oleh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja sebesar 51,20%, sedangkan sisanya 48,80% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.23
Hasil Analisis Varians (Anova)

ANOVA^a

Model	Squares	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3257.878	3	1085.959	32.167	.000
	Residual	3105.955	92	33.760		
	Total	6363.833	95			

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Budaya Sekolah

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 32,167 dan F tabel dari populasi yang berjumlah 89 sebesar 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan. Melihat F hitung > F tabel ($32,167 > 2,72$) dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_4 diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja bersama-sama terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan.

4.6 Pembahasan Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kesejahteraan terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 12 responden terdapat pada interval 102-114 atau 1.6 %, 15 responden pada interval 115-127 atau 10.0 %, 12 responden pada interval 128-140 atau 20.0 %, 13 responden pada interval 141-153 atau 21.7 %, 13 responden pada interval 154-166 atau 21.7 %, 12 responden pada interval 167-179 atau 16,7 %, 11 responden pada interval 180-192 atau 8.3 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 63,54 % skor Kesejahteraan diatas nilai rata-rata dan 35 responden atau 36,45 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kesejahteraan berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji t sebesar $2.119 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.037 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Kesejahteraan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Guru di guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Kesejahteraan akan meningkatkan kinerja guru guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika kinerja Kesejahteraan kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Dari gambaran Hasil tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Kesejahteraan juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Menurut Koonz dan Doonel (Burhanudin, 1994:74) kemampuan yang dimaksud terdiri atas empat unsur, yaitu : (1) otoritas atau kekuatan pemimpin , (2) kemampuan dalam menyatupadukan sumber tenaga manusia yang memiliki daya- daya motivasi yang bervariasi setiap waktu dan situasi, (3) kemampuan dalam mengembangkan iklim kerja sehingga membangkitkan motivasi, dan (4) kemampuan dalam mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan yang tepat. Jelas jika kepala sekolah memiliki kinerja kepemimpinan yang baik akan dapat memimpin guru sebagai bawahannya dengan baik pula yang selanjtnya guru akan menunjukkan kinerjanya yang baik pula.

Sejalan apa yang dikatakan oleh Karwati, Euis, (2016: 163) kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skills maupun soft skills, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

4.6.2 Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 11 responden terdapat pada interval 99-108 atau 5.0 %, 12 responden pada interval 109-118 atau 8.3 %, 13 responden pada interval 119-128 atau 35.0 %, 13 responden pada interval 129-138 atau 25.0 %, 12 responden pada interval 139-148 atau 13.4 %, 15 responden pada interval 149-158 atau 10.0 %, 13 responden pada interval 159-168 atau 33 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 59,37 % skor Budaya Sekolah diatas nilai rata-rata dan 39 responden atau 40,62 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Sekolah berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji t sebesar $2.728 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.008 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Budaya Sekolah dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Budaya Sekolah akan meningkatkan Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika Komitmen Budaya Sekolah kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Hasil tersebut dapat dipahami karena jika guru memiliki Budaya Sekolah yang baik akan dapat mengelola sumberdaya manusia termasuk guru yang ada di sekolah tersebut menjadi baik pula. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kegiatan manajemen pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan manajerial yang dilakukan oleh seorang manajer yang tidak terlepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Kegiatan manajerial menurut Fayol (Nanang Fatah, 200:13) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengawasan. Disamping itu kegiatan manajerial juga merupakan bagian dari pelaksanaan “fungsi administrative dalam Budaya yang terdiri dari fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, termasuk pengaturan staff, pelaksanaan termasuk pengarahan, bimbingan, koordinasi dan komunikasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan” (Hadari Nawawi, 2000:49).

Robert L. Katz dalam Karwati, Euis, (2016: 146) mengemukakan tiga keterampilan Manajerial dasar yang harus di kuasai seorang guru adalah, 1. Keterampilan konseptual, yaitu kepala sekolah perlu memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide dan gagasan demi kemajuan sekolah, 2. Keterampilan kemanusiaan, yaitu kepala sekolah harus dapat bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain, baik perorangan maupun kelompok, 3. Keterampilan teknis, yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam hal pengoperasian teknologi computer dan teknologi internet dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

Jelas bahwa jika guru memiliki Budaya Sekolah yang baik akan mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengawasan dengan baik, dan pasti guru dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan dari hasil penelitian deskripsi data dari 89 responden dapat diklasifikasi dalam 7 kelompok. 10 responden terdapat pada interval 112-118 atau 8.3 %, 15 responden pada interval 119-125 atau 10.0 %, 11 responden pada interval 126-132 atau 18.3 %, 14 responden pada interval 133-139 atau 26.7 %, 19 responden pada interval 140-146 atau 16.7 %, 10 responden pada interval 147-153 atau 15.0 %, 10 responden pada interval 154-161 atau 5.0 %.

Secara umum dapat disimpulkan 89 responden atau 54,16 % skor Disiplin Kerja diatas nilai rata-rata dan 44 responden atau 45,83 % berada di bawah rata-rata. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berdasarkan uji regresi berganda secara parsial terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan menghasilkan uji t sebesar $2.914 > t$ tabel 1,984 dan nilai sig. sebesar $0.004 < 0.05$, berdasarkan data di atas bahwa variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik kinerja Disiplin Kerja akan meningkatkan Komitmen Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika kinerja Disiplin Kerja kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah

muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Disiplin interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru. Muhammad Arni (2005:158-159) mengatakan bahwa “Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang dapat langsung di ketahui balikkannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyana (2000:73) mengatakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal dan non verbal.

Seorang guru yang tidak mampu mengembangkan disiplin antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila guru mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru. Menurut Moh As‘ad (2003: 58) merumuskan bahwa kinerja (*performance*) sama dengan motivasi (*motivation*) dikali dengan kemampuan dasar (*ability*). Kinerja seorang guru merupakan hasil interaksi antaramotivasi dengan kemampuan dasar. Adanya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi, maka kinerja akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulgansyah Ritonga (2020) tentang “Pengaruh disiplin, Budaya Sekolah terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah berpengaruh positif Terhadap komitmen guru.

Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan profesional perlu ditunjang adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam diri guru. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Didalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam sekolah. Sekolah yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru.

Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Apabila tidak ada keterbukaan dalam memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja disiplin yang baik.

4.6.4 Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. Hal ini berdasarkan hasil uji F, dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} maka di dapat F_{hitung} (32,167) lebih besar dari F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya hasil analisis nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,512 atau 51,20% yakni variasi variabel Komitmen Guru dapat dijelaskan dengan variabel Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 48,80% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluarpenelitian ini.

Dari hasil peneitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan. Salah satu faktor yang membuat kinerja menurun adalah ketidakmampuan guru untuk membangun disiplin, baik itu dengan sesama guru maupun dengan peserta didiknya dimana ketika merujuk kepada pengertian komunikasi interpersonal merupakan kemampuan untuk saling bertukar pesan antara dua orang atau lebih untuk suatu tujuan. Realitas yang terjadi saat ini bahwa dengan ketidakmampuan tersebut membuat antara para guru, guru dengan siswa sering terjadi *misscommunication* yang selanjutnya berubah menjadi *missperseption* sehingga membuat hubungan yang tidak baik. Membangun komunikasi antara guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan seluruh *civitas* merupakan hal yang terpenting pula. Karena dengan komunikasi yang baik pula segala permasalahan

akan lebih mudah untuk dicarikan jalan keluarnya.

Menurut Burhanuddin (2005:34) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif/ hubungan komunikasi, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manjerial kepala sekolah, pelatihan, dan pemberian insentif, melalui Kesejahteraan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan dan Budaya Sekolah dan komunikasi antar pribadi berkorelasi positif dengan Komitmen guru. bahwa baik tidaknya Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta hubungan disiplin yang terjalin di dalam lingkungan sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan, semakin baik Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta Disiplin yang terjalinakan meningkatkan Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan dan sebaliknya jika Kesejahteraan dan Budaya Sekolah serta Disiplin tidak terjalin kurang baik, maka Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan juga akan rendah pula.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kesejahteraan, maka akan semakin baik pula komitmen kerjanya.
2. Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti bahwa bila Budaya Sekolah dikembangkan secara serius akan meningkatkan Komitmen Guru.
3. Kesejahteraan dan Budaya Sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Hal ini berarti kedua faktor ini sangat menentukan baik tidaknya Komitmen guru, bila kedua faktor ini baik maka Komitmen Guru akan semakin baik pula.
4. Jika variabel Budaya Sekolah dikontrol, maka variabel Kesejahteraan berpengaruh terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 95%. Jika variabel Kesejahteraan dikontrol, maka variabel Budaya Sekolah berpengaruh terhadap
5. Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan sebesar 63.4%.

4.2 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti, Kesejahteraan dan Budaya Sekolah, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Komitmen guru dikdasmen daerah muhammadiyah kota medan Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar guru dapat bekerja secara optimal demi terlaksananya tujuan pendidikan yang telah digariskan.

Kecilnya kontribusi yang diberikan oleh variabel Budaya Sekolah berimplikasi bahwa dalam menjalankan tugasnya guru kurang memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang pernah mereka peroleh dari Budaya Sekolah yang diikuti. Hal ini berimplikasi kepada tidak optimalnya guru dalam merancang, melaksanakan dan menilai pembelajaran yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada kurang tercapainya pembelajaran atau dapat dikatakan bahwa pembelajaran yang dilakukan tidak efektif karena tidak mencapai sasaran yang diinginkan. Implikasi lainnya jika hal ini terus berlanjut adalah kepada produk yang dihasilkan akan rendah atau tidak bermutu yang pada gilirannya akan merendahkan kualitas pendidikan di daerah Kota Medan.

Begitu juga dengan Kesejahteraan, walaupun secara umum Kesejahteraan guru lebih baik pengaruhnya dibandingkan dengan Budaya Sekolah, namun Kesejahteraan di sekolah tetap harus ditingkatkan. Karena jika Kesejahteraan di sekolah menurun akan berimplikasi pada tidak maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhir akan berdampak negatif pada mutu pendidikan.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika Kesejahteraan dan Budaya Sekolah tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait dengan baik maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi guru tidak dapat terlaksana dengan baik pula. Hal ini akan berdampak pada mutu lulusan yang akan dihasilkan. Implikasi yang lebih jauh adalah apabila salah satu sub sistem pendidikan yang dijalankan tidak berjalan secara maksimal akan menyebabkan terganggunya sub sistem lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian di atas, maka disarankan kepada:

1. Kepala Kantor wilayah Sumatera Utara dan pihak-pihak terkait untuk dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan Kesejahteraan guru dan Budaya Sekolah Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi Komitmen Guru secara terus menerus. Evaluasi ini juga harus lebih ditekankan pada program Budaya Sekolah untuk guru yakni dengan cara tindak lanjut dari Budaya Sekolah yang dimiliki guru apakah mereka memiliki kemauan dan semangat dalam bekerja secara maksimal, kalau tidak maka perlu adanya reorientasi bagi guru-guru melalui seminar atau workshop yang tepat sasaran.
2. Kepala Sekolah juga hendaknya lebih menekankan pada koordinasi dan pengawasan kepada guru yang telah melaksanakan kerja dengan baik agar dapat berbagi pengalaman kepada para guru lainnya yang belum melaksanakan kerja secara maksimal.
3. Guru hendaknya tetap berusaha untuk meningkatkan Kesejahteraan dengan cara terus menerus menambah pengetahuannya dan mengikuti perkembangan informasi serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam mendidik untuk menciptakan generasi yang lebih baik.
4. Komitmen Guru akan dapat lebih dirasakan bila Budaya Sekolah dapat diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik.
5. Pembaca serta peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang Komitmen guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner, 2013, *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S, *Prosedur Penelitia, Suatu Pendekatan Praktis*, Cet. IV, Jakarta, Rineka Cipta
- Arter, J.A., (1989), *Assessing School Climate and Classroom Climate*. Test centre of the Northwest Regional educational Laboratory, Portland, Oregon.
- Artikel, <https://www.kompas.com/edu/read/2021/10/13/105445971/nadiem-makarim-kesejahteraan-guru-indonesia-harus-terus-ditingkatkan?page=all>, (13/10/2021)
- Artikel, Riska Oktafiana , dkk., Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan, (2007: 6)
- Chand, K. (1991). *Excellent in American Education Through Improving School Climate*. New York: United State Departement of Education.
- Colquitt, Jason, A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009, *Organizational Behavior, Improving Performenc and Commitmen in Workplace*, New York: Mc Graw Hill International Edition.
- Darmo Dihadjo Dardji, *Petunjuk Pelaksanaan tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan, dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*, Jakarta: Depdikbud, 1982).
- E.Mulyasa, (2011) *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT bumi Aksara
- Emzir. (2010). *Meteorodologi Penelitian Pendidikan:Kuantatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Fridayana Yudiaatmaja, *Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya*, Media Komunikasi FIS Vol 12, No 2 Agustus 2013.
- Indra Prasetya, *Metodologi Penelitian pendekatan teori dan praktek*
- Fred Luthans.1995. *Organizational Behavior*.New York: McGraw-Hill Book Company.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*.
Chicago, Aldine Publishing Company.
- Gibson.et.al. 1998. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kedelapan Jilid Satu*.
Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James, L, John, M. Ivancepich, James, H, D.Jr, 1993, *Organization and Process Structure Behavior Management, Terjemahan: Nunuk Andriani*, Jakarta : Bina Putra.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*.
Chicago, Aldine Publishing Company.
- Graham V dan Michael Hogg. 1985. *Introduction to Social Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Pemikiran Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan Basri (2013). *Landasan Pendidikan*, Bandung: Pustaka setia
- Jaya Indra, Ardat. 2013. *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Johanes Papu dalam Ambarita. 2014. *Manajemen dalam Kisaran Pendidikan*
Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini, 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis dan John W. Newstrom.1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga,*op.cit*.
- Tobing Lidya Afriani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan*

- Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Medan Tebing Tinggi*. Disertasi. Medan Universitas Negeri Medan.
- Lumban Gaol. 2010. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Stres Terhadap Komitmen Guru*. Tesis. Medan: Universitas Negeri Medan
- Sardiman. 2005. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syaiful Sagala. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Siahaan, Amiruddin. Hidayat, Rahmat. Rustam. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan : LPPPI
- Shihab, M Quraish, 2006. *Menabur Pesan Ilahi : Alqur'an dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.
- Managerial and Employee Performance*, Boston: Jossey-Bass inc.(1978)
- Hadianto dan Basori Mukti, (1997). *Pengembangan dan Validasi Alat Ukur Iklim Kelas di Sekolah Dasar*. Padang: IKIP Padang.
- Handoko, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius, 1996).
- Isjoni, (2007). *Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan*, Bandung: Anggota IKAPI
- Kineth, S and Linda, 2001, *Managing by Infuenza*, New Jersey: Prentice-Hall inc, Englewood Cliffs.
- Kreitner, R Kinicki A & Irwin, 2003, *Organizational Behavioral*, (third edition)
- Luthans, Fred, 2006, *Organization Behavior)Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Margaret P. Neale dan Gregory B Northcraft, 1991, *Factor Influencing Organizational Commitment*, dalam Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior*: Singapore: Mr. Graw-Hill Book Company, Inc.
- Menurut Nawawi, H, 2010, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung
- Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1987).
- Moos, R.H., (1979), *Evaluating Educational Environment*, Jossey-Bass Publishers, Washington

- Nitiseminto, Alex, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).
- Pemerintahan Republik Indonesia, Undang-Undang Guru dan Dosen (Jakarta : Sinar Grafika, 2009)
- Poerwadarminto, J, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1976).
- Rahmat, Jalaludin, (1985), *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, P, Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi, Organization Behavior*, Jakarta: Salemba Empat
- Rusyan, Tabrani, A. dan Wijaya Cece (1992). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar dan Mengajar*,
- Situmorang, Benyamin. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah (Studi Kasus pada SMK di Kota Medan)*. Disertasi. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Sagala, 2013, *Etika dan Moralitas Pendidikan, Peluang dan Tantangan*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Goup.
- Sahertian, Piet A, 2002, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Ranga Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. (Jakarta: Djambatan, 1996).
- Schutz, D & Schultz, ES, 2002, *Theories of Personality, California Brooks/ Cole Publising Company*.
- Sekretariat Negara, *Gerakan Disiplin Nasional Menyongsong Era Keterbukaa*, (Jakarta: Sekneg, 1996).
- Sofiya, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yokyakarta: Andi Offset.
- Staw B, W, 2001, *Psychological Dimentions of Organization Behavior: Job Satisfaction and Expression of Emotion in Organization*, New York: Maxwel Mac Millan.
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teori Untuk Praktek Profesional*,. (Bandung: Angkasa, 1983).
- Trisnaningsih, 2004, Pengaruh Komitmen Propesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14

Nomor 3 Nopember 2009.

Widyningrum, ME, 2012, *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gersik*
Jornal Academic Reserch Internasional, 2(1)

Wursanto, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Raja Grapindo Persada, 1992).



KUESIONER UJI INSTRUMEN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Guna mem-*Validasikan Kuesioner* penelitian yang akan dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Berikut daftar sekolah yang akan melakukan uji **Instrumen Penelitian Awal**.

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel Guru Masing-Masing Sekolah
1	SMA Muhammadiyah 1 Medan	22	15 Orang
2	SMK Muhammadiyah 9 Medan	23	15 Orang

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Medan, September 2022

Luliadi.

NPM. 2020060080

LAMPIRAN 2. Kuesioner Yang Belum di Validitasi

I. Identitas Responden

(Responden tidak perlu menuliskan nama)

1. No. responden : (Diisi oleh peneliti)
 2. Hari / Tgl :
 3. Instansi :

II. Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list pada kolom yang tersedia Pernyataan menggunakan alternatif Selalu (SL), sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Tidak Pernah (TP).

1. VARIABEL KESEJAHTERAAN

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi kebutuhan pokok					
2	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi kebutuhan Sekunder					
3	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi untuk pendidikan Anak					
4	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi untuk pendidikan lanjut					
5	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi saya sediakan untuk peningkatan fasilitas pendidikan					
6	Pendapatan yang saya terima dapat untuk sebagian untuk pengembangan keprofesionalan					
7	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
8	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan berkelanjutan					
9	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
10	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
11	Saya puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima.					
12	Saya merasa masyarakat kurang menghargai profes saya sebagai guru.					
13	Gaji dan tunjangan sertifikasi menimbulkan rasa aman bekerja sebagai guru.					
14	Pengakuan sertifikasi dari pemerintah meningkatkan status saya sebagai guru.					
15	Gaji dan tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan					

	kemampuan profesional.					
16	Profesi guru memberikan jaminan kepastian.					
17	Saya melakukan pekerjaan sampingan untuk menutup kebutuhan hidup					
18	Keterampilan mengajar membuat saya puas dan bangga.					
19	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
20	Saya puas dengan pengakuan dari pemerintah atas kompetensi dan keterampilan saya.					
21	Saya merasa pemerintah kurang memperhatikan kebutuhan pengembangan keterampilan guru.					
22	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup					
23	Profesi guru tidak memberikan jaminan keamanan					
24	Gaji dan tunjangan yang saya terima meningkat status sosial saya					
25	Sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.					
26	Tunjangan sertifikasi memberikan jaminan rasa aman bekerja.					
27	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
28	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan berkelanjutan					
29	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
30	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					

2. VARIABEL BUDAYA SEKOLAH

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Guru mendiskusikan strategi pengajaran dan masalah kurikulum.					
2.	Guru bekerja sama untuk mengembangkan jadwal sekolah.					
3.	Guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan berkenaan dengan materi dan sumber daya.					
4.	Kode perilaku siswa adalah hasil kolaborasi dan konsensus di antara staf.					
5.	Waktu perencanaan dan organisasi yang dialokasikan untuk guru dan staf digunakan untuk merencanakan sebagai unit / tim kolektif daripada sebagai individu yang terpisah.					
6.	Guru dan staf menceritakan kisah perayaan yang mendukung nilai-nilai sekolah.					
7.	Guru dan staf mengunjungi / berbicara / bertemu di luar sekolah untuk menikmati kebersamaan satu sama lain.					
8.	Sekolah kami mencerminkan "rasa" sejati komunitas.					
9.	Jadwal sekolah kami mencerminkan kesempatan komunikasi yang sering untuk guru dan staf?					
10.	Sekolah kami mendukung dan menghargai berbagi ide-ide baru oleh anggota sekolah kami.					
11.	Ada tradisi ritual dan perayaan yang kaya dan kuat termasuk hari libur, khusus peristiwa dan pengakuan pencapaian tujuan.					
12.	Ketika sesuatu tidak berfungsi di sekolah kami, staf pengajar dan staf memprediksi dan mencegahnya daripada bereaksi dan memperbaiki.					
13.	Anggota sekolah saling tergantung dan menghargai satu sama lain.					
14.	Anggota komunitas sekolah kami mencari alternatif untuk menyelesaikan masalah daripada mengulangi apa yang selalu kita lakukan.					
15.	Anggota komunitas sekolah kami berusaha untuk mendefinisikan masalah daripada menyalahkan orang lain.					

16.	Guru diberdayakan untuk membuat keputusan instruksional daripada menunggukepala sekolah untuk memberi tahu merekaapa yang harus dilakukan.					
17.	Orang-orang bekerja di sini karena mereka senang dan memilih untuk berada di sini.					
18	Siswa dituntut membiasakan buang sampah pada tempatnya					
19	Guru membentuk kelompok pengembangan minat dan bakat siswa					
20	Siswa di beri arahan oleh guru untuk mengerjakan tugas kelompok					
21	mengingatkan teman yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung					
22	Saling kerja sama dengan teman agar semua tugas-tugas terlaksana dengan baik					
23	Ruangan saya dibersihkan sebelum memulai pembelajaran					
24	Siswa tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas					
25	Komunikasi guru dan siswa terjalin dengan baik					
26	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru.					
27	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan					
28	Belajar bersama akan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.					
29	Tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya					
30	Guru memberikan sanksi kepada siswa yang tidak					

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu memperoleh gaji sudah cukup memadai setiap bulan					
2	Saya sudah menerima tunjangan sudah memuaskan setiap bulannya					
3	Saya menyenangi rutinitas pekerjaan sebagai seorang guru					
4	Saya selalu menginginkan variasi pekerjaan					
5	Saya suka tantangan baru dalam pekerjaan					
6	Saya selalu memperoleh dukungan rekan kerja					
7	Saya memperoleh kelengkapan kerja					
8	Saya setuju dengan penataan ruang kantor					
9	Saya memperoleh kenyamanan kerja					
10	Sekolah saya melakukan Promosi sesuai dengan prestasi kerja					
11	Sekolah saya melakukan Pengakuan prestasi kerja					
12.	Kebijakan dan perintah kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok yang ada					
13	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung diri pada orang lain					
14	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
15	mampu menaklukkan tantangan untuk maju					
16	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					
17	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju					
18	tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik					
19	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya					
20	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas					
21	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
22	Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya					
23	untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
24	Terbiasa lambat menyelesaikan tugas					

25	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
26	Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras					
27	Keberatan jika mendapat tugas tambahan					
28	Mampu memilih cara termudah dalam menyelesaikan masalah					
29	berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan					
30	Inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					

4. VARIABEL KOMITMEN GURU

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya					
2	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					
3	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.					
4	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audiovisual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.					
5	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.					
6	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.					
7	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.					
8	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.					
9	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.					
10	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender)					

11	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
12	Guru menyelesaikan semua tugas administratif, pembelajaran dan non- pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.					
13	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.					
14	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					
15	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).					
16	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat.					
17	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					
18	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan`					
19	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.					
20	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.					
21	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan Pengembangan KeProfessionan Berkelanjutan (PKB).					

22	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugassaya tanpa bergantungkan diri pada orang lain					
23	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
24	mampu menaklukan tantangan untuk maju					
25	Penghargaan atas prestasiyang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					
26	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju					
27	tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik					
28	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya					
29	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas					
30	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					

Disiplin Kerja

No Responden	Motivasi																																								Total Sekor						
	Pertanyaan																																														
1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	133				
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	133				
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121				
4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114				
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129				
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124				
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118				
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117				
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122			
10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	116			
11	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	119			
12	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116			
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113			
14	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107		
15	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
17	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
18	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107		
19	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114		
20	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101	
21	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	111	
22	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	107	
23	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	104		
24	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	108	
25	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101	
26	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102	
28	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
29	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	93	
30	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	77

Komitmen Guru

No Responden	Kinerja Guru																																								Total Sekor						
	Pertanyaan																																														
1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	135			
2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
6	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
7	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	124
8	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	119	
9	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
10	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
11	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
12	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	106	
13	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3																													

LAMPIRAN 4. Instrumen Penelitian Akhir



KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel Guru Masing-Masing Sekolah
1	SMA Muhammadiyah 1 Medan	26	20 Orang
2	SMK Muhammadiyah 9 Medan	43	33 Orang
3	SMP Muhammadiyah 8 Medan	22	17 Orang
4	MAS Muhammadiyah 1 Medan	24	19 Orang

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah. Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti.

Terima kasih atas kerjasamanya.

Medan, September 2022

Luliadi.

NPM. 2020060080

LAMPIRAN 5. Kuesioner Yang Sudah di Validitasi

I. Identitas Responden

(Responden tidak perlu menuliskan nama)

1. No. responden : (Diisi oleh peneliti)
2. Hari / Tgl :
3. Instansi :

II. Petunjuk menjawab

Mohon dijawab berdasarkan situasi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda check list pada kolom yang tersedia Pernyataan menggunakan alternatif Selalu (SL), sering (SR), Kadang-Kadang (KK), Tidak Pernah (TP).

1. VARIABEL KESEJAHTERAAN

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tunjangan sertifikasi memberikan jaminan rasaaman bekerja.					
2	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
3	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan berkelanjutan					
4	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
5	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
6	Pendapatan yang saya terima dapat untuk sebagian untuk pengembangan keprofesionalan					
7	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
8	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan berkelanjutan					
9	Saya merasa aman bekerja sebagai guru.					
10	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
11	Saya puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima.					
12	Saya merasa masyarakat kurang menghargai profes saya sebagai guru.					
13	Gaji dan tunjangan sertifikasi menimbulkan rasa aman bekerja sebagai guru.					
14	Pengakuan sertifikasi dari pemerintah meningkatkan status saya sebagai guru.					
15	Gaji dan tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional.					
16	Profesi guru memberikan jaminan kepastian.					

17	Saya melakukan pekerjaan sampingan untuk menutup kebutuhan hidup					
18	Keterampilan mengajar membuat saya puas dan bangga.					
19	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
20	Saya puas dengan pengakuan dari pemerintah atas kompetensi dan keterampilan saya.					
21	Saya merasa pemerintah kurang memperhatikan kebutuhan pengembangan keterampilan guru.					
22	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan hidup					
23	Profesi guru tidak memberikan jaminan keamanan					
24	Gaji dan tunjangan yang saya terima meningkat status sosial saya					
25	Sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.					

2. VARIABEL BUDAYA SEKOLAH

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru.					
2.	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan					
3.	Belajar bersama akan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.					
4.	Tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya					
5.	Guru memberikan sanksi kepada siswa yang tidak					
6.	Guru dan staf menceritakan kisah perayaan yang mendukung nilai-nilai sekolah.					
7.	Guru dan staf mengunjungi / berbicara / bertemu di luar sekolah untuk menikmati kebersamaan satu sama lain.					
8.	Sekolah kami mencerminkan "rasa" sejati komunitas.					
9.	Jadwal sekolah kami mencerminkan kesempatan komunikasi yang sering untuk guru dan staf?					
10.	Sekolah kami mendukung dan menghargai berbagi ide-ide baru oleh anggota sekolah kami.					
11.	Ada tradisi ritual dan perayaan yang kaya dan kuat termasuk hari libur, khusus peristiwa dan pengakuan pencapaian tujuan.					
12.	Ketika sesuatu tidak berfungsi di sekolah kami, staf pengajar dan staf memprediksikan mencegahnya daripada bereaksi dan memperbaiki.					
13.	Anggota sekolah saling tergantung dan menghargai satu sama lain.					
14.	Anggota komunitas sekolah kami mencari alternatif untuk menyelesaikan masalah daripada mengulangi apa yang selalu kita lakukan.					
15.	Anggota komunitas sekolah kami berusaha untuk mendefinisikan masalah daripada menyalahkan orang lain.					

16.	Guru diberdayakan untuk membuat keputusan instruksional daripada menunggukepala sekolah untuk memberi tahu merekaapa yang harus dilakukan.					
17.	Orang-orang bekerja di sini karena mereka senang dan memilih untuk berada di sini.					
18	Siswa dituntut membiasakan buang sampah pada tempatnya					
19	Guru membentuk kelompok pengembangan minat dan bakat siswa					
20	Siswa di beri arahan oleh guru untuk mengerjakan tugas kelompok					
21	mengingatkan teman yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung					
22	Saling kerja sama dengan teman agar semua tugas-tugas terlaksana dengan baik					
23	Ruangan saya dibersihkan sebelum memulai pembelajaran					
24	Siswa tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas					
25	Komunikasi guru dan siswa terjalin dengan baik					

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras					
2	Keberatan jika mendapat tugas tambahan					
3	Mampu memilih cara termudah dalam menyelesaikan masalah					
4	berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan					
5	Inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Saya selalu memperoleh dukungan rekan kerja					
7	Saya memperoleh kelengkapan kerja					
8	Saya setuju dengan penataan ruang kantor					
9	Saya memperoleh kenyamanan kerja					
10	Sekolah saya melakukan Promosi sesuai dengan prestasi kerja					
11	Sekolah saya melakukan Pengakuan prestasi kerja					
12.	Kebijakan dan perintah kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok yang ada					
13	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung pada orang lain					
14	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
15	mampu menaklukkan tantangan untuk maju					
16	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					
17	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju					
18	tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik					
19	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya					
20	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas					
21	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
22	Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya					
23	untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
24	Terbiasa lambat menyelesaikan tugas					
25	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					

4. KOMITMEN GURU

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju					
2	tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik					
3	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya					
4	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas					
5	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
6	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.					
7	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.					
8	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.					
9	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.					
10	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dangender)					
11	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
12	Guru menyelesaikan semua tugas administratif, pembelajaran dan non- pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.					

13	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.					
14	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					
15	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).					
16	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat.					
17	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					
18	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan`					
19	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.					
20	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.					
21	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					
22	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung diri pada orang lain					
23	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
24	mampu menaklukan tantangan untuk maju					
25	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat					

Budaya Sekolah

No Responden	Budaya Organisasi																													Total Sekor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	102
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	101
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	99	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	97	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	96	
6	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	94	
7	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	93	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	91	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	90	
12	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90	
13	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	90	
14	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90	
15	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	90	
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	90	
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	90	
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	89	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	89	
21	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
22	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	89	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89	
24	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	
25	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	89	
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	89	
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89	
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89	
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	89
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	89	
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89	
32	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	89	
34	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	89	
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	89	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	89	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89	
38	4	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	89	
39	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	89	
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	89	
41	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	89	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89	
43	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	89	
44	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	89	
46	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
47	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	89	
48	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	89	
49	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	89	
50	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
51	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89	
52	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	89	
53	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	89	
54	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	89	
55	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	89	
56	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
57	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	89	
58	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	89	
59	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	2	89	
60	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	89	
61	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	89	
62	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	89	
63	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	89	
64	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	89	
65	3	2	3	4																										

