

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA,
KOMUNIKASI KELOMPOK , DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU
SMK KOTA BINJAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

DELIWARNI BR PASARIBU

NPM : 2020060111



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : DELIWARNI BR PASARIBU
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060111
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,
Komunikasi Kelompok, Dan Motivasi
Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK
Kota Binjai

Pengesahan Tesis :
Medan, 23 September 2023

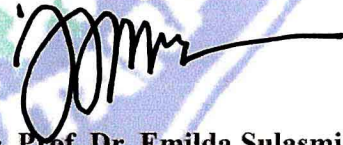
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



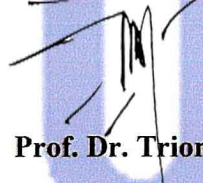
Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd

Pembimbing II



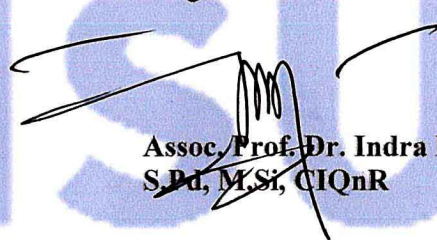
Assoc. Prof. Dr. Emilda Sulasmi,
M.Pd, CIQnR, CIQaR

Direktur Ketua



Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum

Program Studi



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI

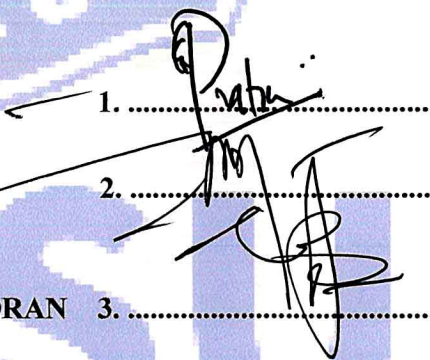
DELIWARNI BR PASARIBU

NPM : 2020060111

Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Pengujian Yang Dibentuk
Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang
Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M,Pd)
Pada Hari Sabtu, 23 September 2023”

Komisi Penguji

1. Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd
Ketua
 2. Assoc Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,
M.Si, CIQnR
Sekretaris
 3. Assoc Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN
M.Si.
Anggota
1.
2.
3.
- 

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelas Magister pada Program Magister Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya penelitian sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor) baik di Universitas Muhammadiyah maupun 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 pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat sesungguhnya. Apabila di kemudian 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 gelas akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 September 2023

Penulis



DELIWARNI BR PASARIBU
NPM 2020060111

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI

DELIWARNI BR PASARIBU

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email :

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel- variabel yang tengah dikaji, yakni Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai. Penelitian ini dilaksanakan di 6 SMK dikota Binjai, dengan periode penelitian yaitu sejak Desember tahun 2022 – Juli tahun 2023. Populasi penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik dari 19 sekolah menengah kejuruan yang ada di kota binjai , yaitu guru yang berstatus PNS dan Honorer yang memiliki sertifikat pendidik. Sehingga total populasi penelitian yaitu 357 orang. Sedangkan sampel penelitian diambil dari 6 sekolah yang memiliki kriteria PK dan memiliki prestasi lomba kejuruan, yaitu di SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah 45 orang, dan di SMK Negeri 2 Binjai yang berjumlah 54 orang, SMKS Tunas Pelita 13 orang, SMKS PABA Binjai 24 Orang, SMKS Setia Budi 14 orang, SMKS Putra Anda Binjai 37 Orang. Sampel terdiri dari 78 orang. Instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek yang akan diteliti yaitu angket dengan pendekatan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru, dengan nilai t hitung: sebesar 3,095 dengan perolehan nilai Sig 0,03 < 0,05. Terdapat pengaruh Komunikasi Kelompok terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai t hitung: 4,815 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai t hitung: 10,544 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama - sama terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai F hitung: 119,097 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0,828 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru 82,8 % dan sisanya yaitu 17,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 14,137 + 0,135 X_1 + 0,235 X_2 + 0,823 X_3 + e$.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Kerja Guru.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORKING LIFE, GROUP COMMUNICATION, TEACHER WORK MOTIVATION ON TEACHER WORK COMMITMENT AT SMK KOTA BINJAI

DELIWARNI BR PASARIBU

Higher Education Management Study Program, Postgraduate Faculty, University Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia

Email :

The purpose of this study was to determine how the influence of variables under study, namely the quality of Work Life, Group Communication, teacher motivation to work commitment of teachers SMK Binjai. This research was carried out at 6 vocational schools in Binjai city, with the research period from December 2022 – July 2023. The population of the study is all educators from 19 vocational high schools in the city of binjai, namely teachers who have the status of civil servants and Honorary educator certificate. The total population of the study was 357 people. While the research samples were taken from 6 schools that have PK criteria and have vocational competition achievements, namely in SMK Negeri 1 Binjai which amounted to 45 people, and in SMK Negeri 2 Binjai which amounted to 54 people, SMKs Tunas Pelita 13 people, SMKS PABA Binjai 24 people, SMKs Setia Budi 14 people, SMKS Putra Anda Binjai 37 people.

The sample consisted of 78 people. Instrument used to obtain data and information about the object to be studied is a questionnaire with likert scale approach. Data analysis techniques used are validity, reliability, t test and F test. The results of data analysis from this study indicate that there is an influence of teacher work quality on teacher work commitment, with a calculated t value: equal to 3.095 with a GIS value of $0.03 < 0.05$. There is an effect of Group Communication on teacher work commitment with a calculated t value: 4.815 with a GIS value of $0.00 < 0.05$. There is an influence of teacher work motivation on teacher work commitment with a calculated t value: 10.544 with a GIS value of $0.00 < 0.05$. There is an influence between the quality of Work Life, Group Communication and work motivation of teachers together on teacher work commitment with a calculated F value: 119.097 with a GIS value of $0.00 < 0.05$. The magnitude of the influence shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.828 which means that the quality of Work Life, Group Communication and work motivation of teachers together give effect to the work commitment of teachers 82.8% and the remaining 17.2% is determined by other factors. The results of multiple regression analysis showed the equation $\hat{Y} = 14,137 + 0.135 X_1 + 0.235 X_2 + 0.823 X_3 + e$.

Keywords: *Quality of Work Life, Group Communication, teacher work motivation, and teacher work commitment.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, kasih dan karunia-Nya serta banyak berkat lainnya yang begitu melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar. Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai”. Dalam perkuliahan hingga penyusunan dan penulisan tesis ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini hingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada:

1. Teristimewa buat Suami Briпка Jonni Sijabat, SH yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Tuhan senantiasa membalasnya dengan segala limpahan berkat yang tiada tara. Demikian juga buah hati penulis Angela Evania Sijabat, Santa Sesilia Sijabat dan Benedicta Sijabat, yang tersayang dan tercinta yang memberikan semangat dan doa, kiranya Tuhan membalasnya dengan berkat,

perlindungan dan penyertaan dalam tumbuh kembangnya tercapai cita-citanya kelak.

2. Kedua orang tua penulis Alm. A Pasaribu / S. Br Sitompul yang telah melahirkan, membesarkan, membimbing, menjaga dan memberikan pendidikan awal yang baik dan Mertua penulis Alm B. Sijabat / Alm R. Br Manik yang menjadi pendoa bagi penulis.
3. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof.Dr.Triono Eddy, SH., M.Hum selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
5. Bapak Dr. Indra Prasetya S.Pd.,M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UMSU sekaligus sebagai Dosen Penguji Kedua pada penyusunan tesis ini.
6. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Pertama pada penyusunan tesis ini.
7. Ibu Assoc Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, CIQnR selaku Dosen Pembimbing Kedua pada penyusunan tesis ini.
8. Ibu Prof. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi selaku Dosen Penguji Pertama pada penyusunan tesis ini.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si selaku Dosen Penguji Ketiga pada penyusunan tesis ini.
10. Bapak Rully Novar, S.Pd, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Binjai tempat penelitian.

11. Bapak Safaruddin, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Binjai tempat penelitian.
12. Ibu Ayu Lestari, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKS PABA Binjai tempat penelitian.
13. Ibu Tri Diani Kurnia Fitri, SE, M.Si selaku Kepala Sekolah SMKS Setia Budi Binjai tempat penelitian
14. Bapak Milyh Effendi, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKS Putra Anda Binjai tempat penelitian
15. Bapak Abdul Wahab Fransinata, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKS Tunas Pelita Binjai tempat penelitian
16. Ibu Elisa Ros Rambe, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKS Abdi Negara Binjai tempat uji coba angket.
17. Rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, September 2023

Penulis

Deliwarni Br Pasaribu

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	9
2.1.1.2 Faktor – faktor Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.1.1.3 Unsur-unsur Kualitas Kehidupan Kerja	11
2.1.1.4 Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.1.2 Komunikasi Kelompok	16

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kelompok	16
2.1.3 Motivasi Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	20
2.1.3.2 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.3 Faktor faktor Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Komponen Utama Motivasi	25
2.1.3.4 Fungsi Motivasi Kerja	26
2.1.4 Komitmen Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Kerja	27
2.1.4.2 Jenis-jenis Komitmen Kerja	30
2.1.4.2 Komponen Komitmen Kerja	33
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	33
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.3.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Kerja	35
2.3.1 Pengaruh Komunikasi Kelompok Terhadap Komitmen Kerja	36
2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja	37
2.3.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja	37

2.4 Hasil Hipotesis	38
BAB III. METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2.1 Tempat Penelitian	40
3.2.2 Waktu Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi Penelitian	41
3.3.2 Sampel Penelitian	43
3.4 Prosedur dan Rancangan Penelitian	45
3.5 Defenisi Operasional Variabel	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6.1 Instrumen Angket Penelitian	49
3.6.2 Uji Validitas Instrumen	51
3.6.3 Uji Reliabilitas Instrumen	51
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.7.1 Analisis Deskripsi Data	51
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	52

3.7.2.1 Uji Normalitas.....	52
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	52
3.7.2.3 Uji Heterokedastistas	53
3.7.3 Uji Hipotesis.....	53
3.7.3.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)	53
3.7.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	53
3.7.3.3 Koefisien Korelasi (R)	54
3.7.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)	54
3.7.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Statistik Deskriptif	55
4.1.1.1 Deskripsi Data Hasil Validasi Angket	55
4.1.1.2 Data Hasil Uji Validasi Angket	55
4.1.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian	56
4.1.1.4 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kualitas kehidupan Kerja	61
4.1.1.5 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komunikasi Kelompok	62
4.1.1.6 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Motivasi Kerja	63
4.1.1.7 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komitmen Kerja Guru ...	64
4.1.1.8 Tingkat Penentuan Kecenderungan	65
a. Kualitas Kehidupan Kerja	65

b. Komunikasi Kelompok	67
c. Motivasi Kerja Guru	68
d. Komitmen Kerja Guru	69
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data	70
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas Data	71
b. Uji Multikolinieritas	73
c. Uji Heteroskedastisitas	75
4.2.2 Analisis Uji Linearitas Regresi	76
4.2.2.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)	76
a. Kualitas kehidupan kerja (X_1)	77
b. Komunikasi kelompok (X_2)	78
c. Motivasi kerja guru (X_3)	78
4.2.2.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)	78
4.2.2.3 Koefisien Determinan (R^2)	79
4.3 Pengujian Hipotesis	80
4.3.1 Hipotesis Pertama	81
4.3.2 Hipotesis Kedua	82
4.3.3 Hipotesis Ketiga	83
4.3.4 Hipotesis Keempat	83

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	84
4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) di SMK Kota Binjai	84
4.4.2 Analisis Pembahasan Pengaruh Komunikasi Kelompok (X2) terhadap komitmen kerja guru (Y) di SMK Kota Binjai	86
4.4.3 Analisis Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap komitmen kerja guru (Y) di SMK Kota Binjai	87
4.4.4 Analisis Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) di SMK Kota Binjai	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN – LAMNPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMK Kota Binjai	41
Tabel 3.2. Jumlah Guru SMK Binjai	42
Tabel 3.3. Jumlah Guru yang masuk Kriteria	43
Tabel 3.4. Perhitungan Jumlah Sampel untuk masing – masing sekolah	45
Tabel 3.5. Prosedur dan Tahapan Penelitian	45
Tabel 3.6. Skala dan Pengukuran Intrumen Penelitian	48
Tabel 3.7. Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang Kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Instrumen Komunikasi Kelompok	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Instrumen Motivasi Kerja Guru	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Instrumen Komitmen Kerja Guru.....	59
Tabel 4.5 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2, X3 dan Y Statistik	61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kualitas kehidupan kerja (X1)	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komunikasi kelompok (X2)	62

Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Hasil Angket Motivasi Kerja Guru (X3)	63
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komitmen kerja guru (Y)	64
Tabel 4.10	Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	66
Tabel 4.7	Distribusi Kategorisasi Variabel Komunikasi Kelompok (X2)	67
Tabel 4.8	Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru (X3)	68
Tabel 4.9	Distribusi Kategorisasi Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)	70
Tabel 4.10	Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test.....	71
Tabel 4.11	Tabel Uji Multikolineritas Menggunakan SPSS.25.....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji t Menggunakan SPSS 25	77
Tabel 4.13	Hasil Uji F ANOVA	79
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinan Model Summary	80
Tabel 4.15	Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Interaktif Model	29
Gambar 2.2. Diagram Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Kualitas kehidupan kerja (X1)	62
Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Komunikasi kelompok (X2)	63
Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Motivasi kerja guru (X3)	64
Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Komitmen kerja guru	65
Gambar 4.5 Grafik P-Plot Uji Normalitas Menggunakan SPSS 25	72
Gambar 4.6 Grafik Histogram Uji Normalitas Menggunakan SPSS 25	73
Gambar 4.7 Grafik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS 25	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kualitas Kehidupan Kerja	99
Lampiran 2. Angket Komunikasi Kelompok	103
Lampiran 3. Angket Motivasi Kerja	106
Lampiran 4. Angket Komitmen Kerja Guru	109
Lampiran 5. Angket Kualitas Kehidupan Kerja Setelah di validasi	111
Lampiran 6. Angket Komunikasi Kelompok Setelah di validasi	113
Lampiran 7. Angket Motivasi Kerja Setelah di validasi.....	115
Lampiran 8. Angket Komitmen Kerja Guru Setelah di validasi	117
Lampiran 9. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Kualitas Kehidupan Kerja	119
Lampiran 10. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Komunikasi Kelompok	131
Lampiran 11. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Motivasi Kerja	140
Lampiran 12. Hasil Perhitungan Validasi dan Reliabilitas Komitmen Kerja Guru	147
Lampiran 13. SKOR PENELITIAN ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	157
Lampiran 14. SKOR PENELITIAN ANGKET KOMUNIKASI KELOMPOK.....	162

Lampiran 15. SKOR PENELITIAN ANGKET MOTIVASI KERJA	166
GURU.....	
Lampiran 16. SKOR PENELITIAN ANGKET KOMITMEN KERJA	171
GURU.....	
Lampiran 18. Uji Hasil Perhitungan SPSS	172
Lampiran 19. Surat-surat Telah Melaksanakan Penelitian dari SMK Kota	184
Binjai.....	
Lampiran 20. Foto Dokumentasi	198

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus benar-benar dapat memberikan bekal kepada peserta didik untuk menghadapi tuntutan dan perkembangan zaman yang semakin maju dan kompleks. Sekolah merupakan lembaga dari masyarakat, oleh masyarakat, untuk masyarakat, dan sekolah menghasilkan kemajuan bagi masyarakat. Pada hakekatnya, kesempatan memperoleh pendidikan untuk semua anak semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok dalam kehidupan masyarakat.

Setiap organisasi termasuk sekolah memiliki permasalahan yang harus dihadapi. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai komitmen kerja guru, diantaranya : kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), komunikasi kelompok, motivasi guru dan lain sebagainya. Kualitas kehidupan kerja guru merupakan persepsi guru terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis mereka di sekolah, Oleh karena itu, harus ada langkah serius untuk membenahi kualitas kehidupan kerja guru. Kualitas kehidupan kerja mencakup pemberian kesempatan pada guru untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaannya, desain tempat kerjanya, serta kebutuhan guru untuk lebih berkreasi. Kualitas kehidupan kerja membicarakan sejauh mana guru merasa bahwa dirinya aman, sejahtera, dan mampu mengembangkan diri.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan yang ada di

sekolah. Rokhman (2012:135) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada komitmen kerja secara keseluruhan. Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik.

Komunikasi yang baik akan berdampak kepada lingkungan kerja yang dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja lebih nyaman dan maksimal sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Guru seperti yang diketahui adalah ujung tombak dari pendidikan yang sukses, diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan, dengan teman sejawatnya, orangtua murid, juga mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh sekolah maupun pemerintah. Dengan buruknya lingkungan dalam bekerja di sebuah organisasi pendidikan maka akan berujung pada semakin menurunnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Terkadang bekerja dalam sebuah tim itu tidaklah mudah, karena kita harus mampu menjaga emosi dan perilaku agar tidak menyinggung lawan bicara kita. Hambatan yang sering dialami guru dalam membina kerjasama dengan pimpinan sekolah akan berpengaruh terhadap komitmen guru pada sekolah. Komunikasi kelompok yang efektif dapat membangun situasi kerja yang nyaman dan membangun hubungan yang baik sehingga mendorong guru menjalankan profesinya.

Berkaitan dengan komunikasi kelompok, dilapangan masih juga ditemui tidak sampainya pesan yang disampaikan oleh pimpinan tentang kedisiplinan sehingga masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah maupun terlambat masuk ke kelas karena alasan yang tidak jelas, kurangnya persiapan dalam pembelajaran dengan tidak membuat perencanaan pembelajaran (RPP) ataupun membuat hanya sekedarnya saja menunjukkan guru kurang siap dalam berkomunikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Kurangnya komunikasi dengan orangtua murid, hal ini ditandai dengan tidak adanya buku penyambung dengan orangtua, dalam satu tahun rapat walimurid hanya dilaksanakan satu kali diawal tahun pelajaran. Komunikasi yang kurang kondusif dan kurangnya sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi sikap guru dalam berkomitmen.

Menurut Mulyono (2012 : 88), terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompetensi dengan motivasi kerja. Motivasi ini yang kemudian menjadi salah satu faktor penentu bagi guru untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat Hamalik (2001:106) yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Hal senada juga disampaikan oleh Jamaris (2013:170), yang menerangkan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai.

Guru juga harus bisa memberikan pengarahan kepada siswa di luar kelas, jika jam pelajaran telah selesai bukan berarti tugas sebagai pendidik ikut

selesai. Guru juga harus bisa berperan sebagai penghubung antara sekolah/madrasah, wali murid, dan masyarakat. Guru profesional akan selalu lebih giat dan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru yang efektif adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional diperlukan berbagai persyaratan seperti memiliki 4 kompetensi inti sebagai pendidik, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus mempunyai komitmen yang tinggi.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen yang tinggi dari guru diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Kata komitmen berasal dari bahasa latin yaitu *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionnaly impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*I'tiqad*) (Ahmadan Razak, 2007 : 120).

Komitmen guru diwujudkan dengan keterlibatan gur di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Guru pun memiliki Komitmen organisasional, yaitu tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sebagai pendidik, komitmen guru

professional di antaranya; komitmen terhadap dirinya sebagai makhluk Tuhan, komitmen terhadap profesinya sebagai pembelajar, komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial, komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik, komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi dan signifikansi sosial, dan komitmen untuk menciptakan pembelajaran bermutu. Ketujuh jenis komitmen tersebut saling berkaitan dan melengkapi suatu komitmen penuh yang diberikan oleh seorang guru yang profesional.

Sering ditemukan ciri-ciri komitmen guru yang rendah; kurang peduli masalah-masalah siswa, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya, hanya peduli tugas-tugas rutin, atau juga kurang peduli tugas-tugas pokok. Maka dalam berkomitmen menjadi guru yang profesional akan tampak karakteristik atau ciri-ciri guru tersebut seperti; tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain. Hal ini dapat dilihat juga dari bagaimana guru menghadapi anak didik dan permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran.

Kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru dalam mewujudkan komitmen kerja guru menghadapi dinamika aktivitas proses belajar mengajar menjadi kesenjangan untuk terpenuhinya harapan individu.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi

Kelompok dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diklarifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kehidupan kerja guru belum memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya
2. komunikasi kelompok belum memberikan perubahan terhadap komitmen kerja guru.
3. Motivasi kerja guru belum memberikan perubahan terhadap komitmen kerja guru.
4. Rendanya komitmen kerja guru

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dibatasi pada kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru SMK kota Binjai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variable Komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai?
2. Apakah terdapat pengaruh antara variabel komunikasi kelompok terhadap variabel Komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai?

3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja guru terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai?
4. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel komunikasi kelompok terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja guru terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui antara variabel kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis.:

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang dapat dijadikan sebagai penambah kekayaan dan khazanah keilmuan khususnya di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai pihak yang membutuhkan, seperti:

- 1) Kepala sekolah, diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi yang dapat dipertimbangkan dalam mengambil langkah-langkah strategis sebagai upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru dan komitmen kinerja guru di sekolah;
- 2) Para guru, diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru dan komitmen kinerja guru di sekolah sebagai guru profesional;
- 3) Pemerintah, diharapkan dapat menjadi informasi dan rujukan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategis sebagai upaya meningkatkan kualitas guru di sekolah ;
- 4) Peneliti berikutnya, diharapkan dapat menjadi informasi, bahan diskusi, serta rujukan yang dapat disitasi bagi peneliti berikutnya jika memiliki relevansi dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life*) secara aksiologis konsep kualitas kehidupan kerja merupakan suatu upaya yang sistematis dalam pengelolaan atau manajemen organisasional. Proses pengelolaan organisasi tersebut dilakukan dengan memberikan karyawan kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya (Soetjipto, 2017:19).

Terdapat dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: pengayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Kemudian pandangan lainnya menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja sebagai sebetuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Soetjipto, 2017 :31).

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal: 1). Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, 2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan 3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berarti bahwa sejauhmana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja (Rahman, 2013:12).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Werther & Davis dalam (Soetjipto, 2017:32), kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi, kondisi kerja, partisipasi dan perencanaan pekerjaan, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Bahwa kompensasi adalah setiap imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai tenaga kerja. Kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kompensasi adalah jasa yang diberikan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Kebijakan tentang kompensasi merupakan satu hal penting karena merupakan pendorong utama seseorang bersedia menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.
- 2) Desain Pekerjaan, pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang mereka lakukan. Suatu pekerjaan dapat didesain untuk membantu karyawan lebih berharga dan mempunyai arti dalam melakukan pekerjaan. JCM adalah suatu pendekatan mengenai pemerikaya pekerjaan yang mempunyai spesifikasi tertentu yaitu, *skill variety, task identity, task significance, autonomic, feedback*.
- 3) Kondisi kerja, merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan ke mana kerja pegawai. Jika rasa aman, frustrasi, dan agresi dari pekerja dapat dihilangkan, karyawan

akan lebih menyukai pekerjaannya, dengan kata lain karyawan akan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

- 4) Partisipasi pegawai, adalah keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

2.1.1.3 Unsur-unsur Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio dalam (Soetjipto, 2017:26), unsur-unsur kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi pekerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis, karyawan merasa dirinya dihargai perusahaan bila karyawan adalah dengan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan, dan keleluasaan untuk mendesain rencana kerjanya sendiri. Penghargaan terhadap karyawan melalui kebijakan partisipasi dalam sistem kerja memberikan dampak peningkatan moral kerja, tanggung jawab dan rasa memiliki perusahaan. Model partisipasi karyawan dapat diimplementasikan melalui penyampaian ruang gagasan, mendesain pekerjaannya sendiri, keorganisasian, kebebasan memberikan kritik dan ketersediaan ruang akomodasi saran yang masuk, serta ruang kreasi dalam ranah pekerjaan masing-masing karyawan.
- 2) Pengembangan Karir Mencakup adanya konsultasi dan pembinaan untuk kesempatan promosi karir, yang memungkinkan promosi akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi dan merangsang untuk menumbuhkan kemampuan yang lebih besar dalam bergerak maju. Kesempatan pengembangan karir dapat digunakan sebagai hadiah dan motivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan membentuk perilaku yang kehendaki perusahaan. Setiap karyawan pada dasarnya ingin bekerja lebih keras jika merasa usahanya akan membawanya pada kesempatan untuk promosi atau diberikan kesempatan pengembangan ketrampilan. System pengembangan karir yang efektif dapat menghasilkan efisiensi organisasi yang lebih besar dan tingkat moral karyawan yang lebih tinggi.
- 3) Penyelesaian Konflik Penanganan dan pola manajemen konflik yang biasa terjadi di perusahaan dapat dikategorikan dalam dua tipe, yaitu:
 - a) Konflik fungsional, yakni adanya kompetisi antar departemen atau antar fungsi yang masing-masing berusaha bersaing dan tidak jarang terjadi sentimen yang mengarah pada ketidak harmonisan. Manajemen konflik untuk kasus tersebut dapat menerapkan sistem reward pada masing-masing divisi untuk meningkatkan kinerjanya secara sportif, dan memberikan perhatian serta reward atas kesanggupan untuk kerjasama antar divisi;

- b) Konflik disfungsional, adalah konflik yang kontra produktif, menghambat kinerja karyawan maupun departemen. Konflik sejenis ini harus dicegah karena memiliki potensi merusak, dan menghambat kemajuan perusahaan. Mencegah munculnya konflik dalam kehidupan kerja, dapat digunakan sistem dan prosedur penanganan konflik melalui saluran komunikasi yang dimediasi oleh pihak SDM perusahaan, serta mensosialisasikan aturan tertib dan sanksi ketika gejala konflik mulai muncul. Disamping itu, para pimpinan divisi dituntut untuk mampu mencegah dan meredam bawahannya untuk menahan diri dan menemukan solusi penyelesaian.
- 4) Komunikasi Membangun pola komunikasi yang efektif, persuasif, dan lancar serta menggunakan sarana komunikasi sebagai pertukaran informasi, serta menjalin keakraban dan keterbukaan antar karyawan, dan antara karyawan dengan para pimpinan serta antar divisi.
 - 5) Kesehatan Kerja, merupakan kesanggupan perusahaan menyelenggarakan unit kesehatan dalam lingkungan perusahaan, khususnya pada perusahaan manufaktur dengan jumlah karyawan yang tergolong besar. Ketersediaan layanan kesehatan tersebut sangat penting untuk memberikan pertolongan pada tenaga kerja yang memiliki keluhan sakit saat proses kerja. Selain itu pemberian jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarganya juga perlu diberikan sebagai bagian dari bentuk perhatian, perlindungan dan penghargaan pada karyawan maupun keluarganya.
 - 6) Keselamatan Kerja, manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja baik akibat kecerobohan karyawan (risk behavior) maupun akibat keterbatasan sarana dan prasarana kerja yang memadai dan aman seperti alat perlindungan diri (APD). Berkenaan dengan kecelakaan kerja, pihak perusahaan haruslah memberikan jaminan asuransi kecelakaan kerja, karena perhatian dan pelaksanaan kesehatan di lingkungan kerja berpotensi turn over, masalah hukum, kelancaran produksi, dan masalah lainnya yang terkait dengan respon insiden karyawan.
 - 7) Keamanan Kerja Manajemen tentang peningkatan keamanan kerja adalah tindakan mengurangi perasaan takut dan kekhawatiran karyawan akan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan masalah jaminan hari tua serta ada tidaknya program pensiun. Sebagian besar karyawan dalam memilih pekerjaan tidak jarang dimotivasi oleh adanya program atau tunjangan hari tua atau adanya jaminan pensiun meskipun pendapatan atau gaji bulananya relatif lebih kecil.
 - 8) Kompensasi yang Layak, kompensasi yang layak dapat memberikan ketenangan dan kesediaan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sebagai bentuk kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berpotensi akan meningkatkan keterikatan karyawan karena akan muncul rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
 - 9) Kebanggaan, rasa kebanggaan akan lahir sebagai wujud penghargaan individu karyawan akan tugas dan kewajiban di perusahaan tempat ia

mengabdikan. Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para karyawan dengan cara keikutsertaan organisasi dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

2.1.1.4 Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja yang diimplementasikan secara maksimal oleh suatu perusahaan dapat ditunjukkan melalui beberapa aspek yang terukur, meliputi 1) gaji yang cukup dan adil untuk suatu jenis bidang kerja; 2) lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif; 3) karyawan memperoleh cukup kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki dan belajar keahlian yang baru; 4) karyawan memiliki kesempatan mengembangkan karir kerjanya secara kompetitif; 5) terjalin hubungan yang sangat baik dan terintegrasi antara karyawan dengan perusahaan; 6) karyawan memperoleh perlindungan hukum atas hak-hak pribadi; 7) karyawan memperoleh hak atas kelebihan beban kerja dan jam kerja; 8) karyawan menunjukkan rasa bangga pada perusahaannya dan loyal (Soetjipto, 2017:35).

Menurut Arifin dalam (Soetjipto, 2017:49), kualitas kehidupan kerja memiliki empat kerangka implementer sebagai ukuran dilaksanakannya konsep kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan, yang meliputi:

- 1) Kondusifitas lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu nilai penting yang mendukung proses kerja dan pencapaian kinerja atau produktivitas seluruh tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan dapat mempengaruhi dirinya serta pekerjaannya saat bekerja.
- 2) Kompensasi (Gaji dan insentif), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Partisipasi karyawan, partisipasi karyawan yakni adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan,

juga di dalamnya kesempatan karyawan untuk merancang dan menyusun rencana kerja serta desain pekerjaannya. Kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Kebijakan tentang kompensasi merupakan hal penting karena menjadi bagian dari alat motivasi yang menumbuhkan kemauan seseorang untuk menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan. Selain itu kompensasi mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

- 3) Partisipasi tersebut merupakan bangunan dari adanya Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan. Partisipasi karyawan ini merupakan keterlibatan secara mental dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan sehingga merasa dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusinya terhadap pencapaian hasil kerja perusahaan yang optimal, dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.
- 4) Restrukturisasi kerja, restrukturisasi kerja secara alami yang dilakukan karyawan dan sistem kerja yang diterapkan mencakup aspek pengawasan, pengendalian, ketetapan tentang aturan kerja terutama prosedur operasional sebagai acuan pengembangan kemampuan karyawan. Hal itu dapat dikatakan bahwa restrukturisasi dirancang untuk menciptakan karyawan yang interdependensi sehingga akan tumbuh sikap solidaritas yang baik, dan kerjasama tim yang baik. Jika kondisi tersebut telah terbentuk, maka budaya kerja atau budaya perusahaan, iklim kerja, dan kehidupan kerja dapat diharapkan mencapai tahap maksimal.

Menurut John & Louis dalam (Soetjipto, 2017:32), beberapa aspek

untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performa manajemen perusahaan, yang meliputi:

- 1) Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
- 2) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan

jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

- 3) Desain pekerjaan, perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki respek atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa desain pekerjaan memiliki spesifikasi.
- 4) Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.
- 5) Penghargaan kerja (*working reward*), yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan performance sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.
- 6) Integrasi sosial (*social integration*), merupakan upaya perusahaan menciptakan suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan di lingkungan kerjanya. Hal itu termasuk terjalin suatu kerja sama antar karyawan dan antar divisi, terjalin suatu kepercayaan yang terkait dengan pendelegasian tugas dan wewenang, ada rasa memiliki dan karyawan menunjukkan suatu komitmen terhadap perusahaan, dan terjalin komunikasi interpersonal.
- 7) Konstitusionalisme (*constitutionalis*), komponen ini berisi tentang hak yang dimiliki karyawan, berupa kebebasan berekspresi, diskusi dan menjalankan norma serta keyakinan karyawan, dan berhubungan orang lain.
- 8) Ruang hidup pegawai, hubungan antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dan manajemen dalam organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat dalam membantu satu sama lain.
- 9) Relevansi sosial, (*social relevancy*) Komponen ini merupakan bentuk implementasi yang dapat diukur dan diamati dari sikap karyawan, yang menunjukkan rasa bangga terhadap pekerjaan, perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat, menjalankan tanggung jawab sosial (*corporate social responsibility*), dan kebijakan sumber daya manusia yang etis.

Berdasarkan uraian di atas, pendapat terakhir akan dikembangkan sebagai indikator dalam mengukur kualitas kehidupan kerja guru pada penelitian ini.

2.1.2 Komunikasi Kelompok

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Kelompok

Komunikasi dalam kehidupan menjadi jembatan untuk mengantarkan pada berbagai kebutuhan, karena itu komunikasi merupakan bagian dari kehidupan. Dalam keseharian kita lebih banyak menghabiskan waktu untuk berkomunikasi hampir di semua aspek kehidupan. Lebih dari itu Mead (1934) mengatakan, "*Humans are talked into humanity*". Yang berarti bahwa kita berkomunikasi dengan orang lain.

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang memungkinkan makna yang disampaikan mirip atau sama dengan yang dimaksudkan komunikan, atau dengan kata lain komunikasi efektif adalah makna bersama. Komunikasi antar pribadi, dalam hal ini komunikasi antar guru dengan murid dapat efektif jika merujuk pada karakteristik komunikasi antar pribadi. Karakteristik komunikasi antar pribadi. Pertama, komunikasi antar pribadi dimulai dengan diri pribadi (*self*). Kedua, komunikasi antar pribadi bersifat transaksional. Anggapan ini mengacu pada tindakan pihak-pihak yang berkomunikasi secara serempak menyampaikan dan menerima pesan. Ketiga, komunikasi antar pribadi mencakup aspek-aspek isi pesan dan hubungan antarpribadi. Maksudnya komunikasi antar pribadi tidak hanya berkenaan dengan isi pesan yang dipertukarkan, tetapi juga melibatkan siapa partner komunikasi kita dan bagaimana hubungan kita dengan

partner tersebut. Keempat, komunikasi antarpribadi mensyaratkan adanya kedekatan fisik antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Kelima, komunikasi antarpribadi melibatkan pihak-pihak yang saling tergantung satu dengan yang lainnya dalam proses komunikasi.

Karakteristik komunikasi antar pribadi yang efektif dilihat dari tiga sudut pandang: Yang pertama adalah sudut pandang humanistik, yang menekankan pada keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*), kedua, sudut pandang pragmatis atau berperilaku yang menawarkan lima kualitas efektivitas yaitu: kepercayaan diri (*confidence*), kedekatan (*immediacy*), manajemen interaksi (*interaction management*), daya pengungkapan (*expressiveness*), dan orientasi ke pihak lain (*other orientation*), Ketiga, sudut pandang pergaulan sosial dan kesetaraan dipusatkan pada pertukaran manfaat dan biaya, serta implikasi dari pola pertukaran ini terhadap hubungan. Model ini menekankan pada pertukaran manfaat dan pemikulan beban biaya.

Komunikasi akan semakin lebih efektif apabila komunikasi yang dibangun berdasarkan kesamaan latar belakang budaya seperti agama, ras, suku, bahasa, tingkat pendidikan atau tingkat ekonomi akan mendorong orang-orang untuk saling tertarik, sehingga komunikasi lebih efektif. Apalagi kesamaan pada tujuan yang ingin dicapai antar komunikator dengan komunikan, baik dalam skala kelompok kecil maupun kelompok besar. Tingkat efektifitas akan lebih jauh efektif apabila ada kesamaan tujuan dan digarap secara bersamaan, begitu pula kelompok guru per jurusan yang ada di SMK Negeri 2 Binjai, mereka berkumpul

pada suatu wadah lembaga pendidikan dalam rangka memberikan ilmu pengetahuan, mendidik dan mengajar para peserta didik SMK Negeri 2 Binjai.

Kelompok adalah sekumpulan orang-orang yang terdiri dari dua atau tiga orang bahkan lebih. Kelompok memiliki hubungan yang intensif diantara mereka satu sama lainnya, terutama kelompok primer, intensitas hubungan diantara mereka merupakan persyaratan utama yang dilakukan oleh orang-orang dalam kelompok tersebut. Kelompok memiliki tujuan dan aturan-aturan yang dibuat sendiri dan merupakan kontribusi arus informasi diantara mereka sehingga mampu menciptakan atribut kelompok sebagai bentuk karakteristik yang khas dan melekat pada kelompok itu. Kelompok yang baik adalah kelompok yang dapat mengatur sirkulasi tatap muka yang intensif diantara anggota kelompok, serta tatap muka itu pula akan mengatur sirkulasi komunikasi makna diantara mereka, sehingga mampu melahirkan sentimen-sentimen kelompok serta kerinduan diantara mereka.

Kelompok juga memberi identitas terhadap individu, melalui identitas ini setiap anggota kelompok secara tidak langsung berhubungan satu sama lain. Melalui identitas ini individu melakukan pertukaran fungsi dengan individu lain dalam kelompok. Pergaulan ini akhirnya menciptakan aturan-aturan yang harus ditaati oleh setiap individu dalam kelompok sebagai sebuah kepastian hak dan kewajiban mereka dalam kelompok. Yang dapat dibedakan dengan kelompok lain dalam masyarakat. Ada empat elemen kelompok yang dikemukakan oleh Adler dan Rodman, yaitu interaksi, waktu, ukuran dan tujuan.

1. Interaksi dalam komunikasi kelompok merupakan faktor yang penting, karena melalui interaksi inilah, kita dapat melihat perbedaan antara

kelompok dengan istilah yang disebut coact. Coact adalah sekumpulan orang yang secara serentak terikat dalam aktivitas yang sama namun tanpa komunikasi satu sama lain. Misalnya, siswa yang hanya secara pasif mendengarkan suatu proses pembelajaran, secara teknis belum dapat disebut sebagai kelompok. Mereka dapat dikatakan sebagai kelompok apabila sudah mulai mempertukarkan pesan dengan guru atau rekan siswa yang lain.

2. Sekumpulan orang yang berinteraksi untuk jangka waktu yang singkat, tidak dapat digolongkan sebagai kelompok. Kelompok mempersyaratkan interaksi dalam jangka waktu yang panjang, karena dengan interaksi ini akan dimiliki karakteristik atau ciri yang tidak dimiliki oleh kumpulan yang bersifat sementara.
3. Ukuran atau jumlah partisipan dalam komunikasi kelompok tidak ada ukuran yang pasti mengenai jumlah anggota dalam suatu kelompok.
4. Elemen terakhir adalah tujuan yang mengandung pengertian bahwa keanggotaan dalam suatu kelompok akan membantu individu yang menjadi anggota kelompok tersebut dapat mewujudkan satu atau lebih tujuannya.

Komunikasi kelompok adalah suatu studi tentang segala sesuatu yang terjadi pada saat individu-individu berinteraksi dalam kelompok kecil dan bukan deskripsi mengenai bagaimana seharusnya komunikasi terjadi, serta bukan pula sejumlah nasihat tentang cara-cara bagaimana yang harus ditempuh (Larson, 2006: 6).

B. Curtis, James J. Floyd, dan Jerril L. Winsor (2005 :149) menyatakan komunikasi kelompok terjalani ketika tiga orang atau lebih bertatap muka, biasanya di bawah pengarahannya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama dan mempengaruhi satu Sama lain.

Menurut *Michael Burgoon* (dalam Wiryanto, 2004) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggotaanggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat.

Yang dapat dibedakan dengan kelompok lain dalam masyarakat. Ada empat elemen kelompok yang dikemukakan oleh Adler dan Rodman, yaitu interaksi, waktu, ukuran dan tujuan.

- 1) Interaksi dalam komunikasi kelompok merupakan faktor yang penting, karena melalui interaksi inilah, kita dapat melihat perbedaan antara kelompok dengan istilah yang disebut coact. Coact adalah sekumpulan orang yang secara serentak terikat dalam aktivitas yang sama namun tanpa komunikasi satu sama lain. Misalnya, siswa yang hanya secara pasif mendengarkan suatu proses pembelajaran, secara teknis belum dapat disebut sebagai kelompok. Mereka dapat dikatakan sebagai kelompok apabila sudah mulai mempertukarkan pesan dengan guru atau rekan siswa yang lain.
- 2) Sekumpulan orang yang berinteraksi untuk jangka waktu yang singkat, tidak dapat digolongkan sebagai kelompok. Kelompok mempersyaratkan interaksi dalam jangka waktu yang panjang, karena dengan interaksi ini akan dimiliki karakteristik atau ciri yang tidak dimiliki oleh kumpulan yang bersifat sementara.
- 3) Ukuran atau jumlah partisipan dalam komunikasi kelompok tidak ada ukuran yang pasti mengenai jumlah anggota dalam suatu kelompok.
- 4) Elemen terakhir adalah tujuan yang mengandung pengertian bahwa keanggotaan dalam suatu kelompok akan membantu individu yang menjadi anggota kelompok tersebut dapat mewujudkan satu atau lebih tujuannya.

Pendidikan merupakan suatu proses pengajaran dan pembelajaran yang melibatkan perhubungan atau komunikasi dan interaksi diantara individu-individu yang lain seperti seorang ibu dengan anaknya, guru dengan muridnya, guru dengan guru yang berbeda mata pelajaran (jurusan) juga boleh berlaku di antara individu dengan beberapa individu yang lain

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Melalui motivasi, seseorang mampu terdorong untuk melakukan usaha hingga batas kemampuan yang dimilikinya, agar tujuan yang diinginkannya tercapai. Seseorang dengan motivasi tinggi, memiliki alasan yang sangat kuat

untuk melakukan usaha yang maksimal dengan mengerjakan pekerjaannya yang digelutinya, agar mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi bermakna mendorong dan mengarahkan suatu tingkah laku. Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Hamalik (2014: 106) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang.

Jamaris (2013: 170), yang menerangkan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan ke arah tujuan yang akan dicapai. Motivasi adalah kekuatan. Baik itu yang berasal dari dalam maupun dari luar, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dimaksudkan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Seperti yang dijelaskan Uno (2010: 10), bahwa motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan,
- 3) Adanya harapan dan cita-cita,
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri,
- 5) Adanya lingkungan yang baik,
- 6) Adanya kegiatan yang menarik.

Motivasi juga menjadi pembeda antara orang yang dapat melaksanakan dan bagi yang mau melaksanakan. Dalam hal ini, motivasi dimaksudkan pada kondisi yang lebih dekat untuk mau melaksanakan tugas demi mencapai tujuan. Ambarita, dkk (2014:162) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan dalam bentuk semua keinginan, kebutuhan, rasa aman, dan kekuatan serupa, serta poses menggerakkan atau mendorong dan mengarahkan seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang, untuk melakukan perbuatan dan perlakuan, demi tercapainya tujuan yang sudah direncanakan. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yang akan menimbulkan sikap antusias hingga pada akhirnya menciptakan perubahan tingkah laku untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan seseorang.

2.1.3.2 Pengertian Motivasi Kerja Guru

Istilah kerja merujuk terhadap kegiatan yang dilakukan seseorang sesuai dengan profesi yang digelutinya. Sementara profesi menurut Satori dkk (2008:1-3) merupakan pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian (*expertise*). Maksudnya, pekerjaan yang dimaksud hanya bisa dilakukan oleh orang yang terlatih, sehingga tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang.

Guru merupakan suatu profesi. Karena untuk menjadi guru, dibutuhkan persyaratan dasar, keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu Surachmad dalam Satori (2008:1-17). Seseorang dengan predikat guru dituntut untuk memberikan kinerja yang bagus, sebagai upaya untuk mencapai prestasi kerja

yang lebih baik. Uno dan Lamatenggo (2012:62) berpendapat bahwa kinerja bermakna sebagai interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasi yang dimilikinya.

Pendapat tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja seseorang ketika menggeluti suatu profesi tertentu. Maka jika dikaitkan dengan profesi guru, dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan menghasilkan kinerja yang baik.

Uno (2010:71) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Sementara Anoraga (2009:35) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Guru dengan motivasi kerja yang baik, akan tergerak sehingga berperilaku dan berupaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam kaitannya dengan organisasi, Siagian (2012:138) berpendapat bahwa motivasi menjadi daya dorong seseorang yang berstatus sebagai anggota organisasi, untuk mau dan rela mengerahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) berupatnaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Dengan motivasi kerja itu, guru memiliki modal untuk melakukan proses pembelajaran di sekolah seperti mendidik, mengajar, termasuk juga menyiapkan pembelajaran secara daring, yang merupakan bagian dari tanggung jawab profesinya. Sebagaimana pendapat Winardi yang menyatakan bahwa seseorang

dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja keras, kemudian mempertahankan kebiasaan kerja dan berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sardiman (2014:75) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar, faktor psikis, serta minat. Namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang.

Sementara Romli (2011:78) berpendapat bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bekerja dilihat dari:

- a) Keinginan untuk mempertahankan hidupnya. Keinginan ini membuat tiap orang akan melakukan apa saja. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan: (1) Memperoleh kompensasi yang cukup, (2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan yang tidak mencukupi. (3) Kondisi pekerjaan yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk memiliki menjadi daya dorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
- c) Keinginan memperoleh penghargaan, kondisi di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan memperoleh pengakuan, yang meliputi: (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi, (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, (4). Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar organisasi, meliputi: (1) Kondisi lingkungan kerja semisal fasilitas, alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja sama. (2). Imbalan.

Pendapat di atas memberikan simpulan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar, dari dalam, serta minat. Faktor dari luar misalnya pengaruh dari organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan faktor dari dalam biasanya berupa situasi psikis atau karakteristik individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan.

2.1.3.4 Komponen Utama Motivasi

Hamalik (2001:107) menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua komponen yakni:

- 1) Komponen dalam (*Inner Component*)
Perubahan yang terjadi dari dalam diri seseorang karena keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis.
- 2) Komponen luar (*Outer Component*)
Berupa keinginan dan tujuan yang mengarahkan perbuatan seseorang, untuk memenuhi kebutuhan yang hendak dicapai.

Sementara itu, Dimiyati dan Mudjiono (2009:80) menjelaskan ada tiga

komponen utama dalam motivasi, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan, yaitu keadaan yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara apa yang dimiliki dengan yang diharapkan. Kebutuhan tiap orang tentu tidak ada yang sama. Tiga kebutuhan dasar yang dimiliki tiap orang, yaitu: kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk bekerjasama, dan kebutuhan berprestasi.
- 2) Dorongan, yaitu kekuatan untuk memenuhi harapan guna mencapai tujuan. Dorongan yang dimaksud biasanya terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut. Dan dorongan ini bertujuan untuk mengaktifkan tingkah laku.
- 3) Tujuan, yaitu hal yang menjadi titik pencapaian seseorang. Tujuan ini yang menjadi pengarah perilaku seseorang.

Sedangkan Uno (2010:65) menyatakan bahwa terdapat tiga unsur yang menjadi kunci dari motivasi, yaitu:

- 1) Upaya. Yaitu kondisi dimana jika seseorang dengan upaya yang tinggi, biasanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.
- 2) Tujuan organisasi, yaitu sasaran yang telah ditetapkan dengan jelas, untuk

memudahkan mengarahkan semua kegiatan dan perilaku individu, guna mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

- 3) Kebutuhan, yaitu menggambarkan suatu kondisi yang harus dipenuhi.

Dari tiga pendapat di atas dapat diambil simpulan bahwa motivasi memiliki komponen utama, yaitu kebutuhan, upaya atau dorongan dan tujuan. Ketiga komponen ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan faktor dari luar. Ketiganya saling terkait, sehingga menjadi kesatuan komponen yang utuh dan dapat menimbulkan motivasi yang kuat.

2.1.3.5 Fungsi Motivasi Kerja

Sardiman (2011:85) menyatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi dalam melaksanakan kerja, yakni:

- 1) Sebagai pendorong seseorang untuk berbuat. Dalam hal ini motivasi menjadi penggerak tiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Sebagai penentu arah perbuatan yang mengarahkan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai tujuan yang telah ditentukan.
- 3) Sebagai selektor perbuatan, dimana motivasi menentukan perbuatan mana yang dilakukan untuk mencapai tujuan, dan yang mana yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sementara Hamalik (2014: 108) menjelaskan fungsi motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk mendorong timbulnya suatu perilaku. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul perilaku itu.
- 2) Untuk mengarahkan. Artinya mengarahkan perilaku demi tercapainya tujuan yang diinginkan;
- 3) Untuk menggerakkan. Dimana motivasi berfungsi sebagai daya dorong. Ukuran motivasi berpengaruh terhadap cepat atau lambat tercapainya tujuan suatu pekerjaan.

Indikator motivasi kerja Menurut Herzberg (2011) dalam Elfrianto (2016) antara lain:

1. Prestasi, hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasari atas pengalaman, kesungguhan dan waktu.
2. Kemajuan, mampu memberikan tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

3. Pekerjaan itu sendiri, mampu membuat dan menyelesaikan tugas secara baik.
4. Pengakuan, mampu memberikan pengakuan baik maupun buruk dalam tanggung jawabnya mencapai tugas yang telah diselesaikan.
5. Pertumbuhan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi dan mampu menyelesaikan tugasnya dari tahap ke tahap pencapaian.
6. Kebijakan perusahaan, merupakan kebijakan yang diberikan perusahaan oleh karyawannya dalam keadaan- keadaan tertentu.
7. Hubungan dengan teman sebaya, mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di dalam suatu organisasi tersebut.
8. Keamanan kerja, fasilitas perlindungan yang diberikan perusahaan oleh para karyawannya.
9. Hubungan dengan supervisor, menjalin hubungan yang baik kepada atasan ditempat bekerja.
10. Uang, suatu benda yang akan diterima oleh karyawannya dengan adil sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.
11. Kondisi kerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi yang baik.

Dua pendapat di atas membuat satu simpulan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang berfungsi sebagai pendorong, menentukan arah, dan menentukan perbuatan pada diri orang tersebut.

2.1.4 Komitmen Kerja

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

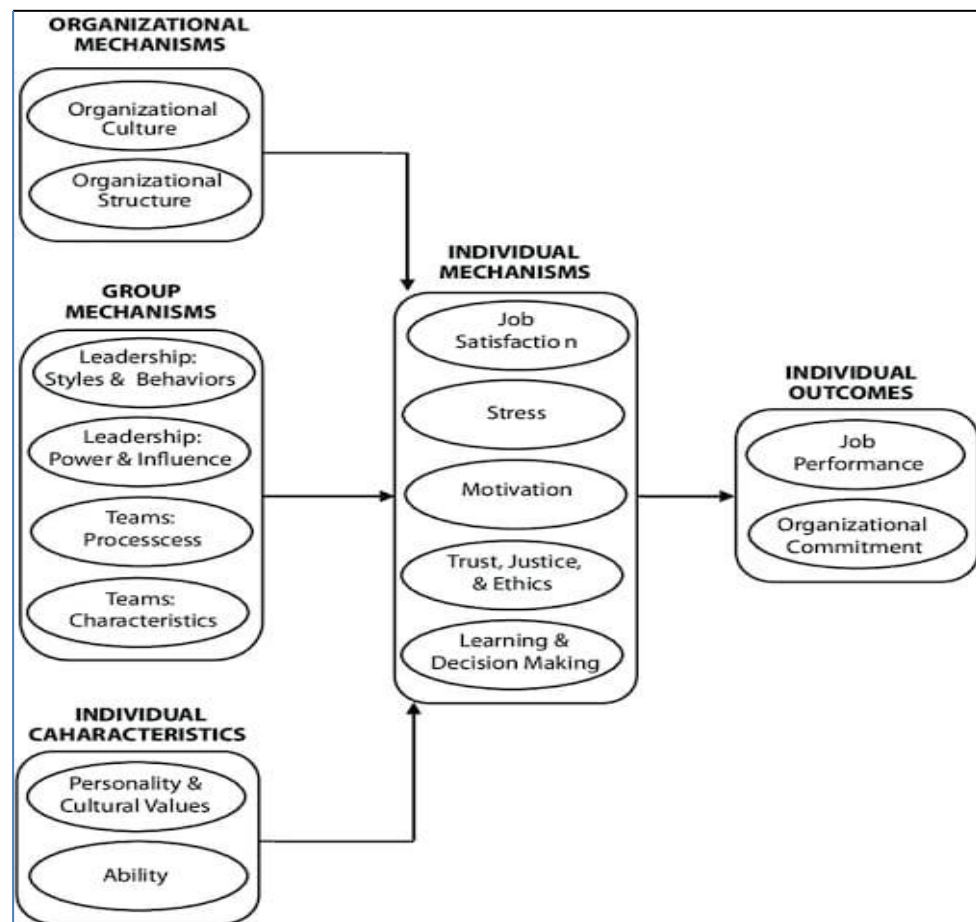
Komitmen adalah tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan kesadaran dan sepenuh hati. Park menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Luthans (2006: 248) komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai

keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki 2010: 166). Menurut David sebagaimana dikutip oleh Sopiah (2008: 156) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008: 155) komitmen kerja adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom, 2011: 223). Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.

Sementara Menurut Colquit, Lepin dan welson (2017:60) Komitmen kerja di pengaruhi oleh komunikasi tim (kelompok) dan motivasi kerja



Gambar 2.1 Integrative model of organizational behavior Colquitt 2019

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Komitmen Kerja Guru

Menurut Louis dalam (Yuliarni, 2020:48), menjelaskan 4 jenis komitmen guru, yaitu:

1) Komitmen Terhadap Sekolah Sebagai Satu Unit Sosial

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi. Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

2) Komitmen Terhadap Kegiatan Akademik Sekolah

Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain:

- a) Guru sebagai perancang pembelajaran, meliputi kegiatan; (1) membuat dan merumuskan pembelajaran; (2) menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan siswa siswi, (3) merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi Peserta didik, (4) menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran, (5) media,

dalam hal ini guru berperan sbagai mediator dengan memperhatikan relevansi, efektifitas dan efisiensi, kesesuaian dengan motode serta pertimbangan praktis.

- b) Guru sebagai pengelola pembelajaran tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan peserta didik dalam penggunaan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan peserta didik bekerja dan belajar, serta membantu peserta didik memperoleh hasil yang diharapkan. Selain itu guru juga membimbing pengalaman sehari-hari anak didik kearah pengenalan tingkah laku dan kepribadiannya sendiri. Guru sebagai pengarah pembelajaran Guru hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motovasi adalah: (1) membangkitkan dorongan peserta didik untuk belajar, (2) menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran, (3) memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik, (4) membentuk kebiasaan belajar yang baik.
- c) Guru sebagai pelaksana kurikulum. Kurikulum adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada factor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang ada dalam kurikulum resmi. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Guru sebagai evaluator Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pebelajaran. Di samping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

3) Komitmen terhadap siswa sebagai individu yang unik.

Perbedaan yang prinsip dari siswa-siswi yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik; (1) perbedaan dalam latar belakang rumah, (2) perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi, (3) perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah, (4) perbedaan dalam minat.

4) Komitmen untuk melakukan pembelajaran yang bermutu.

Seorang guru senantiasa merespon perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum di kelas, sehingga pembelajaran bermutu. Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus di persiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada peserta didik, antara lain sebagai berikut:

- a) Memberikan bimbingan salah satu tugas guru adalah membimbing peserta didik berarti mengarahkan peserta didik yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Guru harus memahami masing-masing peserta didiknya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya;
- b) Mengadakan komunikasi yang intensif untuk memperoleh informasi tentang peserta didik;
- c) Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan peserta didiknya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karenanya, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan keluarga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya;

d) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan.

2.1.4.3 Komponen Komitmen Kerja Guru

Menurut Colquit, Iepine, welson (2011: 62) Komitmen organisasi dibagi atas tiga komponen yaitu; *Affective Commitment*, *Normative Commitment* dan *Continuance Commitment*:

- 1) *Affective Commitment*, adalah komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan di dalam organisasi individu dengan komponen affective yang tinggi, tidak melepaskan diri dari organisasi karena keinginannya untuk terkait dengan organisasi;
- 2) *Normative Commitment*, adalah keyakinan individu tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi .individu harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi;
- 3) *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi.

Inti dari komitmen efektif meliputi kepekaan, kebanggaan, keterikatan, dan pencapaian hasil atas totalitas kesetiaan yang ditunjukkan pada organisasi. Komitmen Normatif meliputi pengungkapan perasaan untuk bekerja keras, memiliki kesetiaan, menjunjung tinggi nilai kerja dan berupaya untuk berprestasi sebagai perwujudan komitmen alami. Komitmen berkelanjutan menganut ajaran tentang konsisten dalam berorganisasi, menghidupkan organisasi dan memiliki orientasi ke depan untuk kemajuan organisasi.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan berkaitan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai. (1) Pengaruh Motivasi, Lingkungan

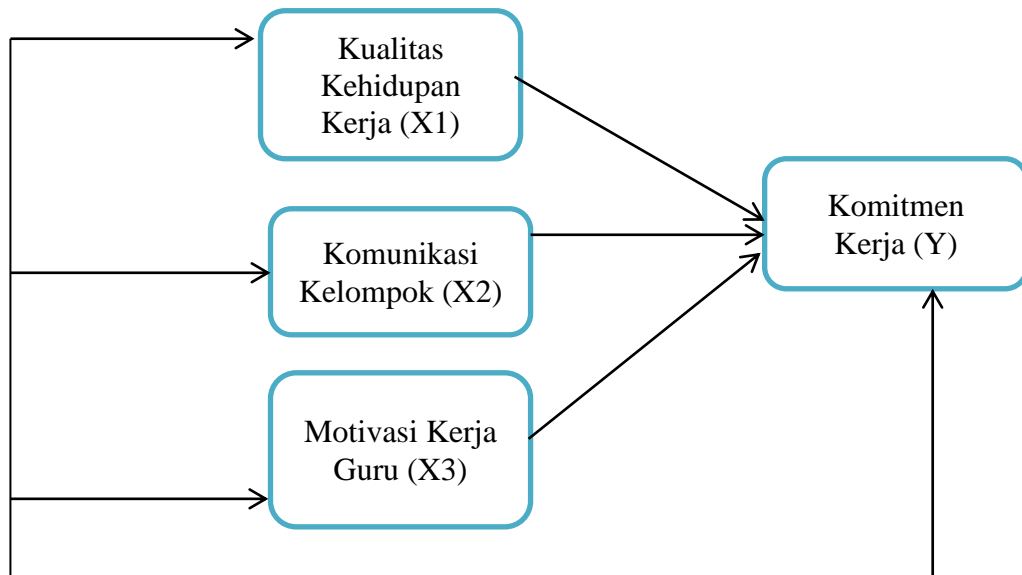
Kerja Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora (Asma Azizah Nurilla, 2019) menyimpulkan bahwa Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui komitmen karena Indirect Effect lebih kecil dari nilai Direct Effect, karena Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen namun motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru secara langsung.

(2) Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas (Lannidar Sahroni Hasibuan, 2019) menyimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru karena Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitaskehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

(3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai (Asti Yuliarni, 2020) menyimpulkan Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, karena motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai, Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja guru pada MIN 2 Sinjai

2.3 Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual di dalam penelitian ini ialah menjelaskan hubungan atau keterkaitan variabel-variabel penelitian. Adapun yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah



Gambar 2.2. Diagram Kerangka Konseptual

Keterangan

→ = Pengaruh interaksi masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen

X1, X2, X3 = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, ternyata signifikan dan ini diuji secara statistik. Kualitas kehidupan kerja organisasi dapat membantu mutu pendidikan akan lebih baik. Dalam hal ini menjadikan pedoman dari hasil norma yang tercipta dari suatu

organisasi yang efektif. Kualitas kehidupan kerja akan mendukung secara positif keinginan tidak keluar dari komitmen kerja. Selain itu akan menunjukkan bahwa para guru akan lebih menyukai organisasi yang mendorong orang untuk berinteraksi dan bekerja dengan orang lain melalui cara membantu mereka memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

Kualitas kehidupan kerja yang dibentuk akan menunjukkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi yang berpengaruh dengan komitmen organisasi, komitmen kerja, intensitas untuk keluar dan pergantian guru. Melalui penciptaan kualitas kehidupan kerja yang baik di SMK Kota Binjai akan dapat membentuk sendiri norma dan standar yang mereka miliki, selanjutnya akan berdampak kepada penghargaan dan pengakuan dari kepala sekolah atas prestasi mereka. Penerapan kualitas kehidupan kerja juga akan dapat memberikan pengaruh terhadap kemajuan mutu pendidikan yang lebih baik. Selain itu kualitas kehidupan kerja juga di bentuk guna mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi kelompok Terhadap Komitmen kerja

Komunikasi kelompok yang menuntut adanya transparansi, akuntabilitas, pertanggung-jawaban dan kejelasan, yang akan dicirikan dengan adanya kegiatan sekolah yang kontinuitas, misalnya adanya laporan tahunan yang lengkap dari segi keuangan dan tata kelola serta dipublikasikan secara lengkap. Selain itu dengan adanya komunikasi kelompok akan memberikan dampak baik terhadap komitmen kerja.

Komitmen kerja yang diharapkan akan menjadi tujuan dari organisasi selain itu dengan adanya interaksi dari komunikasi yang sudah terbentuk memungkinkan terciptanya kualitas kehidupan kerja kerja yang kondusif dan rasa aman serta kehangatan. Hal tersebut dapat tercipta jika pada suatu komitmen kerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja guru Terhadap Komitmen Kerja

Pada setiap organisasi akan memiliki tugas dan pokok yang menjadi tanggung jawab masing – masing. Dimana tanggung jawab ini di atur dalam susunan struktur organisasi dan hal ini lah yang mengatur seberapa besar fungsi dan tanggungjawab mereka dalam bekerja dan termotivasi untuk aktif dalam bekerja. Motivasi kerja bukan saja terdapat di organisasi pemerintahan namun pada organisasi pendidikan juga harus memiliki motivasi dalam bekerja karena akan menimbulkan rasa bertanggung jawab untuk menjalankan komitmen kerja.

Selain itu motivasi kerja guru ini akan menghasilkan mutu atau kualitas yang sudah di rencanakan dengan baik. Komitmen kerja disini maksudnya adalah out put yang dihasilkan dari proses dan inputnya ke organisasi tersebut. Untuk itu motivasi kerja guru tersebut akan mengatur arah dan tujuan serta tanggung jawab yang akan mengerjakannya. Maka itu diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan komitmen kkerja.

2.3.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja.

Arah hubungan yang timbul secara simultan terhadap komitmen kerja adalah positif karena apabila kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan

motivasi kerja guru di terapkan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen kerja. Maksudnya adalah kualitas kehidupan kerja yang merupakan kebiasaan yang terbentuk menjadi kenyamanan dalam bekerja akan menghasilkan rasa aman, serta kebetahan dalam menjalankan proses pembelajaran. Sedangkan komunikasi kelompok yang menjadi penopang kebiasaan dari kualitas kehidupan kerja, maka terciptalah motivasi kerja guru yang menjadi ciri khas dan nilai jual yang diduga akan memberikan dampak terhadap komitmen kerja.

Selain itu motivasi kerja guru akan keinginan bertanggung jawab seluruh terhadap proses yang terlaksana di dalam organisasi pendidikan baik internal maupun eksternal sehingga memberikan dampak yang baik terhadap komitmen kerja.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
2. Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi kelompok terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
3. Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja guru terhadap variabel komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai.
4. Terdapat pengaruh antara variabel kualitas, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru di SMK Kota Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian harus didukung dengan metode dan pendekatan yang sesuai, untuk memperoleh kebenaran ilmiah dan diperoleh tujuan penelitian yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014:6) yang menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah guna memperoleh data yang valid dengan tujuan agar data itu bias ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, sebagai suatu pengetahuan yang pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat obyektif, menguji teori, bersifat generalisasi dan menguji hipotesis (Indra Prasetia 2022 : 14). Penelitian ini dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari tahap awal hingga proses pembuatan desain penelitiannya. Elprianto (2022 :12) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif Sugiyono (2014:11) menyatakan bahwa penelitian deskriptif

adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:8) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Guru SMK di Kota Binjai.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri 1 Binjai, SMK Negeri 2 Binjai, SMKS PABA Teknik Binjai, SMKS Putra Anda Binjai, SMKS Setia Budi Binjai, dan SMKS Tunas Pelita Binjai yang semuanya berada di kota Binjai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada Januari 2023. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel 3.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMK Kota Binjai

No	Kegiatan	Bulan penelitian												
		Sept	Ok	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Jun	Juli	Agust	Sept
1	Pengajuan judul													
2	Penulisan proposal													
3	Bimbingan													
4	Seminar proposal tesis													
5	Penelitian kelapangan													
6	Seminar Hasil													
7	Ujian Tesis													

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas, kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Elfrianto, 2022 : 51)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK negeri dan swasta yang ada dikota Binjai baik yang berstatus PNS maupun yang berstatus honor, yang berjumlah 357 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Guru SMK Binjai

No	Nama Sekolah	Prestasi LKS	Pusat Keunggulan	Guru memiliki Serifikat Pendidik		Guru belum memiliki sertifikat Pendidik		Total
				LK	PR	LK	PR	
1.	SMK Negeri 1 Binjai	√	√	15	30	8	17	70
2.	SMK Negeri 2 Binjai	√	√	24	30	9	14	77
3.	SMKS Khaidir Nur Binjai			2	1	3	5	11
4.	SMKS PABA Teknik Binjai	√	√	10	14	14	12	50
5.	SMKS PABA BM Binjai			4	6	1	6	17
6.	SMKS PABA Pertanian Binjai			5	4	2	10	21
7.	SMKS Palapa Binjai			4	3	-	6	13
8.	SMKS Putra Anda	√	√	20	17	25	27	89
9.	SMKS Swakarya Binjai			3	6	2	8	19
10.	SMKS Taman Siswa Binjai			8	6	2	3	19
11.	SMKS Teladan			3	8	-	1	12
12.	SMKS An Naas			2	4	5	10	23
13.	SMK Satria Nusantara Binjai			1	1	3	6	11
14.	SMKS Satria Nusantara 2 Binjai			-	8	-	2	10
15.	SMKS Budi Utomo			2	5	8	18	33
16.	SMKS Setia Budi Binjai	√	√	6	8	11	26	51
17.	SMKS Tunas Pelita	√	√	6	7	15	24	52
	SMKS YPIS Maju Binjai			4	6	11	20	41
18.	SMKS Abdi Negara Binjai			8	12	7	9	36
19.	SMKS Galang Insani Mandiri Binjai			2	5	10	28	45
Total				151	206	135	238	630

Sumber data dapodik guru dari sekolah

3.3.2 Sampel

Berdasarkan tabel diatas, kriteria pengambilan sampel yakni : Sekolah tempat penelitian sudah pusat keunggulan (PK) dan meraih prestasi lomba kompetensi siswa (LKS) tingkat kota, provinsi dan nasional. Berdasarkan kriteria tersebut maka peneliti mengambil sampel penelitian dari 6 sekolah yaitu : SMK Negeri 1 Binjai, SMK Negeri 2 Binjai, SMKS Tunas Pelita Binjai, SMKS Setia Budi Binjai, SMKS PABA Binjai, SMKS Putra Anda Binjai dengan guru yang memiliki sertifikat pendidik baik dalam jabatan ataupun prajabatan.

Tabel 3.3 Jumlah Guru SMK Binjai Yang Masuk Kriteria

N o	Nama Sekolah	Prestasi LKS	Pusat Keunggulan	Guru memiliki Serifikat Pendidik		Total
				LK	PR	
1.	SMK Negeri 1 Binjai	√	√	15	30	45
2.	SMK Negeri 2 Binjai	√	√	24	30	54
3.	SMKS PABA Teknik Binjai	√	√	10	14	24
4.	SMKS Putra Anda	√	√	20	17	37
5.	SMKS Setia Budi Binjai	√	√	6	8	14
6.	SMKS Tunas Pelita	√	√	6	7	13
Total						187

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya lebih dari 100 orang sebaiknya diambil dengan teknik slovin. Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 357 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolelir; $e = 0,1$

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 375 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{357}{1 + 357 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{357}{2,77}$$

$$= 78,11$$

$$= 78 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi, dapat disimpulkan sampel pada penelitian ini menggunakan 78 orang responden dengan tingkat kesalahan 10%.

Tabel 3.4 Perhitungan Jumlah Sampel untuk Masing-Masing Sekolah

NO	Nama Sekolah	Perhitungan	Jumlah Guru
1.	SMK Negeri 1 Binjai	$78/187 \times 45$	19 Orang
2.	SMK Negeri 2 Binjai	$78/187 \times 54$	23 Orang
3.	SMKS PABA Binjai	$78/187 \times 24$	10 Orang
4.	SMKS Setia Budi	$78/187 \times 14$	6 Orang
5.	SMKS Putra Anda Binjai	$78/187 \times 37$	15 Orang
6.	SMKS Tunas Pelita	$78/187 \times 13$	5 Orang
Total			78 Orang

3.4 Prosedur dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan koesioner. Prosedur penelitian adalah langkah-langkah yang dipakai untuk menentukan dan mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono (2008:60) menjelaskan secara garis besar prosedur penelitian berupa tahapan awal atau persiapan penelitian, tahapan pelaksanaan dan pelaporan. Oleh karena teknik penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan koesioner kepada responden penelitian dilapangan, maka prosedur dan tahapan penelitian merujuk Creswell (2014:87) prosedur penelitian meliputi tahapan-tahapan yakni : (1) tahapan konseptual, (2) perencanaan, (3) perancangan instrumen, (4) pengumpulan data, (5) analisis data,

(6) interpretasi data dan (7) menarik kesimpulan. Berikut uraian prosedur dan masing-masing tahapan penelitian sebagaimana Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Prosedur dan Tahapan Penelitian

No	Tahapan	Deskripsi
1	Konseptual	Merumuskan dan mengidentifikasi masalah, melakukan peninjauan pustaka dan mendefinisikan kerangka teori serta hipotesis penelitian
2	Perencanaan	Memilih rancangan dan perencanaan penelitian, mengidentifikasi populasi dan sampel penelitian
3	Perancangan instrumen	Menyusun instrumen dengan memperhatikan syarat dan cara perancangan instrumen, melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen kepada responden diluar sampel penelitian. Instrumen yg dianggap baik selanjutnya disusun menjadi format koesioner yang siap untuk di berikan kepada responden dilapangan
4	Pengumpulan data	Menyebarkan koesioner kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Mengumpulkan koesioner dari responden, selanjutnya menyusun data-data yang bersumber dari koesioner dan mentabulasi Data
5	Analisis data	Data yang telah ditabulasi di analisis dengan menggunakan metode statistik dengan memperhatikan aturan dan prosedur analisis sesuai yang ditetapkan dalam penelitian ini
6	Interpretasi data	Data yang analisis, hasilnya kemudian diinterpretasikan dalam bentuk deskripsi, tabel, gambar maupun bagan, dan memberikan makna dari hasil statistik maupun data-data yang ada
7	Menarik kesimpulan	Data-data yang telah ditabulasi dan di analisis dan selanjutnya hasilnya ditarik sebuah kesimpulan berdasarkan hiptesis yang diajukan dalam penelitian ini. Temuan-temuan penelitian yang didapat kemudian dikaitkan dengan berbagai teori-teori yang ada dan kemudian dirangkum dalam sebuah kesimpulan.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana Kualitas kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) dan Komitmen Kerja Guru (Y). Masri (2008: 46-47) memberikan pengertian

tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Defenisi operasional Kualitas kehidupan Kerja adalah upaya sekolah dalam melakukan manajemen lembaga melalui kegiatan memberikan kesempatan pada guru untuk turut berperan dalam menentukan cara bagaimana mereka bekerja dan partisipasi yang dilakukan dalam mencapai tujuan sekolah. Dimensi variabel ini adalah kualitas kehidupan kerja dengan indikator: (1) Manajemen partisipasi; (2) Lingkungan kerja; (3) Desain pekerjaan; (4) Penghargaan kerja. Defenisi operasional Komunikasi kelompok adalah suatu studi tentang segala sesuatu yang terjadi pada saat individu-individu berinteraksi dalam kelompok kecil dan bukan deskripsi mengenai bagaimana seharusnya komunikasi terjadi, serta bukan pula sejumlah nasihat tentang cara-cara bagaimana yang harus ditempuh. Dimensi variabel ini adalah komunikasi kelompok dengan indikator: (1) Berhubungan akrab; (2) Kerjasama; (3) Lingkungan kerja; (4) Keinginan dihargai.

Defenisi operasional Motivasi kerja guru adalah dorongan untuk melakukan proses pembelajaran di sekolah seperti mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik yang merupakan bagian dari tanggung jawab profesinya. Dimensi variabel ini adalah motivasi kerja guru dengan indikator: (1) Keinginan dihargai; (2) Keinginan memiliki; (3) Keinginan Diakui; (4) Lingkungan kerja; (5) Fasilitas dan alat bantu kerja.

Defenisi operasional Komitmen kerja, Komitmen yang dimaksud pada penelitian ini adalah tindakan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan

suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan kesungguhan untuk mencapai hasil yang terbaik. Dimensi variabel ini adalah komitmen kerja guru dengan indikator; (1) Memiliki kepedulian; (2) Tanggung Jawab; (3) loyalitas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan yaitu Angket Penelitian yang akan menjawab tentang kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru. Angket dalam penelitian ini merupakan angket terbuka, yang merupakan angket dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skalalickert, dengan pengukuran nilai skala 1-5 yang diberikan skor penilaian atas jawaban yang diberikan, berikut terdapat pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Skala pengukuran angket penelitian dengan skala likert

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menguji pengaruh Kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru, maka instrumen penelitian tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu dan diikuti dengan analisis butir angket agar instrumen penelitian

dikatakan baik, valid dan reliabel. Untuk uji coba dilakukan pada responden diluar sampel. Sampel uji coba dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai.

Sekolah SMKS Abdi Negara Binjai ini dipilih menjadi sampel uji coba angket dikarenakan guru di SMKS Abdi Negara Binjai adalah sekolah yang masih memiliki banyak prestasi namun bukan sekolah pusat keunggulan. Cara yang ditempuh untk menguji validitas dan reliabelitas angket adalah memberikan angket kepada guru secara random sebanyak 20 orang sebagai responden uji coba.

3.5.1 Instrumen Angket Penelitian

Angket adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Menurut Arikunto (2002: 101) angket sangat berguna sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden

Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi angket yang mampu menjawab variabel penelitian, berikut kisi-kisi angket dari setiap variabel penelitian pada tabel 3.7

Tabel 3.7 Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang Kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru

Angket kualitas kehidupan kerja		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Manajemen partisipasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Lingkungan kerja	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3	Desain pekerjaan	21, 22, 23, 24, 25,
4	Penghargaan kerja	26, 27, 28, 29, 30
Angket komunikasi kelompok		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Berhubungan akrab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Kerjasama	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3	Lingkungan kerja	21, 22, 23, 24, 25
4	Keinginan dihargai	26, 27, 28, 29, 30
Angket motivasi kerja guru		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Keinginan dihargai	1, 2, 3, 4, 5, 6
2	Keinginan memiliki	7, 8, 9, 10, 11, 12
3	Keinginan Diakui	13, 14, 15, 16, 17, 18
4	Lingkungan kerja	19, 20, 21, 22, 23, 24
5	Fasilitas dan alat bantu kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30
Angket komitmen kerja guru		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Memiliki kepedulian	1, 2, 3, 4, 5
2	Tanggung Jawab	6, 7, 8, 9
3	loyalitas	10, 11, 12, 13

3.5.2 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Coprrrelation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52)

3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator sari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bukti kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha $> 0,05$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $< 0,06$ (Ghazali, 2012: 47).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean),

median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Dalam analisis deskripsi data ini juga akan disajikan kecenderungan dari masing-masing variable penelitian berdasarkan dari pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean, standar deviasi.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011: 181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015: 323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011: 177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang

harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (Variance Inflation Factor) nilainya < 10 atau Tolerance $> 0,05$, maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011: 179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013: 244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013: 98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai

signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol sampai satu. Apabila r mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya (Wibowo, 2017: 45).

3.6.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat (Setiawan, 2015: 12).

3.6.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Mona., dkk (2015: 197) analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linier berganda untuk populasi dapat ditunjukkan dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Statistik Deskriptif

4.1.1.1 Deskripsi Data Hasil Validasi Angket

Berlandaskan pada validasi dan realibilitas angket dengan menggunakan serangkaian uji coba dan revisi yang sudah dilaksanakan, maka angket yang digunakan untuk menilai pengaruh dari kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru disekolah SMK Kota Binjai sudah menyandang status valid dan reliabel. Uji coba validasi angket dan reliabel angket dilaksanakan melalui 4 tahapan terhadap 20 responden disekolah SMKS Abdi Negara Binjai yaitu : (1), validasi angket kualitas kehidupan kerja, (2) validasi angket komunikasi kelompok, (3) validasi angket motivasi kerja guru, dan (4) validasi angket komitmen kerja guru.

4.1.1.2 Data Hasil Uji Validasi Angket

Validasi angket kualitas kehidupan kerja dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrrelation pada aplikasi SPSS Statistic 25.0 Nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada lampiran 9,10,11 dan 12

Tabel. 4.1 Hasil Uji Validasi Angket Kualitas Kehidupan Kerja Rumus Peson Coprrrelation Ms Exel 2010

Item Angket	Skor Angket	r hitung	r tabel	V / TV
1	83	0.597	0,444	V
2	79	0.548	0,444	V
3	83	0.473	0,444	V
4	90	0.419	0,444	TV
5	86	0.589	0,444	V
6	71	0.582	0,444	V
7	74	0.4258	0,444	TV
8	74	0.442	0,444	TV
9	77	0.5395	0,444	V
10	77	0.501	0,444	V
11	86	0.331	0,444	TV
12	85	0.112	0,444	TV
13	75	0.361	0,444	TV
14	84	0.152	0,444	TV
15	84	0.464	0,444	V
16	85	0.159	0,444	TV
17	82	0.140	0,444	TV
18	86	0.445	0,444	V
19	83	0.335	0,444	TV
20	89	0.574	0,444	V
21	93	0.608	0,444	V
22	85	0.648	0,444	V
23	92	0.589	0,444	V
24	83	0.694	0,444	V
25	92	0.467	0,444	V
26	88	0.529	0,444	V
27	89	0.131	0,444	TV
28	83	0.278	0,444	TV
29	87	0.491	0,444	V
30	89	0.498	0,444	V

Validasi angket Kualitas Kehidupan Kerja dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Rumus Peson

Coprrrelation Ms Exel 2010 dan Aplikasi SPSS Statistics versi 25.0 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket kualitas kehidupan dapat diketahui bahwa soal nomor 4, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 27, 28, dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 18 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel. 4.2 Hasil Uji Validasi Angket Komunikasi Kelompok Rumus Peson Coprrrelation Ms Exel 2010

Item Angket	Skor Angket	r hitung	r tabel	V / TV
1	88	0.596	0,444	V
2	88	0.601	0,444	V
3	86	0.504	0,444	V
4	94	0.086	0,444	V
5	78	0.448	0,444	TV
6	83	0.504	0,444	V
7	73	0.012	0,444	TV
8	86	0.668	0,444	V
9	79	0.625	0,444	V
10	80	0.317	0,444	TV
11	73	0.235	0,444	TV
12	76	0.169	0,444	TV
13	77	0.583	0,444	V
14	81	0.283	0,444	TV
15	79	0.661	0,444	V
16	88	0.467	0,444	V
17	85	0.302	0,444	TV
18	82	0.636	0,444	V
19	80	0.472	0,444	V
20	90	0.086	0,444	TV
21	86	0.465	0,444	V
22	90	0.440	0,444	TV
23	84	0.474	0,444	V
24	84	0.201	0,444	TV
25	87	0.501	0,444	V
26	90	0.470	0,444	V
27	90	0.650	0,444	V
28	92	0.378	0,444	TV
29	90	0.437	0,444	TV
30	90	0.416	0,444	TV

Validasi angket komunikasi kelompok dilakukan disekolah SMKS Abdi Negera Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Rumus Peson Coprrelation Ms Exel 2010 dan Aplikasi SPSS Statistics versi 25.0 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket kualitas kehidupan dapat diketahui bahwa soal nomor 5, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 20, 22, 24, 28,29,30 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 17 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel. 4.3 Hasil Uji Validasi Angket Motivasi Kerja Guru Rumus Peson Coprrelation Ms Exel 2010

Item Angket	Skor Angket	r hitung	r tabel	V / TV
1	88	0.582	0,444	V
2	88	0.363	0,444	TV
3	86	0.358	0,444	TV
4	94	0.683	0,444	V
5	78	0.573	0,444	V
6	83	0.512	0,444	V
7	73	0.455	0,444	V
8	86	0.355	0,444	TV
9	79	0.307	0,444	TV
10	80	0.096	0,444	TV
11	73	0.123	0,444	TV
12	76	0.025	0,444	TV
13	77	0.110	0,444	TV
14	81	0.213	0,444	TV
15	79	0.477	0,444	V
16	88	0.305	0,444	TV
17	85	0.351	0,444	TV
18	82	0.083	0,444	TV
19	80	0.225	0,444	TV
20	90	0.509	0,444	V
21	86	0.586	0,444	V
22	90	0.686	0,444	V
23	84	0.447	0,444	V
24	84	0.369	0,444	TV
25	87	0.396	0,444	TV
26	90	0.252	0,444	TV
27	90	0.404	0,444	TV
28	92	0.520	0,444	V
29	90	0.509	0,444	V
30	90	0.625	0,444	V

Validasi angket Motivasi Kerja Guru dilakukan disekolah SMK Negeri 2 Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Rumus Peson Coprelation Ms Exel 2010 dan Aplikasi SPSS Statistics versi 25.0 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket kualitas kehidupan dapat diketahui bahwa soal nomor 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 13 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel. 4.4 Hasil Uji Validasi Komitmen Kerja Guru

Rumus Peson Coprelation Ms Exel 2010

Item Angket	Skor Angket	r hitung	r tabel	V / TV
1	88	0.661	0,444	V
2	88	0.496	0,444	V
3	89	0.620	0,444	V
4	93	0.613	0,444	V
5	89	0.758	0,444	V
6	92	0.675	0,444	V
7	88	0.476	0,444	V
8	94	0.704	0,444	V
9	88	0.516	0,444	V
10	94	0.704	0,444	V
11	88	0.536	0,444	V
12	87	0.559	0,444	V
13	89	0.659	0,444	V

Validasi angket motivasi kerja guru dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprelation

pada **Aplikasi SPSS Statistics. 26** nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket motivasi kinerja guru dapat diketahui bahwa soal semuanya valid Sehingga dari validasi tersebut 13 butir angket yang digunakan dalam penelitian. Nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada lampiran 9, 10, 11, dan 12

4.1.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberi gambaran mengenai penyebaran data di lapangan saat melakukan penelitian. Data yang dideskripsikan pada penelitian ini adalah data dari hasil angket variabel kualitas kehidupan kerja, variabel komunikasi kelompok, variabel motivasi kerja guru dan variabel komitmen kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini. Perincian pemaparan deskripsi data hasil penelitian meliputi jumlah responden (N), nilai rata – rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (mode), simpangan baku (Standard Deviation), varians (Variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 25.0

Data lengkap rangkuman rekapitulasi data deskriptif variabel X1, X2, X3, dan Y disajikan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y

		Statistics			
		Kualitas Kehidupan Kerja	Komunikasi Kelompok	Motivasi Kerja guru	Komitmen Kerja Guru
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0
Mean		63.71	62.15	49.67	49.92
Std. Error of Mean		.867	.921	.565	.732
Median		62.50	61.00	50.00	49.00
Mode		62	58	47 ^a	49
Std. Deviation		7.655	8.135	4.987	6.464
Variance		58.600	66.184	24.874	41.786
Range		36	35	20	25
Minimum		48	50	40	38
Maximum		84	85	60	63
Sum		4969	4848	3874	3894
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown					

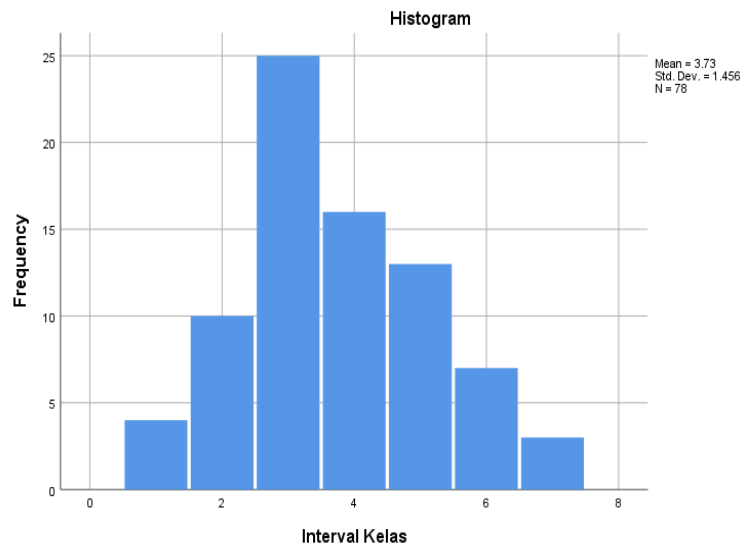
4.1.1.4 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kualitas kehidupan kerja

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kualitas kehidupan kerja nilai terendah adalah 48, nilai tertinggi 84 dan skor rata-rata (Mean) 63,71 Selanjutnya skor median (Me) 62,50 modus (Mo) 60 dan varians (s^2) 7,65 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kualitas kehidupan kerja

		Interval Kelas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48-52	4	5.1	5.1	5.1
	53-57	10	12.8	12.8	17.9
	58-62	25	32.1	32.1	50.0
	63-67	16	20.5	20.5	70.5
	68-72	13	16.7	16.7	87.2
	73-78	7	9.0	9.0	96.2
	79-84	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket kualitas kehidupan kerja diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Kualitas kehidupan kerja

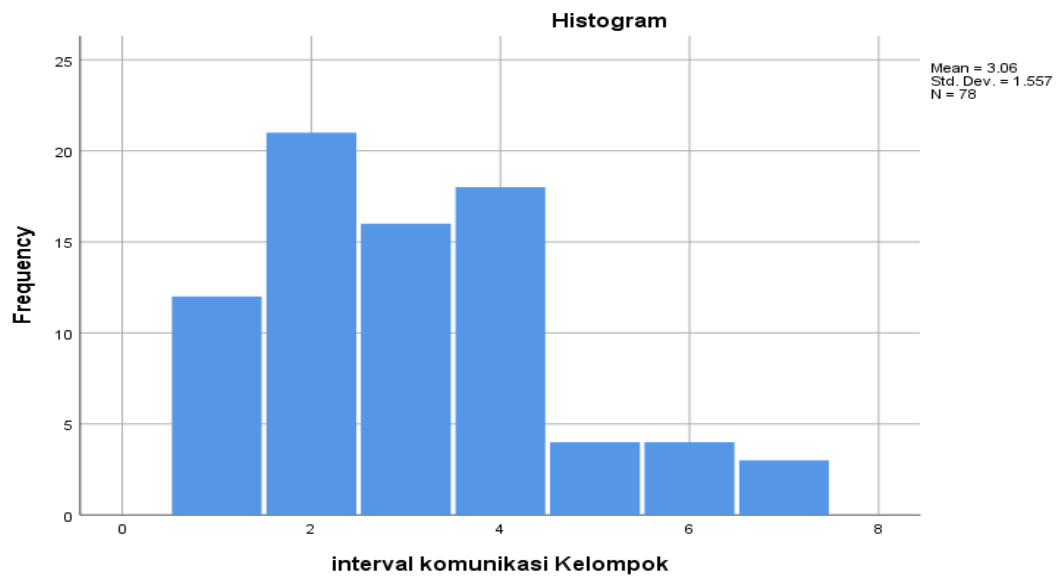
4.1.1.5 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komunikasi kelompok

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket komunikasi kelompok nilai terendah adalah 50, yang tertinggi 85 dan skor rata-rata (Mean) 62,15. Selanjutnya skor median (Me) 61.00 modus (Mo) 58 dan varians (s^2) 8,13. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komunikasi kelompok

interval komunikasi Kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50 - 54	12	15.4	15.4	15.4
	55 - 59	21	26.9	26.9	42.3
	60 - 64	16	20.5	20.5	62.8
	65 - 69	18	23.1	23.1	85.9
	70 - 74	4	5.1	5.1	91.0
	75 - 79	4	5.1	5.1	96.2
	80 - 85	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket komunikasi kelompok diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.2 berikut



Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Komunikasi kelompok

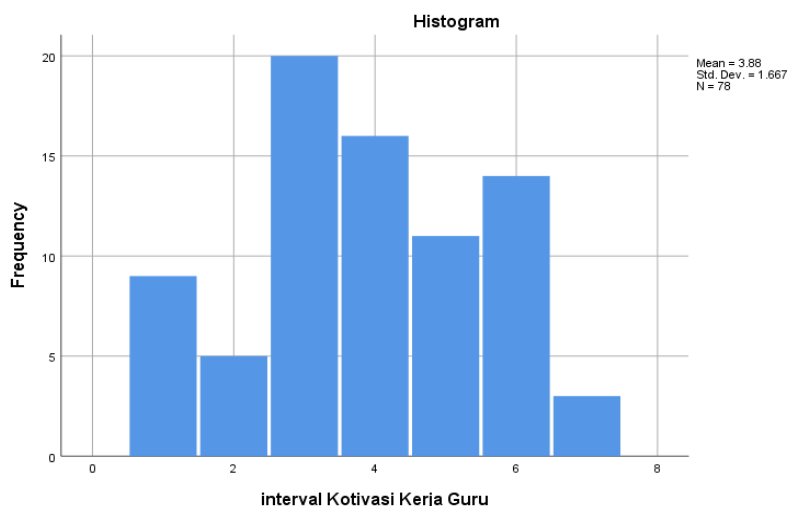
4.1.1.6 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Motivasi kerja

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket motivasi kerja guru nilai terendah adalah 40 yang tertinggi 60 dan skor rata-rata (Mean) 49.67 Selanjutnya skor median (Me) 50.00, modus (Mo) 47, dan varians (s^2) 4,98 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Motivasi Kerja Guru

interval Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40 - 42	9	11.5	11.5	11.5
	43 - 45	5	6.4	6.4	17.9
	46 - 48	20	25.6	25.6	43.6
	49 - 51	16	20.5	20.5	64.1
	52 - 54	11	14.1	14.1	78.2
	55 - 57	14	17.9	17.9	96.2
	58 - 60	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket motivasi kerja guru diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.3 berikut



Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Motivasi kerja guru

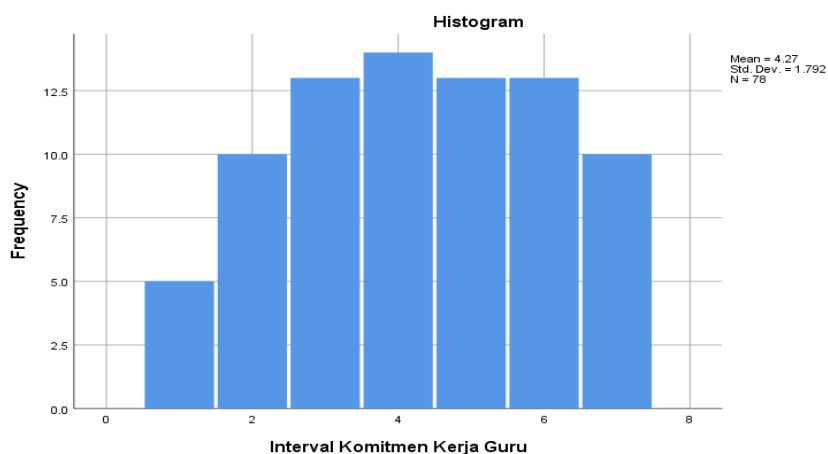
4.1.1.7 Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komitmen kerja guru

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket komitmen kerja guru nilai terendah adalah 38, yang tertinggi 63 dan skor rata-rata (Mean) 49.69. Selanjutnya skor median (Me) 49.92 modus (Mo) 49 dan varians (s^2) 6,46. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komitmen kerja guru

Interval Komitmen Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38 - 40	5	6.4	6.4	6.4
	41 - 43	10	12.8	12.8	19.2
	44 - 46	13	16.7	16.7	35.9
	47 - 49	14	17.9	17.9	53.8
	50 - 54	13	16.7	16.7	70.5
	55 - 58	13	16.7	16.7	87.2
	59 - 63	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket komitmen kerja guru diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.4 berikut



Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Komitmen kerja guru

4.1.1.8 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - \text{Standar Deviasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Deviasi}$$

$$\text{Rendah} = X < \text{Mean} - \text{Standar Deviasi}.$$

a. Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 63,71 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 7,65

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 71,36$$

$$= X \geq 71$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 56,15 \leq X < 71,36$$

$$= 56 \leq X < 71 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 56,15$$

$$= X < 56 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 71$	13	16,7	Tinggi
2	$56 \leq X < 71$	53	67,9	Sedang
3	$X < 56$	12	15,4	Rendah

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

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 71$ ada 13 orang atau sebanyak 16,7 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $56 \leq X < 71$ ada 53 orang atau sebanyak 67,9 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 54$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4% dengan kategori kurang (rendah)

b. Komunikasi Kelompok

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 62,15 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 8,135

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 70,28$$

$$= X \geq 70 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 54,02 \leq X < 69,97$$

$$= 54 \leq X < 70 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 54,02$$

$$= X < 54 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Komunikasi Kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Kategorisasi Variabel Komunikasi Kelompok (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 70$	12	15,4	Tinggi
2	$54 \leq X < 70$	64	82,1	Sedang
3	$X < 54$	2	2,6	Rendah

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

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 70$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $54 \leq X < 70$ ada 64 orang atau sebanyak 82,1 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 54$ ada 2 orang atau sebanyak 2.6% dengan kategori kurang (rendah)

c. Motivasi Kerja Guru

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 49,67 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 4,98

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 54,65$$

$$= X \geq 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 44,67 \leq X < 54,65$$

$$= 45 \leq X < 55 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 44,67$$

$$= X < 45 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 55$	17	21,8	Tinggi
2	$45 \leq X < 55$	49	62,8	Sedang
3	$X < 45$	12	15,4	Rendah

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

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 55$ ada 17 orang atau sebanyak 21,8 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $45 \leq X < 55$ ada 49 orang atau sebanyak 62,8 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 44$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4 % dengan kategori kurang

d. Komitmen Kerja Guru

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 49,92 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 6,46

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 56.1$$

$$= X \geq 56 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 43,28 \leq X < 56.1$$

$$= 43 \leq X < 56 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 43,28$$

$$= X < 43 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan komitmen kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Kategorisasi Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 56$	21	26,9	Tinggi
2	$43 \leq X < 56$	48	61,5	Sedang
3	$X < 43$	9	11,5	Rendah

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

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 56$ ada 21 orang atau sebanyak 26,9 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $43 \leq X < 56$ ada 48 orang atau sebanyak 61,5 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 43$ ada 9 orang atau sebanyak 11.5 % dengan kategori kurang

4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji statistik yang di gunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normaldam Model regresi berganda yang digunakan. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas dapat di lakukan dengan beberapa cara yaitu :

1. One Sample Kolmogorove – Smirnov Test

Tabel 4.13 Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

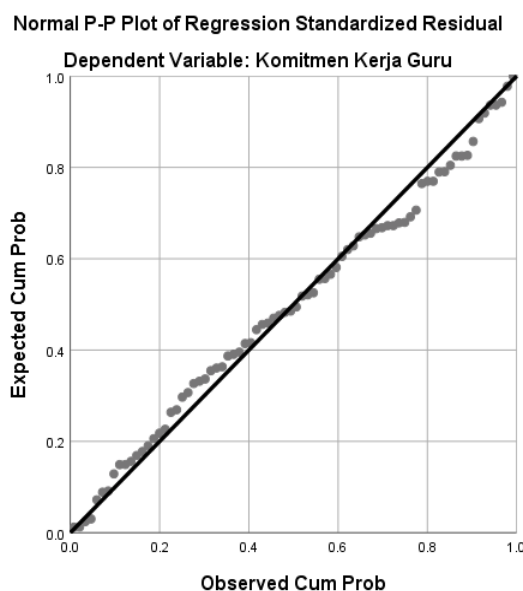
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kualita s Kehidu pan Kerja	Komunik asi Kelompo k	Motivasi Kerja guru	Komitmen Kerja Guru
N		78	78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.71	62.15	49.67	49.92
	Std. Deviation	7.655	8.135	4.987	6.464
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.092	.078	.107
	Positive	.100	.092	.067	.095
	Negative	-.058	-.068	-.078	-.107
Test Statistic		.100	.092	.078	.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c	.166 ^c	.200 ^{c,d}	.028 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 78 responden yang meliputi data variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) dan Komitmen Kerja Guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,54, Komunikasi Kelompok (X2) sebesar 0,166, Motivasi Kerja Guru (X3) sebesar 0,200 dan Komitmen Kerja Guru (Y) sebesar 0,28. lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

2. P-Plot

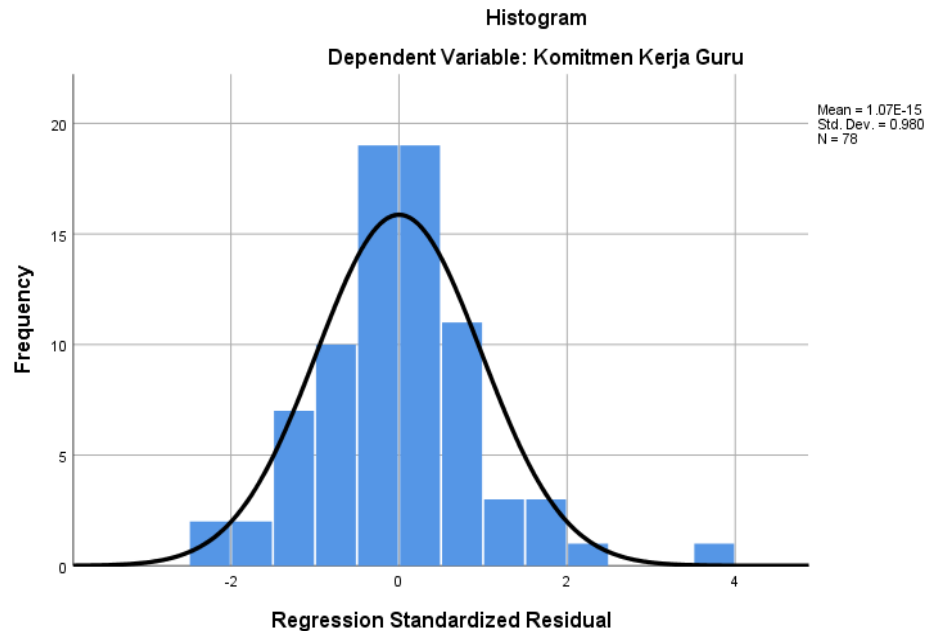
Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 4.5 Grafik P-Plot Uji Normalitas Menggunakan SPSS

Hasil dalam uji normalitas P-Plo menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

3. Histogram



Gambar 4.6 Grafik Histogram Uji Normalitas Menggunakan SPSS

Hasil dalam uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat di katakan bahwa pola terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji statistik untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel independen (bebas) dan Variabel dependen (Terikat) dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinieritas. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungunya.

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 berganda.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji multikolineritas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 Tabel Uji Multikolineritas Menggunakan SPSS.25

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,875	1,143
	Komunikasi Kelompok (X2)	,614	1,630
	Motivasi Kerja Guru (X3)	,639	1,564
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)			

Berdasarkan hasil uji di atas nilai toleransi dan VIF yaitu :

- a. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja nilai toleransi $0,875 > 0,10$ dan VIF $1,143 < 10,00$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- b. Variabel Komunikasi Kelompok nilai toleransi $0,614 > 0,10$ dan VIF $1,630 < 10,00$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c. Variabel Motivasi Kerja Guru nilai toleransi $0,639 > 0,10$ dan VIF $1,564 < 10,00$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

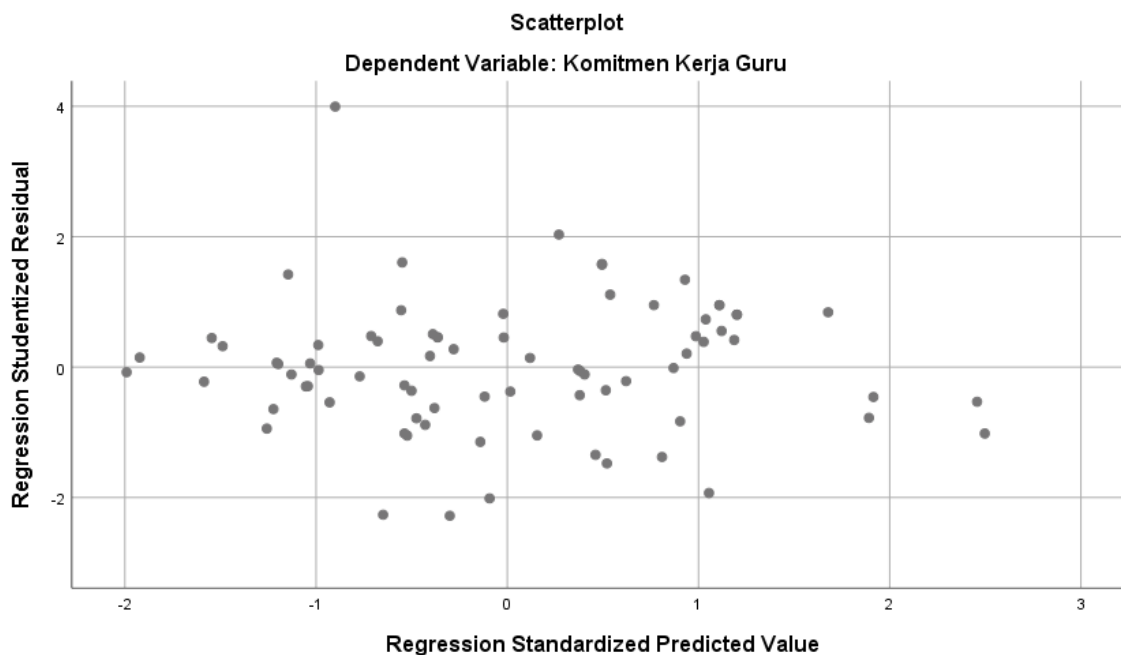
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji statistik untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:



Gambar 4.7 Grafik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4.2.2 Analisis Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Uji Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu uji regresi parsial dengan menggunakan uji t dan uji regresi berganda dengan menggunakan uji F.

4.2.2.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel

dependen. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 26 diperoleh:

Tabel 4.15 Hasil Uji t Menggunakan SPSS 26

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,135	,043	,159	3,095	,003
	Komunikasi Kelompok (X2)	,235	,049	,296	4,815	,000
	Motivasi Kerja Guru (X3)	,823	,078	,635	10,544	,000
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)						

Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa:

a. Kualitas kehidupan kerja (X₁)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.11 maka nilai t_{hitung} 3,095 dengan perolehan nilai signifikan $0.03 < 0,05$, diperoleh t_{tabel} 1,665, sehingga $t_{hitung} = 3,095 > t_{tabel} = 1.665$, maka H_a diterima artinya bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis pertama terpenuhi)

b. Komunikasi kelompok (X_2)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.11 maka nilai t_{hitung} 4.815 dengan perolehan nilai signifikan $0.00 < 0,05$, diperoleh t_{tabel} 1.665, sehingga $t_{hitung} = 4.815 > t_{tabel} = 1.665$, maka H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis kedua terpenuhi)

c. Motivasi kerja guru (X_3)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.14 maka nilai t_{hitung} 10.544 dengan perolehan nilai signifikan $0.00 < 0,05$, diperoleh t_{tabel} 1.665, sehingga $t_{hitung} = 10.544 > t_{tabel} = 1.665$, maka H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis ketiga terpenuhi)

4.2.4 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan yang signifikan antara Kualitas kehidupan kerja (X_1) dan Komunikasi kelompok (X_2) dan Motivasi kerja guru (X_3) terhadap Komitmen kerja guru (Y), dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan :

1. Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

2. Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Berikut hasil uji signifikan simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.16 Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS 25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2665.481	3	836,454	119.097	,000 ^b
	Residual	552.058	74	7,586		
	Total	3217.538	77			
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X3), Komunikasi Kelompok (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)						

Berdasarkan Tabel Anova diatas hasil analisis data diperoleh F_{hitung} sebesar 119.097 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sedangkan $F_{tabel} = 2,489$. Karena $F_{hitung} 119.09 > 2,489 F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai.

4.2.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap variabel terikat yaitu komitmen kerja guru (Y).

Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel

komitmen kerja guru (Y). Koefisien determinan (R^2) dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, berikut hasil uji koefisien relasi (R) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 : Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan SPSS 25

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,821	2,731
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X3), Komunikasi Kelompok (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)				

Berdasarkan tabel Model Summary diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,828 Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2) dan motivasi kerja guru (X3) secara simultan terhadap variabel komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (Y) adalah sebesar 82,8 %. Sedangkan Sisanya 17,2 % di pengaruhi variabel lain yang tidak dapat di sebutkan dalam penelitian ini.

4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap komitmen kerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji

besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap komitmen kerja guru (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

4.3.1 Hipotesis Pertama

Pada hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis regresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.137	3,673		3,922	,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,135	,043	,159	3,204	,003

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,135 X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,144 atau 14,4 %. Berdasarkan tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 3,922 dengan perolehan signifikan $0,03 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis pertama diterima)

4.3.2 Hipotesis Kedua

Pada hipotesis yang Kedua menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis agresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Komunikasi Kelompok (X2)	,235	,049	,296	4,815	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,235 X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,235 atau 23,5 %. Berdasarkan tabel diatas di peroleh t hitung sebesar 4.815 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis kedua diterima).

4.3.3 Hipotesis Ketiga

Pada hipotesis yang Ketiga menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis agresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Motivasi Kerja Guru (X3)	,823	,078	,635	10,544	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,823X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,823 atau 82,3 %. Berdasarkan tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 10,544 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis ketiga diterima).

4.3.4 Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru yang dimiliki oleh guru terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa F hitung sebesar 119,097 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru. Adapun besarnya pengaruh

ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,828 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 82,8 % dan sisanya yaitu 17.2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 14.137 + 0,135 X_1 + 0,235 X_2 + 0,823 X_3 + e$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Komitmen Kerja Guru 82,3%. Dengan demikian, maka variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru.

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa Berdasarkan Tabel Anova di atas diketahui nilai F sebesar 119,097 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi terhadap komitmen kerja guru SMK kota binjai (hipotesis keempat terpenuhi)

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Pembahasan Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai. Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data

yang sudah di sebutkan di atas secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja guru. Artinya dalam penelitian ini komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,135 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 3,095 lebih tinggi dari t tabel 1,665 (t hitung 3,095 > t tabel 1,665). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,02 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan dorongan kuat bagi guru untuk menghasilkan komitmen kerja guru yang baik sedangkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik akan menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga komitmen kerja guru akan kurang maksimal. Menurut Supardi, hal yang dapat membuat kualitas kehidupan kerja baik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika moralitas dan Manajemen partisipasi yang dianggap penting.
2. Sekolah menjanjikan lingkungan, desain pekerjaan dan kesempatan pengembangan diri serta penghargaan kerja terhadap guru.

3. Adanya Integrasi sosial saling menghargai dan mempercayai sesama diantara.
4. Adanya Konstitualisme dan ruang hidup kerja guru yang saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Kualitas kehidupan kerja ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, sehingga Hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima.

4.4.2 Analisis Pembahasan Pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai. Untuk melihat besarnya pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,235 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 4,815 lebih tinggi dari t tabel 1,665 (t hitung 4,815 > t tabel 1,665). Nilai probalitas

signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Komunikasi kelompok seperti berhubungan akrab, kerjasama, lingkungan kerja dan keinginan dihargai akan menjadikan anggota kerja guru tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting komunikasi kelompok tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap sekolah yang menaunginya. komunikasi kelompok yang tercipta pada sekolah SMK Kota Binjai tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya penilaian kinerja organisasi, tegur sapa sebelum bekerja yang meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga pendidik serta kepala sekolah, adanya kerjasama antar guru dengan pendidik dan kepala sekolah dalam memecahkan masalah bersama, adanya sikap saling menghormati dan peka satu sama lain.

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu komunikasi kelompok kerja ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya terhadap komitmen kerja guru.

4.4.3 Analisis Pembahasan Pengaruh Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja

guru di SMK kota Binjai. Untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,823 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 10,544 lebih tinggi dari t tabel 1,665 ($t \text{ hitung } 10,544 > t \text{ tabel } 1,665$). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan teori yang di sampaikan Sondang P. Siagian (2000: 3) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan proses setiap bentuk pekerja yang dilakukan secara bersama yang terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu dalam menentulan pencapaian pengajaran yang baik maka motivasi kerja guru akan berdampak pada tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang baik dari guru.

Dalam setiap badan usaha khususnya sekolah maupun organisasi, pastilah banyak kendala maupun faktor-faktor yang mempengaruhi sekolah motivasi kerja guru tersebut. Selain aspek struktural seperti, kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dari tujuan organisasi sekolah. Sarani (2013: 11) mengatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang berfungsi sebagai pendorong, menentukan arah, dan menentukan perbuatan pada diri orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi disekolah

Berdasarkan temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru,

hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut. Pertama, Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru memberikan pengaruh yang berarti terhadap komitmen kerja guru. Kedua, untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen kerja guru yang baik antara lain dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru, keinginan dihargai guru dan lingkungan kerja sekolah. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyebutkan bahwa mutu (kualitas) menjadi pertimbangan yang mendasar bagi sistem pendidikan Indonesia. Masalah komitmen kerja guru merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya komitmen kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

4.4.4 Analisis Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan uji F seperti terlihat pada Tabel 4.13

menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 82,8 % ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 119.097 dan signifikansi (Sig.) 0.000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,828 yang berarti

signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) sebesar 82,8 % dan sisanyayaitu 17,2 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama – sama memiliki pengaruh yang besar terhadap terhadap komitmen kerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Strategi Pembelajaran Terhadap Efektivitas Pembelajaran Daring Siswa SMK di Kota Binjai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X1 peroleh nilai t hitung sebesar 3,095 dengan perolehan signifikan $0,03 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,135 satuan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X2 peroleh nilai t hitung sebesar 4,815 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh

positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,235 satuan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X3 peroleh nilai t hitung sebesar 10,544 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,823 satuan
4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Untuk itu, perlu dilakukan upaya pengembangan organisasi di sekolah dari segi kualitas kehidupan kerja. Keberhasilan organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru dilingkungan sekolah tidak terlepas dari pada peran guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik menstimulus organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya
5. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Untuk itu, diperlukan upaya untuk

meningkatkan komunikasi kelompok dalam organisasi sekolah di SMK Kota Binjai.

6. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja guru yang dijalankan guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik dengan memaksimalkan kemampuan kinerja struktur organisasi, baik pada kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik akan sangat membantu dalam pencapaian komitmen kerja guru di sekolah SMK Kota Binjai.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan data atau indikator lain agar hasil yang diperoleh lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya juga di harapkan untuk mencari faktor penyebab mundurnya komitmen kerja guru disekolah
3. Untuk sekolah, sebaiknya melakukan penerapan kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja guru di sekolah lebih optimal karena dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja guru disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadan Razak. (2007) *Ilmu Keguruan*. Bandung : Al Fabet.
- Ambarita. 2008. *Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa SMK Swasta Nur Azizi T.A 2007/2008*. FEUNIMED.
- Ambarita, Biner, dkk 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ambarita, Biner & Paningkat Siburian (2013). *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Alfabeta. Bandung
- Arif Rohman. 2012. *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Curtis, Dan B; Floyd, James J & Winsor, Jerry L, “*Komunikasi Bisnis dan Profesional*”, diterjemahkan oleh Yeti Pujiyanti dkk, 2004.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin, 2015), URI: <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp>
- Creswell, J.W. 2014. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daryanto, Muljo Rahardjo. *Teori Komunikasi*. Penerbit Gava Media Malang. 2015
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Elfrianto. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Medan : UMSU Press

- Golberg, Alvin A. & Larson, Carl E, 2006. *Komunikasi Kelompok*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, L.S. (2019) *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Available at: <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Hasibuan, M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar. Jakarta.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Indra Prasetia. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan : UMSU Press
- Irianto, A. (2010) *Statistik: Konsep dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana
- Jamaris, Martini. (2013). *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia
- John W. Newstrom, Ph.D. (2007). *Organizational Behavior*. University of Minnesota Duluth.

- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mead G. H., (1934), *Mind, Self, and Society. From the Perspective of a Social Behaviorist*, edited, with an Introduction, by Charles W. Morris, Chicago, University of Chicago Press.
- Mona, dkk. 2015. *Penggunaan Regresi Linear Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa Sawit Kasus : Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Deo Kabupaten Talaud*.
- Mulyono (2012) *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Universitas Widyagama Malang
- Nurilla, A.A. (2019) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Universitas Negeri Semarang.
- Pace, R. Wayne. (2002.) *Organizational Dynamism Unleashing Power in the workforce*. Quorum Books London:
- Purwanto, N. (2016) *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2013) 'Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam', *Journal UPP* [Preprint], (June). Available at: <https://journal.upp.ac.id>.
- Riduan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.

- Romli, K. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.\
- Satori, Djam'an, dkk.2008. *Profesi Keguruan*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J, G & Osborn R.N. 2005. *Organization Behavior* : 9th edition. Amerika Serikat : John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Slavin, R. E. 2005. *Cooperative Learning Teori, Riset dan Praktik*. Nusa Media. Bandung.
- Soetjipto, H.N. (2017) *Quality Work of Life, Buku Referensi, K-Media*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasional*. Edited by F. S. Suyantoro. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Supardi (2012) *Aplikasi Statistika dalam Peneitian*. Jakarta: Ufuk Publishing House.
- Suyanto, D. (2009) *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Press
- Tati Murni, Emilda Sulasmi (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan*.

Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT) Vol. 2, No. 3, Juli 2021, pp. 119-136. UMSU

Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.

Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press.

Wiryanto 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Grasindo. Jakarta

www.rasto.staf.upi.edu/2016/03/14/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/.

www.repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/2003/5/108600026_File5.pdf.

Diakses pada 01 Februari 2021

Yuliarni, A. (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.

Lampiran 1

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
SEBELUM DI VALIDASI**

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih					
2	Ruangan kantor guru nyaman dan membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah					
3	Pencahayaan pada tiap ruang kantor di sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan					
4	Pencahayaan pada tiap ruang kantor di sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan					
5	Di setiap ruang kerja di sekolah terdapat sirkulasi udara yang baik					
6	Ada keserasian antara warna alat-alat kantor, perabot dengan ruangan					
7	Penempatan ruang kerja kepala sekolah, ruang kerja guru dan ruang karyawan telah sesuai					
8	Ruang kerja terjaga kebersihannya dan indah dipandang mata					
9	Ruang kelas nyaman, sehat, bersih dan indah dipandang					
10	Konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti; bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara					
11	Untuk penyimpanan arsip dan alat-alat kerja, tidak tersedia meja kerja dan tempat penyimpanan arsip tersendiri					
12	Pada saat mengajar tersedia alat bantu yang memudahkan dalam mengajar serta memudahkan siswa untuk memahami pelajaran					
13	Untuk melakukan praktek mata pelajaran tertentu, di sekolah tersedia ruang laboratorium sebagai tempat praktek					
14	Untuk membantu kelancaran tugas mengajar di sekolah, tersedia juga alat-alat kantor yang dapat digunakan seperti computer dan lain-lain					
15	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang tidak baik diantara para guru					
16	Tidak adanya kesetiakawanan dan loyalitas diantara para guru					
17	Apabila saya mengalami kesulitan dalam					

	mengajar, guru lain membantu memberikan solusi					
18	Ketika saya tidak masuk mengajar karena ada halangan, guru lain bersedia menggantikan saya.					
19	Guru dan karyawan lain turut membantu mengatasi masalah yang sedang saya hadapi					
20	Tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran					
21	Dalam menjalankan tugas di sekolah, anda diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah					
22	Bila terdapat masalah di saat bekerja, anda mendapat dukungan moril dari teman sejawat					
23	Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar					
24	Guru merasa bebas dan tidak takut melakukan hal- hal yang bersifat baru (inovasi).					
25	Pekerjaan yang diberikan Kepala Sekolah tidak dideskripsikan dengan jelas sehingga tidak mudah dipahami					
26	Pekerjaan yang diberikan Kepala Sekolah tidak dideskripsikan dengan jelas sehingga tidak mudah dipahami					
27	Saya memahami tugas dan fungsi seorang guru					
28	Saya merasa kecewa apabila tugas yang saya kerjakan, tidak memperoleh hasil yang memuaskan					
29	Jumlah jam pelajaran yang diberikan kepala sekolah kepada saya terlalu banyak					
30	Kepala sekolah memberikan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang saya					

Lampran 2

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KOMUNIKASI KELOMPOK
SEBELUM DI VALIDASI**

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu terlebih dahulu diberikan pengarahan tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan					
2	Bapak/Ibu telah memahami dengan jelas tugas dan wewenang masing-masing					
3	Pimpinan memberikan arahan dan petunjuk terhadap anggota kelompok dalam menyusun tugasnya masing-masing					
4	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang yang lain					
5	Bapak/Ibu memperoleh informasi/laporan dari hasil pencapaian tujuan organisasi					
6	Ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas, Bapak/Ibu mengajukan pertanyaan kepada pimpinan					
7	Setiap pimpinan memberi perintah selalu bersifat singkat dan jelas.					
8	Bagaimana sikap pimpinan terhadap setiap kritik maupun saran yang disampaikan oleh bawahannya					
9	Bapak/ibu selalu menyampaikan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.					
10	Ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, Bapak/Ibu mendapat teguran.					
11	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.					
12	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
13	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja					
14	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor Kecamatan.					
15	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.					
16	Saya berusaha meningkatkan karier dengan					

	cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.					
17	Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas.					
18	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.					
19	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
20	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.					
21	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.					
22	Dalam kegiatan pembelajaran saya tidak menggunakan alat peraga.					
23	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
24	Saya bekerja dengan bantuan orang lain.					
25	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.					
26	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.					
27	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
28	Saya bersedia ditugaskan di tempat lain dengan alasan yang kuat.					
29	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.					
30	Saya tidak bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat.					

Lampiran 3

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA
SEBELUM DI VALIDASI**

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
2	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya					
3	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.					
4	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
5	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
6	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini.					
7	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.					
8	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya.					
9	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.					
10	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
11	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.					
12	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
13	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.					
14	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.					
15	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
16	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
19	Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
20	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					

21	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
22	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					
23	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan klinik mata pelajaran.					
24	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
25	Saya tidak memberikan layanan khusus mata pelajaran kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran.					
26	Saya tidak membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
27	Saya meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.					
28	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
29	Saya tidak meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam proses pembelajaran.					
30	Saya tidak memperhatikan apabila ada masukan dari teman tentang perbaikan pengajaran.					

Lampiran 4

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KOMITMEN KERJA GURU
SEBELUM DI VALIDASI**

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Merasa nyaman didalam sekolah ini					
2	Memiliki keluarga baru didalam sekolah ini					
3	Merasa bangga menjadi bagian sekolah					
4	Merasa masalah yang terjadi di sekolah menjadi permasalahan saya juga					
5	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di sekolah ini					
6	Memiliki rasa suka duka terhadap sekolah ini					
7	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
8	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
9	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
10	Merasa berat jika meninggalkan sekolah meskipun sangat ingin sekali					
11	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
12	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
13	Berkeingin menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini					

Lampiran 5

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih					
2	Ruangan kantor guru nyaman dan membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah					
3	Pencahayaan pada tiap ruang kantor di sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan					
4	Di setiap ruang kerja di sekolah terdapat sirkulasi udara yang baik					
5	Ada keserasian antara warna alat-alat kantor, perabot dengan ruangan					
6	Ruang kelas nyaman, sehat, bersih dan indah dipandang					
7	Konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti; bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara					
8	Untuk penyimpanan arsip dan alat-alat kerja, tidak tersedia meja kerja dan tempat penyimpanan arsip tersendiri					
9	Ketika saya tidak masuk mengajar karena ada halangan, guru lain bersedia menggantikan saya					
10	Tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran					
11	Dalam menjalankan tugas di sekolah, anda diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah					
12	Bila terdapat masalah di saat bekerja, anda mendapat dukungan moril dari teman sejawat					
13	Guru bekerja sama dengan para karyawan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar					
14	Guru merasa bebas dan tidak takut melakukan hal- hal yang bersifat baru (inovasi).					
15	Pekerjaan yang diberikan Kepala Sekolah tidak dideskripsikan dengan jelas sehingga tidak mudah dipahami					
16	Pekerjaan yang diberikan Kepala Sekolah tidak dideskripsikan dengan jelas sehingga tidak mudah dipahami					
17	Jumlah jam pelajaran yang diberikan kepala sekolah kepada saya terlalu banyak					
18	Kepala sekolah memberikan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang saya					

Lampiran 6

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KOMUNIKASI KELOMPOK

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, Bapak/Ibu terlebih dahulu diberikan pengarahan tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan					
2	Bapak/Ibu telah memahami dengan jelas tugas dan wewenang masing - masing					
3	Pimpinan memberikan arahan dan petunjuk terhadap anggota kelompok dalam menyusun tugasnya masing-masing					
4	Bapak/Ibu memperoleh informasi/laporan dari hasil pencapaian tujuan organisasi					
5	Ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan suatu tugas, apakah Bapak/Ibu mengajukan pertanyaan kepada pimpinan					
6	Bagaimana sikap pimpinan terhadap setiap kritik maupun saran yang disampaikan oleh bawahannya					
7	Bapak/ibu selalu menyampaikan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan					
8	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja					
9	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.					
10	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.					
11	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.					
12	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
13	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.					
14	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
15	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.					
16	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.					
17	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					

*Lampiran 7***INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA**

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
2	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
3	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					
4	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini.					
5	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.					
6	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
7	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					
8	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
9	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					
10	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan klinik mata pelajaran.					
11	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
12	Saya tidak meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam proses pembelajaran.					
13	Saya tidak memperhatikan apabila ada masukan dari teman tentang perbaikan pengajaran.					

Lampiran 8

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KOMITMEN KERJA GURU

JUDUL : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA
BINJAI**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru smk kota binjai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Merasa nyaman didalam sekolah ini					
2	Memiliki keluarga baru didalam sekolah ini					
3	Merasa bangga menjadi bagian sekolah					
4	Merasa masalah yang terjadi di sekolah menjadi permasalahan saya juga					
5	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di sekolah ini					
6	Memiliki rasa suka duka terhadap sekolah ini					
7	Berkeingin tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
8	Berkeingin tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
9	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
10	Merasa berat jika meninggalkan sekolah meskipun sangat ingin sekali					
11	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
12	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
13	Berkeingin menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini					

Lampiran 9

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

A. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrrelation menggunakan Aplikasi SPSS Statistics. 25

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	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	30		
1	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	142
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	149
4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	104
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
6	4	1	1	4	1	1	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	108
7	4	4	5	5	4	5	1	4	5	2	4	5	3	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	2	5	5	124	
8	4	5	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	123	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
10	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	130
11	5	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	5	1	1	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	120	
12	4	5	5	5	4	1	4	2	1	1	4	4	1	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	113	
13	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	128	
14	4	4	3	4	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	5	3	4	114	
15	5	5	5	4	5	3	5	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	130	
16	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	124	
17	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	137	
18	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	132	
19	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	124	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	148	

Validasi angket kualitas kehidupan kerja dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrrelation **Aplikasi SPSS Statistics. 25** nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket kualitas kehidupan dapat diketahui bahwa soal nomor 4, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 27, 28 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 18 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrrelation menggunakan Aplikasi SPSS Statistics. 25

Correlations																																	
		S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19	S 20	S 21	S 22	S 23	S 24	S 25	S 26	S 27	S 28	S 29	S 30	TOT AL	
S1	Pears on Correlation	1	0,323	0,444	,565**	0,225	0,134	,484*	0,113	0,336	0,336	0,283	0,201	-	-0,110	0,146	0,201	-0,017	0,280	-0,074	,473*	0,212	0,274	0,423	0,437	0,440	0,152	0,110	0,138	0,308	0,054	,597*	
	Sig. (2-tailed)		0,165	0,050	0,009	0,341	0,572	0,031	0,636	0,148	0,148	0,226	0,395	0,968	0,644	0,540	0,395	0,944	0,233	0,756	0,035	0,370	0,243	0,063	0,054	0,052	0,522	0,644	0,561	0,186	0,820	0,005	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S2	Pears on Correlation	0,323	1	,649**	,569**	,683**	0,266	0,0019	-	-	-	0,186	-	0,054	0,214	0,356	0,125	0,140	0,103	0,340	0,372	0,392	0,328	0,295	0,290	0,317	0,097	0,079	0,272	0,170	0,372	,548*	
	Sig. (2-tailed)	0,165		0,002	0,009	0,001	0,258	0,938	0,760	0,702	0,614	0,433	0,904	0,821	0,366	0,123	0,599	0,556	0,667	0,142	0,107	0,088	0,158	0,206	0,215	0,173	0,686	0,741	0,246	0,474	0,107	0,012	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S3	Pears on Correlation	0,444	,649**	1	,667**	,633**	0,158	0,0121	-	0,151	0,083	0,204	0,147	-	-0,186	####	-	-0,016	0,267	0,076	,691**	0,400	0,384	0,211	0,251	0,339	-	0,105	0,028	0,294	0,292	,473*	
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,002		0,001	0,003	0,506	0,612	0,864	0,525	0,728	0,387	0,537	0,337	0,433	0,526	0,602	0,947	0,255	0,751	0,001	0,081	0,095	0,371	0,285	0,143	0,684	0,660	0,905	0,208	0,212	0,035	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S4	Pears on Correlation	,565**	,569**	,667**	1	0,300	0,021	0,000	0,106	0,316	0,024	0,094	-	-	-0,173	####	-	-0,076	0,150	0,105	,515*	,495*	0,396	0,000	0,435	0,231	-	0,410	-	0,213	0,172	0,419	
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,002	0,002		0,000	0,021	0,000	0,064	0,316	0,024	0,094	0,226	0,026	0,173	####	0,032	0,076	0,150	0,105	0,050	0,050	0,096	0,000	0,435	0,231	0,160	0,410	0,037	0,213	0,172	0,419	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	0,009	0,009	0,001		0,199	0,930	1,000	0,656	0,175	0,919	0,692	0,337	0,914	0,465	0,728	0,892	0,751	0,528	0,660	0,020	0,027	0,084	1,000	0,055	0,327	0,627	0,073	0,877	0,368	0,470	0,066	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
S5	Pears on Correlation	0,225	,683**	,633**	0,300	1	,477*	0,029	-0,053	-0,004	0,036	0,327	-0,080	0,192	0,038	0,260	0,080	0,150	0,321	0,179	0,217	0,361	0,326	0,386	0,202	0,324	0,438	0,098	0,311	0,344	0,405	,590*	
	Sig. (2-tailed)	0,341	0,001	0,003	0,199		0,034	0,903	0,826	0,987	0,880	0,160	0,738	0,416	0,873	0,269	0,738	0,528	0,168	0,451	0,359	0,118	0,160	0,093	0,393	0,164	0,053	0,682	0,181	0,138	0,176	0,006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S6	Pears on Correlation	0,134	0,266	0,158	0,021	,477*	1	##	0,353	0,331	0,082	0,075	0,308	,500*	0,344	0,224	-0,143	0,173	0,024	0,141	0,109	0,319	0,092	,537*	0,160	,451*	0,408	0,171	0,219	0,045	,481*	,583*	
	Sig. (2-tailed)	0,572	0,258	0,506	0,930	0,034		0,622	0,127	0,155	0,730	0,755	0,187	0,025	0,138	0,343	0,548	0,467	0,919	0,552	0,648	0,171	0,700	0,015	0,501	0,046	0,074	0,470	0,354	0,849	0,032	0,007	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S7	Pears on Correlation	,484*	0,019	0,121	0,000	0,029	##	1	0,161	0,216	0,405	0,037	0,079	-0,165	-0,051	0,251	0,394	-0,089	0,395	-0,140	0,374	0,062	0,408	0,376	,536*	####	0,079	-0,280	0,250	0,336	0,039	0,426	
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,938	0,612	1,000	0,903	0,622		0,498	0,361	0,076	0,877	0,741	0,488	0,832	0,286	0,085	0,710	0,085	0,556	0,104	0,795	0,074	0,102	0,015	0,925	0,741	0,232	0,289	0,147	0,870	0,061	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S8	Pears on Correlation	0,113	-0,073	-0,041	0,106	-0,053	0,353	0,161	1	,798**	,571**	-0,232	-0,132	0,258	-0,061	0,155	-0,170	-0,372	0,166	-0,127	0,114	,487*	0,386	0,048	,596**	0,176	0,297	,463*	-0,221	0,254	0,114	0,442	
	Sig. (2-tailed)	0,636	0,760	0,864	0,656	0,826	0,127	0,498		0,000	0,009	0,326	0,578	0,272	0,799	0,513	0,474	0,106	0,483	0,594	0,633	0,029	0,093	0,840	0,006	0,459	0,203	0,040	0,349	0,280	0,633	0,051	

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,886	18

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	72,05	79,524	,504	.	,850
S2	72,25	78,408	,439	.	,854
S3	72,05	79,208	,493	.	,850
S5	71,90	79,779	,565	.	,847
S6	72,65	76,029	,394	.	,862
S9	72,35	75,187	,516	.	,851
S10	72,35	77,608	,411	.	,857
S15	72,00	84,211	,330	.	,857
S18	71,90	80,726	,505	.	,850
S20	71,75	82,829	,614	.	,849
S21	71,55	84,050	,632	.	,850

S22	71,95	80,050	,660	.	,845
S23	71,60	84,674	,544	.	,852
S24	72,05	79,734	,605	.	,846
S25	71,60	84,884	,428	.	,854
S26	71,80	84,379	,475	.	,853
S29	71,85	80,766	,584	.	,847
S30	71,75	84,303	,476	.	,853

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET KOMUNIKASI KELOMPOK
Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrelation menggunakan Aplikasi SPSS Statistics. 25

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	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	30		
1	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
7	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	2	4	4	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	3	4	121	
8	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	1	5	4	5	4	5	5	125	
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	134	
10	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	125	
11	5	3	2	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	126	
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	135
13	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	121	
14	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	140	
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	141	
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	132	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	132	
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	127	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	145	

Validasi angket komunikasi kelompok dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrrelation pada aplikasi SPSS Statistics. 26 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket komunikasi kelompok dapat diketahui bahwa soal nomor 4, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 20, 22, 24, 28, 29, 30 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 17 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

Correlations

		S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 6	S 7	S 8	S 9	S 10	S 11	S 12	S 13	S 14	S 15	S 16	S 17	S 18	S 19	S 20	S 21	S 22	S 23	S 24	S 25	S 26	S 27	S 28	S 29	S 30	TOTAL	
S 1	Pearson Correlation	1	0,140	0,230	-0,057	0,281	,505*	-0,155	,698**	0,340	0,040	0,135	-0,159	,665**	0,325	0,345	0,269	,632**	0,242	0,181	0,000	0,375	0,431	0,031	0,000	0,204	0,250	0,408	0,173	0,327	0,123	,596**	
	Sig. (2-tailed)		0,556	0,329	0,812	0,230	0,023	0,515	0,001	0,143	0,868	0,571	0,504	0,001	0,162	0,136	0,251	0,003	0,303	0,444	1,000	0,103	0,058	0,896	1,000	0,388	0,288	0,074	0,467	0,159	0,605	0,006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S 2	Pearson Correlation	0,140	1	,580**	0,032	0,334	0,159	-0,022	0,414	,725**	0,366	-0,075	0,057	-0,029	0,091	0,387	-0,025	-0,059	,931**	,629**	-0,116	0,140	0,103	,551*	-0,125	0,343	0,210	,514*	0,290	0,275	0,362	,602**	
	Sig. (2-tailed)	0,556		0,007	0,894	0,150	0,503	0,928	0,070	0,000	0,112	0,752	0,811	0,902	0,703	0,916	0,805	0,800	0,000	0,003	0,627	0,556	0,664	0,012	0,600	0,139	0,374	0,015	0,241	0,241	0,117	0,005	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S 3	Pearson Correlation	0,230	,580**	1	-0,101	0,129	0,232	-0,053	0,198	,469*	,711**	-0,108	-0,094	0,387	0,224	0,175	-0,083	0,194	,645**	,908**	-0,190	0,230	0,170	0,194	-0,195	-0,056	-0,015	0,282	0,048	0,301	0,170	,505*	
	Sig. (2-tailed)	0,329	0,007		0,509	0,587	0,324	0,823	0,402	0,037	0,000	0,649	0,694	0,092	0,342	0,462	0,729	0,413	0,002	0,000	0,423	0,329	0,474	0,413	0,410	0,413	0,813	0,629	0,229	0,842	0,197	0,474	0,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S 4	Pearson Correlation	-0,057	0,032	-0,157	1	,543*	,498*	-0,211	0,112	-0,216	0,337	-0,320	-0,348	-0,383	-0,095	-0,195	0,049	0,095	-0,165	0,438	-0,436	-0,412	-0,441	0,270	0,093	-0,227	0,000	0,078	-0,074	-0,152	-0,208	0,086	
	Sig. (2-tailed)	0,812	0,894	0,509		0,013	0,025	0,372	0,638	0,960	0,359	0,146	0,169	0,841	0,206	0,509	0,689	0,530	0,687	0,453	0,055	0,638	0,305	0,249	0,697	0,335	1,000	0,742	0,464	0,284	0,278	0,08	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S 5	Pearson Correlation	0,281	0,334	0,129	,543*	1	,793**	-0,116	0,369	0,206	0,011	-0,202	-0,076	0,334	-0,183	0,194	0,034	0,013	0,311	0,115	-0,232	0,047	0,380	0,053	0,083	,459*	0,070	,459*	0,000	0,169	0,208	,449*	
	Sig. (2-tailed)	0,230	0,150	0,587	0,013		0,000	0,606	0,109	0,384	0,963	0,364	0,749	0,150	0,441	0,413	0,888	0,956	0,181	0,630	0,325	0,845	0,098	0,826	0,726	0,042	0,769	0,042	1,000	0,477	0,380	0,047	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

S6	Pearson Correlation	,505*	0,159	0,232	,498*	,793**	1	-0,273	,560*	0,172	0,170	-0,102	-0,080	,601**	-0,164	0,116	0,250	0,142	0,264	-0,139	-0,021	,529*	-0,142	0,225	0,206	0,126	0,206	0,000	0,028	-0,171	,505*		
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,503	0,324	0,025	0,000		0,243	0,010	0,469	0,473	0,669	0,737	0,005	0,489	0,626	0,289	0,550	0,374	0,261	0,559	0,930	0,517	0,350	0,383	0,596	0,383	1,000	0,908	0,471	0,023		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
S7	Pearson Correlation	-0,155	0,022	0,053	0,211	0,116	0,273	1	-0,044	0,073	0,392	-0,212	,638**	-0,238	0,017	0,089	0,259	-0,261	0,070	-0,133	-0,226	-0,304	0,285	0,195	0,063	0,103	0,063	0,267	0,034	0,267	0,012	0,012	
	Sig. (2-tailed)	0,515	0,928	0,823	0,372	0,627	0,243		0,853	0,761	0,087	0,370	0,002	0,312	0,944	0,709	0,270	0,267	0,771	0,575	0,368	0,914	0,192	0,224	0,409	0,791	0,665	0,791	0,256	0,888	0,470	0,960	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S8	Pearson Correlation	,698**	0,414	0,198	0,112	0,369	,560*	-0,044	1	0,296	0,020	-0,017	0,034	,586**	0,080	0,425	0,354	0,254	,503*	0,145	-0,068	0,287	0,364	0,465	0,165	0,365	0,328	0,125	0,495	0,295	0,212	,669**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,070	0,402	0,638	0,109	0,010	0,853		0,205	0,935	0,945	0,888	0,007	0,737	0,062	0,126	0,281	0,024	0,541	0,777	0,215	0,053	0,488	0,196	0,158	0,673	0,062	0,206	0,369	0,673	0,001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S9	Pearson Correlation	0,340	,725**	,469*	-0,012	0,206	0,172	-0,073	0,296	1	0,298	0,345	0,014	0,066	0,306	,541*	-0,038	0,206	,684**	,583**	0,000	0,209	0,154	0,284	-0,163	0,256	0,314	,640**	0,216	0,154	0,154	,625**	
	Sig. (2-tailed)	0,143	0,000	0,037	0,960	0,384	0,469	0,761	0,205		0,201	0,136	0,953	0,783	0,190	0,014	0,875	0,384	0,001	0,007	1,000	0,376	0,516	0,225	0,492	0,276	0,178	0,002	0,359	0,517	0,517	0,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S10	Pearson Correlation	0,040	0,366	,711**	-0,216	0,011	0,170	0,392	0,020	0,298	1	-0,182	,475*	0,117	-0,103	0,055	0,207	-0,156	0,428	,691**	-0,196	-0,059	0,102	-0,030	-0,247	-0,194	-0,139	0,097	-0,246	0,013	0,044	0,031	
	Sig. (2-tailed)	0,868	0,112	0,000	0,359	0,963	0,473	0,087	0,935	0,201		0,444	0,034	0,624	0,665	0,819	0,382	0,511	0,059	0,001	0,406	0,803	0,667	0,901	0,293	0,412	0,560	0,684	0,295	0,957	0,854	0,172	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S11	Pearson Correlation	0,135	-0,075	-0,108	0,337	-0,214	-0,102	-0,212	-0,017	0,345	-0,182	1	-0,189	0,019	0,373	0,325	0,177	0,101	-0,114	-	,852**	0,022	-0,066	0,190	0,055	0,090	0,165	0,139	-0,103	0,017	0,023	0,236	

S17	Pearson Correlation	,632**	-0,059	0,194	-0,149	0,013	0,142	-0,261	0,254	-0,156	0,101	-0,204	,531*	,791**	0,065	-0,050	1	0,019	0,115	-0,155	0,398	0,035	-0,135	-0,167	0,000	-0,047	0,344	0,388	0,322	0,035	0,302		
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,805	0,413	0,530	0,956	0,550	0,267	0,281	0,384	0,511	0,672	0,388	0,016	0,087	0,733		0,935	0,630	0,515	0,082	0,885	0,883	0,482	1,000	0,845	0,137	0,091	0,166	0,885	0,195		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
S18	Pearson Correlation	0,242	,931**	,645**	0,095	0,311	0,210	0,070	,503*	,684**	0,428	-0,014	0,058	0,158	0,358	0,050	0,019	1	,594**	-0,057	0,242	-0,499*	-0,108	0,254	0,104	0,424	0,215	0,249	0,207	0,307	,637**		
	Sig. (2-tailed)	0,303	0,000	0,002	0,692	0,181	0,374	0,771	0,024	0,001	0,059	0,953	0,906	0,807	0,521	0,135	0,835		0,006	0,811	0,303	0,748	0,025	0,677	0,254	0,608	0,279	0,663	0,062	0,363	0,289	0,188	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S19	Pearson Correlation	0,181	,629**	,908**	-0,165	0,115	0,264	-0,133	0,145	,583**	,691**	-0,128	-0,049	0,248	0,206	0,157	-0,033	0,115	,594**	1	-0,225	0,068	0,302	0,161	-0,142	-0,111	0,045	0,333	0,000	0,134	-0,472*		
	Sig. (2-tailed)	0,444	0,003	0,000	0,487	0,630	0,261	0,575	0,541	0,007	0,001	0,590	0,836	0,292	0,383	0,510	0,892	0,630	0,006		0,341	0,776	0,196	0,497	0,552	0,641	0,849	0,151	1,000	0,574	0,888	0,036	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S20	Pearson Correlation	0,000	-0,116	-0,190	0,438	-0,232	-0,139	-0,213	0,068	0,000	0,196	,852**	-0,225	-0,116	0,179	0,214	0,297	-0,155	-0,057	1	-0,138	-0,102	-0,155	0,319	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,180	0,000	0,086		
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,627	0,423	0,053	0,325	0,559	0,368	0,777	1,000	0,406	0,000	0,341	0,627	0,450	0,632	0,204	0,515	0,811	0,341		0,563	0,670	0,515	0,170	1,000	1,000	1,000	1,000	0,447	1,000	0,718	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S21	Pearson Correlation	0,375	0,140	0,230	-0,436	0,047	-0,021	-0,026	0,287	0,209	-0,059	0,022	0,068	,490*	0,433	,575**	0,120	0,398	0,242	0,068	1	0,123	0,343	-0,074	0,408	,458*	0,408	0,345	0,327	,585**	,466*		
	Sig. (2-tailed)	0,103	0,556	0,329	0,055	0,845	0,930	0,914	0,220	0,376	0,803	0,925	0,776	0,028	0,056	0,008	0,615	0,082	0,303	0,776	0,563		0,605	0,138	0,756	0,042	0,074	0,074	0,336	0,159	0,007	0,038	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S22	Pearson Correlation	0,431	0,103	0,170	-0,112	0,380	,529*	-0,304	0,364	0,154	0,102	-0,066	0,050	,621**	-0,240	0,425	0,199	0,035	-0,077	0,302	-0,123	1	0,023	0,110	0,302	,492*	0,302	0,255	0,141	0,205	0,440		

S28	Pearson Correlation	0,173	0,290	0,048	-0,078	0,000	-0,000	0,425	0,216	-0,246	0,139	0,094	0,435	0,224	0,429	0,000	0,388	0,215	0,000	0,000	0,345	0,355	-0,023	0,338	0,345	0,169	1	0,226	0,382	0,379		
	Sig. (2-tailed)	0,467	0,215	0,842	0,742	1,000	1,000	0,256	0,062	0,359	0,295	0,558	0,694	0,055	0,342	0,059	1,000	0,091	0,363	1,000	1,000	0,136	0,278	0,165	0,699	0,145	0,436	0,476	0,338	0,096	0,100	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
S29	Pearson Correlation	0,327	0,275	0,301	-0,174	0,169	0,028	0,034	0,295	0,154	0,013	-0,103	-0,163	0,275	0,284	0,226	-0,059	0,322	0,249	0,134	-0,080	0,327	0,141	,470*	0,000	,668**	0,218	0,401	0,226	1	,544*	0,437
	Sig. (2-tailed)	0,159	0,241	0,197	0,464	0,477	0,908	0,888	0,206	0,517	0,957	0,666	0,491	0,241	0,284	0,325	0,806	0,166	0,289	0,574	0,447	0,159	0,553	0,036	1,000	0,001	0,355	0,080	0,338	0,013	0,054	0,054
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S30	Pearson Correlation	0,123	0,362	0,170	-0,252	0,208	-0,171	0,171	0,212	0,154	-0,044	0,017	0,134	0,233	0,080	,595**	-0,077	0,035	0,307	-0,034	0,000	,585**	0,205	,599**	-0,219	,603**	0,185	,452*	0,382	,544*	1	0,416
	Sig. (2-tailed)	0,605	0,117	0,474	0,284	0,380	0,471	0,470	0,369	0,516	0,854	0,945	0,573	0,324	0,737	0,006	0,746	0,885	0,188	0,888	1,000	0,007	0,387	0,005	0,353	0,005	0,436	0,045	0,096	0,013	0,068	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,596**	,602**	,505*	0,086	,449*	,505*	0,012	,669**	,625**	0,318	0,236	0,169	,583**	0,283	,661**	,468*	0,302	,637**	,472*	0,086	,466*	0,440	,475*	0,202	,501*	,470*	,650**	0,379	0,437	0,416	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,023	0,718	0,047	0,023	0,960	0,001	0,003	0,172	0,317	0,475	0,007	0,227	0,002	0,038	0,195	0,003	0,036	0,718	0,038	0,052	0,034	0,394	0,024	0,036	0,002	0,100	0,054	0,068	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,845	,879	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	69,55	44,787	,557	.	,835
S2	69,55	43,313	,650	.	,830
S3	69,70	42,326	,475	.	,836
S5	69,75	42,829	,441	.	,838
S6	69,55	41,734	,472	.	,837
S8	69,50	44,053	,660	.	,831
S9	69,65	41,924	,600	.	,829
S13	69,55	44,366	,510	.	,835
S15	69,70	41,379	,562	.	,831
S16	70,15	43,818	,163	.	,871
S18	69,50	43,105	,669	.	,829
S19	69,65	42,239	,474	.	,836
S21	69,55	45,629	,428	.	,839
S23	69,60	44,989	,372	.	,841
S25	69,45	45,418	,449	.	,839
S26	69,35	45,503	,447	.	,839
S27	69,45	44,366	,608	.	,833

Lampiran 11

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

B. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrlation menggunakan Aplikasi SPSS Statistics. 26

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	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	30		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	112
7	4	4	5	5	2	5	3	5	2	5	4	4	2	2	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	121
8	4	5	4	5	2	4	5	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	4	123	
9	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	131
10	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	129	
11	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	136	
12	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	133	
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	132	
14	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	126	
2	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
16	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	130	
17	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	128	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	124	
19	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	5	2	5	4	4	5	4	2	2	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	124	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	146	

Validasi angket motivasi kerja guru dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrelation pada **Aplikasi SPSS Statistics. 25** nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket motivasi kinerja guru dapat diketahui bahwa soal nomor 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 13 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,815	,854	13

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	51,45	40,682	,532	,607	,803
S4	51,15	40,555	,596	,767	,801
S5	51,95	36,155	,462	,596	,803
S6	51,70	34,116	,557	,682	,794
S7	52,20	36,800	,350	,678	,819
S15	51,90	38,411	,288	,657	,822
S20	51,35	38,239	,445	,710	,803
S21	51,55	37,313	,653	,733	,788
S22	51,35	35,608	,695	,802	,781
S23	51,65	39,818	,364	,748	,809
S28	51,25	40,092	,628	,727	,798
S29	51,35	40,450	,557	,659	,801
S30	51,35	40,555	,443	,487	,805

Lampiran 12

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGGKET KOMITMEN KERJA GURU

C. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrrelation menggunakan SPSS Statistics. 26

Responden	No Item Angket													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	58
8	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61
11	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	59
12	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	56
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	58
14	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
15	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	62
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	58
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	59
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	61
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64

Validasi angket motivasi kerja guru dilakukan disekolah SMKS Abdi Negara Binjai dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrelation pada **Aplikasi SPSS Statistics. 25** nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket motivasi kinerja guru dapat diketahui bahwa soal semuanya valid Sehingga dari validasi tersebut 13 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini.

Correlations															
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	Total
S1	Pearson Correlation	1	0,140	,589**	0,171	0,287	,667**	0,315	0,312	0,315	,535*	,490	0,412	0,069	,662**
	Sig. (2-tailed)		0,556	0,006	0,471	0,220	0,001	0,176	0,181	0,176	0,015	0,028	0,071	0,772	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S2	Pearson Correlation	0,140	1	0,204	0,324	0,414	0,210	0,412	,449*	0,118	0,075	-0,029	0,022	,640**	,497*
	Sig. (2-tailed)	0,556		0,389	0,164	0,070	0,374	0,071	0,047	0,621	0,754	0,902	0,928	0,002	0,026
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S3	Pearson Correlation	,589**	0,204	1	,560	0,162	0,277	####	,500	-0,087	0,315	,495	0,412	,568**	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,389		0,010	0,495	0,237	0,714	0,025	0,714	0,177	0,027	0,071	0,009	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S4	Pearson Correlation	0,171	0,324	,560*	1	0,242	0,257	0,324	,663**	0,144	0,435	0,144	0,192	,560*	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,471	0,164	0,010		0,303	0,274	0,164	0,001	0,545	0,055	0,545	0,418	0,010	0,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S5	Pearson Correlation	0,287	0,414	0,162	0,242	1	0,328	,586**	0,373	,586**	,592**	0,414	,488*	,503*	,759**

	Sig. (2-tailed)	0,220	0,070	0,495	0,303		0,158	0,007	0,105	0,007	0,006	0,070	0,029	0,024	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S6	Pearson Correlation	,667**	0,210	0,277	0,257	0,328	1	0,210	,579**	0,385	,579**	0,385	0,361	0,277	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,374	0,237	0,274	0,158		0,374	0,007	0,094	0,007	0,094	0,118	0,237	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S7	Pearson Correlation	0,315	0,412	-0,087	0,324	,586**	0,210	1	0,262	0,412	,449*	0,118	-0,087	0,058	,477*
	Sig. (2-tailed)	0,176	0,071	0,714	0,164	0,007	0,374		0,265	0,071	0,047	0,621	0,717	0,807	0,033
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S8	Pearson Correlation	0,312	,449*	,500*	,663**	0,373	,579**	0,262	1	0,075	,524*	,449*	0,014	,685**	,705**
	Sig. (2-tailed)	0,181	0,047	0,025	0,001	0,105	0,007	0,265		0,754	0,018	0,047	0,954	0,001	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S9	Pearson Correlation	0,315	0,118	-0,087	0,144	,586**	0,385	0,412	0,075	1	,449*	0,118	,455*	0,058	,516*
	Sig. (2-tailed)	0,176	0,621	0,714	0,545	0,007	0,094	0,071	0,754		0,047	0,621	0,044	0,807	0,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
S10	Pearson Correlation	,535*	0,075	0,315	0,435	,592**	,579**	,449*	,524*	,449*	1	0,262	0,427	0,130	,705**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,863	13

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	53,95	17,208	,591	.	,836
S2	53,95	17,629	,386	.	,849
S3	53,90	16,937	,527	.	,839
S4	53,70	17,484	,538	.	,839
S5	53,90	16,726	,703	.	,829
S6	53,75	17,145	,607	.	,835
S7	53,95	17,734	,364	.	,850
S8	53,65	17,187	,645	.	,834
S9	53,95	17,524	,408	.	,847
S10	53,65	17,187	,645	.	,834
S11	53,95	17,418	,430	.	,846
S12	54,00	16,526	,414	.	,853
S13	53,90	16,726	,572	.	,836

ANALISIS DATA STATISTIK DASAR

Hasil Data Penelitian Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Responden	Butir Soal																		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	84
2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	57
3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	69
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	78
6	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	72
8	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	70
9	5	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	60
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52
11	3	2	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55
12	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	75
13	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	68
14	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	68
15	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	5	68
16	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	1	3	55
17	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	65

18	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	68
19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	75
20	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	78
21	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	65
22	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	2	3	66
23	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	56
24	3	5	1	4	2	4	4	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	64
25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	60
26	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
27	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	65
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	54
29	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	1	3	69
30	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	70
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	82
32	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62
33	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	3	5	65
34	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	75
35	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	67
36	3	3	5	4	3	3	2	1	5	4	3	3	4	5	4	3	5	63
37	3	1	5	4	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	64
38	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	62
39	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	62
40	2	5	3	4	3	1	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	60

41	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	60
42	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	60
43	3	5	1	4	2	4	4	5	5	4	5	3	3	2	3	3	3	5	64
44	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	64
45	3	2	5	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	64
46	4	3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	68
47	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	68
48	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	75
49	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
50	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58
51	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	53
52	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	69
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	58
54	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	52
55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	62
56	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	65
57	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	53
58	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	2	3	5	3	71
59	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	3	64
60	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	5	3	65
61	3	5	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	67
62	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	61
63	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	61

64	2	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	3	59
65	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	75
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	58
67	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	62
68	5	4	5	4	3	3	3	3	3	1	3	3	5	4	3	4	3	3	62
69	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	3	54
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	58
71	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	2	3	60
72	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	2	3	53
73	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	2	3	4	4	2	60
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	52
75	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	81
76	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	62
77	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	65
78	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	53

Lampiran 14

SKOR PENELITIAN ANGGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	84	29	69	57	53
2	57	30	70	58	71
3	69	31	82	59	64
4	59	32	62	60	65
5	78	33	65	61	67
6	58	34	75	62	61
7	72	35	67	63	61
8	70	36	63	64	59
9	60	37	64	65	75
10	52	38	62	66	58
11	55	39	62	67	62
12	75	40	60	68	62
13	68	41	60	69	54
14	68	42	60	70	58
15	68	43	64	71	60
16	55	44	62	72	53
17	65	45	64	73	60
18	68	46	72	74	52
19	75	47	68	75	81
20	78	48	75	76	62
21	65	49	58	77	65
22	66	50	58	78	53
23	56	51	53		
24	64	52	69		
25	60	53	58		
26	48	54	52		
27	65	55	62		
28	54	56	65		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	48	4	Mean	63,85
2	Nilai tertinggi	84	5	Median	63
3	Varian	7.70	6	Modus	60

Lampiran 15

Hasil Data Penelitian Variabel Komunikasi Kelompok

Responden	Butir Soal																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	1	51
2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	50
3	4	4	2	5	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	66
4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	5	5	3	4	5	5	60
5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	65
6	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	67
7	1	3	1	4	3	2	3	5	3	4	5	3	2	5	5	3	4	56
8	5	4	2	4	3	5	5	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5	66
9	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	65
10	3	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	2	3	3	2	3	2	55
11	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4	5	3	2	5	3	3	4	56
12	3	3	1	4	3	2	3	5	3	4	5	3	2	5	5	3	4	58
13	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	3	68
14	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	5	5	3	4	58
15	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	4	3	3	4	58
16	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	52
17	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	5	60

18	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	67
19	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	64
20	3	4	2	4	3	2	3	5	3	4	3	3	2	5	5	3	1	55
21	4	4	2	5	3	5	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	66
22	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5	62
24	5	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	69
25	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	5	5	3	4	58
26	4	3	5	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	54
27	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	5	3	4	3	4	60
28	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5	61
29	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	70
30	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	64
31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	78
32	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	68
33	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	75
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	78
35	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	63
36	3	5	3	3	3	5	3	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	60
37	5	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	69
38	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	59
39	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	5	5	3	4	59

40	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	51
41	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	57
42	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	50
43	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	50
44	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	3	4	3	4	59
45	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	52
46	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	62
47	5	4	2	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	1	58
48	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	60
49	4	3	3	3	2	3	4	5	3	4	3	5	3	3	2	3	2	55
50	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	55
51	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	62
52	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	65
53	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	5	4	2	3	2	54
54	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
56	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
57	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	58
58	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	65
59	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	66
60	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	61
61	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	3	63

62	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
63	2	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	5	66
64	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	56
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	81
66	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	71
67	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	51
68	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	68
69	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	73
70	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	62
71	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	57
72	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	57
73	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	62
74	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	56
75	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	78
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
77	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
78	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	58

SKOR PENELITIAN ANGKET KOMINIKASI KELOMPOK

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	51	29	70	57	58
2	50	30	64	58	65
3	66	31	78	59	66
4	60	32	68	60	61
5	65	33	75	61	63
6	67	34	79	62	53
7	56	35	63	63	66
8	66	36	60	64	56
9	65	37	69	65	81
10	55	38	59	66	71
11	56	39	59	67	51
12	58	40	51	68	68
13	68	41	57	69	73
14	58	42	50	70	62
15	58	43	50	71	57
16	52	44	59	72	57
17	60	45	52	73	62
18	67	46	62	74	56
19	64	47	58	75	78
20	55	48	60	76	85
21	66	49	55	77	67
22	72	50	55	78	58
23	62	51	62		
24	68	52	65		
25	58	53	54		
26	54	54	50		
27	60	55	85		
28	61	56	67		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	50	4	Mean	61.84
2	Nilai tertinggi	85	5	Median	61
3	Varian	7.82	6	Modus	58

Lampiran 17

Hasil Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja Guru

Responden	Butir Soal													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	42
2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	40
3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	51
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	40
5	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	55
6	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	55
7	5	3	1	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	43
8	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	54
9	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	57
10	3	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	2	3	45
11	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	48
12	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	47
13	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	54
14	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	50
15	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	48
16	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	45
17	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	52
18	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	55
19	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	50
20	3	4	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	2	42
21	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	56
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	60
23	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	47
24	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	55
25	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	55
26	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	46
27	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	47
28	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	48
29	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	51
30	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	51
31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	60
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	51

33	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	2	52
34	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	55
35	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	49
36	3	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	47
37	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	47
38	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	50
39	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	2	47
40	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	46
41	3	5	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	48
42	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	40
43	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	3	48
44	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	47
45	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	47
46	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	51
47	5	4	2	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	47
48	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	42
49	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	46
50	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	48
51	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	55
52	3	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	56
53	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	49
54	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	5	4	3	48
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52
56	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	56
57	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	50
58	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	55
59	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	54
60	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	47
61	4	4	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	50
62	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	4	50
63	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	4	3	48
64	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	44
65	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	60
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	40
67	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	53
68	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	52
69	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	52
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	40

71	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	43
72	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	5	5	50
73	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	54
74	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	42
75	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	56
76	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	52
77	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	56
78	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	50

Lampran 18

SKOR PENELITIAN ANGGKET MOTIVASI KERJA GURU

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	42	29	51	57	50
2	40	30	51	58	55
3	51	31	60	59	54
4	40	32	51	60	47
5	55	33	52	61	50
6	55	34	55	62	50
7	43	35	49	63	48
8	54	36	47	64	44
9	57	37	47	65	60
10	45	38	50	66	40
11	48	39	47	67	53
12	47	40	46	68	52
13	54	41	48	69	52
14	50	42	40	70	40
15	48	43	48	71	43
16	45	44	47	72	50
17	52	45	47	73	54
18	55	46	51	74	42
19	50	47	51	75	56
20	42	48	42	76	52
21	55	49	46	77	56
22	60	50	48	78	50
23	47	51	55		
24	55	52	56		
25	55	53	49		
26	46	54	48		
27	47	55	52		
28	48	56	56		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	40	4	Mean	49.55
2	Nilai tertinggi	60	5	Median	50
3	Varian	5.02	6	Modus	47

Lampiran 19

Hasil Data Penelitian Variabel Komitmen Kerja Guru

Responden	Butir Soal													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	43
2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	38
3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	49
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	42
5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	58
6	3	2	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	51
7	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	45
8	4	2	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	53
9	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	51
10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
11	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	5	46
12	4	5	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	5	49
13	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	56
14	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	52
15	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	42
16	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	40
17	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
18	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	58

19	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	51
20	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	44
21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	59
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	59
23	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	49
24	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	57
25	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	57
26	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	43
27	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	45
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	46
29	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53
30	2	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	52
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	62
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
33	5	5	5	5	5	2	5	4	2	4	4	4	5	55
34	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62
35	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	49
36	1	4	3	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	45
37	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	44
38	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	48
39	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	2	44
40	3	5	3	5	3	3	5	2	3	4	3	3	3	45
41	3	5	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	48

42	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	40
43	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	47
44	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	46
45	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	45
46	4	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	52
47	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	51
48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	55
49	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	43
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
51	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
52	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	58
53	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	51
54	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	44
55	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	59
56	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	59
57	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	49
58	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	57
59	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	57
60	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	49
61	4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	48
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	44
63	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	46
64	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	47

65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63
66	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	43
67	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	51
68	2	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	49
69	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	56
70	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	42
71	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	41
72	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	46
73	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	52
74	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40
75	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	60
76	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	59
77	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	59
78	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	49

Lampiran 20

SKOR PENELITIAN ANGGKET KOMITMEN KERJA GURU

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	43	29	53	57	49
2	38	30	52	58	57
3	49	31	62	59	57
4	42	32	52	60	49
5	58	33	55	61	48
6	51	34	62	62	46
7	45	35	49	63	46
8	53	36	45	64	47
9	51	37	44	65	63
10	43	38	48	66	43
11	47	39	44	67	51
12	49	40	43	68	49
13	56	41	44	69	56
14	52	42	39	70	42
15	42	43	47	71	41
16	40	44	46	72	48
17	57	45	45	73	52
18	58	46	52	74	40
19	51	47	51	75	60
20	44	48	55	76	59
21	59	49	43	77	59
22	59	50	40	78	49
23	49	51	57		
24	57	52	58		
25	57	53	51		
26	43	54	44		
27	45	55	59		
28	46	56	59		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	38	4	Mean	49.69
2	Nilai tertinggi	63	5	Median	49
3	Varian	6.41	6	Modus	49

Lampiran 21

Statistik Diskritif

Statistics					
		Kualitas Kehidupan Kerja	Komunikasi Kelompok	Motivasi Kerja guru	Komitmen Kerja Guru
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0
Mean		63.71	62.15	49.67	49.92
Std. Error of Mean		.867	.921	.565	.732
Median		62.50	61.00	50.00	49.00
Mode		62	58	47 ^a	49
Std. Deviation		7.655	8.135	4.987	6.464
Variance		58.600	66.184	24.874	41.786
Range		36	35	20	25
Minimum		48	50	40	38
Maximum		84	85	60	63
Sum		4969	4848	3874	3894

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kualitas Kehidupan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	1	1.3	1.3	1.3
	52	3	3.8	3.8	5.1
	53	4	5.1	5.1	10.3
	54	2	2.6	2.6	12.8
	55	2	2.6	2.6	15.4
	56	1	1.3	1.3	16.7
	57	1	1.3	1.3	17.9
	58	6	7.7	7.7	25.6
	59	2	2.6	2.6	28.2
	60	7	9.0	9.0	37.2
	61	2	2.6	2.6	39.7
	62	8	10.3	10.3	50.0
	63	1	1.3	1.3	51.3
	64	5	6.4	6.4	57.7
	65	7	9.0	9.0	66.7
	66	1	1.3	1.3	67.9
	67	2	2.6	2.6	70.5
	68	5	6.4	6.4	76.9
	69	3	3.8	3.8	80.8
	70	2	2.6	2.6	83.3
71	1	1.3	1.3	84.6	
72	2	2.6	2.6	87.2	
75	5	6.4	6.4	93.6	
78	2	2.6	2.6	96.2	
81	1	1.3	1.3	97.4	
82	1	1.3	1.3	98.7	
84	1	1.3	1.3	100.0	
Total		78	100.0	100.0	

Komunikasi Kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	4	5.1	5.1	5.1
	51	3	3.8	3.8	9.0
	52	2	2.6	2.6	11.5
	53	1	1.3	1.3	12.8
	54	2	2.6	2.6	15.4
	55	4	5.1	5.1	20.5
	56	4	5.1	5.1	25.6
	57	3	3.8	3.8	29.5
	58	7	9.0	9.0	38.5
	59	3	3.8	3.8	42.3
	60	5	6.4	6.4	48.7
	61	2	2.6	2.6	51.3
	62	5	6.4	6.4	57.7
	63	2	2.6	2.6	60.3
	64	2	2.6	2.6	62.8
	65	4	5.1	5.1	67.9
	66	5	6.4	6.4	74.4
	67	4	5.1	5.1	79.5
	68	4	5.1	5.1	84.6
	69	1	1.3	1.3	85.9
	70	1	1.3	1.3	87.2
	71	1	1.3	1.3	88.5
	72	1	1.3	1.3	89.7
	73	1	1.3	1.3	91.0
75	1	1.3	1.3	92.3	
78	2	2.6	2.6	94.9	
79	1	1.3	1.3	96.2	
81	1	1.3	1.3	97.4	
85	2	2.6	2.6	100.0	
Total		78	100.0	100.0	

Motivasi Kerja guru						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	40	5	6.4	6.4	6.4	
	42	4	5.1	5.1	11.5	
	43	2	2.6	2.6	14.1	
	44	1	1.3	1.3	15.4	
	45	2	2.6	2.6	17.9	
	46	3	3.8	3.8	21.8	
	47	9	11.5	11.5	33.3	
	48	8	10.3	10.3	43.6	
	49	2	2.6	2.6	46.2	
	50	8	10.3	10.3	56.4	
	51	6	7.7	7.7	64.1	
	52	6	7.7	7.7	71.8	
	53	1	1.3	1.3	73.1	
	54	4	5.1	5.1	78.2	
	55	9	11.5	11.5	89.7	
	56	4	5.1	5.1	94.9	
	57	1	1.3	1.3	96.2	
	60	3	3.8	3.8	100.0	
	Total		78	100.0	100.0	

Komitmen Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	1.3	1.3	1.3
	39	1	1.3	1.3	2.6
	40	3	3.8	3.8	6.4
	41	1	1.3	1.3	7.7
	42	3	3.8	3.8	11.5
	43	6	7.7	7.7	19.2
	44	5	6.4	6.4	25.6
	45	4	5.1	5.1	30.8
	46	4	5.1	5.1	35.9
	47	3	3.8	3.8	39.7
	48	3	3.8	3.8	43.6
	49	8	10.3	10.3	53.8
	51	6	7.7	7.7	61.5
	52	5	6.4	6.4	67.9
	53	2	2.6	2.6	70.5
	55	2	2.6	2.6	73.1
	56	2	2.6	2.6	75.6
	57	6	7.7	7.7	83.3
	58	3	3.8	3.8	87.2
	59	6	7.7	7.7	94.9
60	1	1.3	1.3	96.2	
62	2	2.6	2.6	98.7	
63	1	1.3	1.3	100.0	
	Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 22.

Interval Kelas

Statistics		
Interval Kelas		
N	Valid	78
	Missing	0

Interval Kelas Kualitas Kehidupan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48-52	4	5.1	5.1	5.1
	53-57	10	12.8	12.8	17.9
	58-62	25	32.1	32.1	50.0
	63-67	16	20.5	20.5	70.5
	68-72	13	16.7	16.7	87.2
	73-78	7	9.0	9.0	96.2
	79-84	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

interval Komunikasi Kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50 - 54	12	15.4	15.4	15.4
	55 - 59	21	26.9	26.9	42.3
	60 - 64	16	20.5	20.5	62.8
	65 - 69	18	23.1	23.1	85.9
	70 - 74	4	5.1	5.1	91.0
	75 - 79	4	5.1	5.1	96.2
	80 - 85	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

interval Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40 - 42	9	11.5	11.5	11.5
	43 - 45	5	6.4	6.4	17.9
	46 - 48	20	25.6	25.6	43.6
	49 - 51	16	20.5	20.5	64.1
	52 - 54	11	14.1	14.1	78.2
	55 - 57	14	17.9	17.9	96.2
	58 - 60	3	3.8	3.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Interval Komitmen Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38 - 40	5	6.4	6.4	6.4
	41 - 43	10	12.8	12.8	19.2
	44 - 46	13	16.7	16.7	35.9
	47 - 49	14	17.9	17.9	53.8
	50 - 54	13	16.7	16.7	70.5
	55 - 58	13	16.7	16.7	87.2
	59 - 63	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 22.

Kecenderungan

Statistics		
Kualitas Kehidupan Kerja		
N	Valid	78
	Missing	0

Kualitas Kehidupan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	16.7	16.7	16.7
	Sedang	53	67.9	67.9	84.6
	Rendah	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Komunikasi Kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	15.4	15.4	15.4
	Sedang	64	82.1	82.1	97.4
	Rendah	2	2.6	2.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	21.8	21.8	21.8
	Sedang	49	62.8	62.8	84.6
	Rendah	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Komitmen Kerja guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	74	94.9	94.9	94.9
	Sedang	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.137	3,673		3,922	,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,135	,043	,159	3,204	,003

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Komunikasi Kelompok (X2)	,235	,049	,296	4,815	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

3. Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Motivasi Kerja Guru (X3)	,823	,078	,635	10,544	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

4. Pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Kerja Guru	49.92	6.464	78
Kualitas Kehidupan Kerja	63.71	7.655	78
Komunikasi Kelompok	62.15	8.135	78
Motivasi Kerja guru	49.67	4.987	78

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja guru, Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 ^a	,828	,821	2,731

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X3), Komunikasi Kelompok (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2665.481	3	836,454	119.097	,000 ^b
	Residual	552.058	74	7,586		
	Total	3217.538	77			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru (X3), Komunikasi Kelompok (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,135	,043	,159	3,095	,003
	Komunikasi Kelompok (X2)	,235	,049	,296	4,815	,000
	Motivasi Kerja Guru (X3)	,823	,078	,635	10,544	,000
a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)						

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n$ $-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,5 83	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,24 7	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255

32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078

69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194

Lampiran 26

Surat Riset



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1591/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
29 November 2022 M

Kepada Yth :
SMK SETIA BUDI BINJAI
di
T e m p a t .-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:


Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NPM : 2020006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.




Direktur,
Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan langgananya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
Lamp. : - 29 November 2022 M
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :
SMK ABDI NEGARA BINJAI
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NPM : 202006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila mengawali surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)

Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
Lamp. : - 29 November 2022 M
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :
SMK TUNAS PELITA BINJAI
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NPM : 2020006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
 Lamp. : - 29 November 2022 M
 Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :
SMK NEGERI 1 BINJAI
 di
 Tempat-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
 NPM : 2020006111
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Priono Eddy, S.H., M.Hum
 NIDN. 1012125601

Cc. File





Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mengeset surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 8881104 Fax. (061) - 8881111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1591/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
Lamp. : - 29 November 2022 M
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth :
SMK NEGERI 2 BINJAI
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:


Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NPM : 2020006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.




Direktur,
Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi kami di agi disubuk:
nemo dan langgany

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 8881104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
Lamp. : - 29 November 2022 M
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth :
SMK SWASTA PUTRA ANDA BINJAI
di
T e m p a t -

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NPM : 2020006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita merajut masa ini agar disatukan
 generasi dan keagungan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Jl. Denail No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 8881104 Fax. (061) - 8881111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Medan, 05 Jumadil Awwal 1444 H
 Lamp. : - 29 November 2022 M
 Hal : **Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth :
SMK SWASTA PABA BINJAI
 di
 T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:


Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
 NPM : 2020006111
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.





 Direktur,
Prof. Dr. Liriono Eddy, S.H., M.Hum
 NIDN. 1012125601

Cc. File



Lampiran 27

Surat Keterangan Riset


PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
SMK SWASTA SETIA BUDI BINJAI
Jl. Perintis Kemerdekaan No. 111 A Binjai Utara Kode Pos : 20743
NDS : 5307150103 NSS : 342076104010 NPSN : 10211391

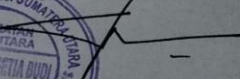
Nomor : 808/SMK-YPSB/III/2023
Lamp : -
Hal : **Surat Balasan Penerimaan Izin Riset**


Kepada Yth :
 Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
 Direktur
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,
 Berdasarkan Surat Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022, Tanggal 29 November 2022
 Perihal Permohonan Izin Riset untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan Tesis
 kepada mahasiswi :

Nama : DELIWARNI BR PASARIBU
NPM : 2020006111
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok
 Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK
 Kota Binjai


Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut di atas dapat kami terima untuk
 melaksanakan Riset di Sekolah kami.
 Demikian Surat Balasan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya dan
 atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Binjai, 28 Maret 2023
 Kepala Sekolah

Tri Diani Kurnia Fitri, SE.M.Si
NRKS: 19023L0120761242151116



www : <http://smk-setiabudi-binjai.scn.id> Telepon : (061) 8523 716 email : smksetiabudi103@gmail.com Fb : [osa-smk-setia-budi-binjai](https://www.facebook.com/osa-smk-setia-budi-binjai)

Digindai dengan CamScanner

	+ S M K +	T E K N I K	SWASTA PANCA ABDI BANGSA (PABA)
			> NDS : G.13034301 > NSS : 724076101005 > Akreditasi : A/Mk. 001817, BAS Prov. SUMUT > NPSN : 10211393 "SMM ISO 9001:2008"
			ALAMAT : Jl. Padang Sidempuan No.8 KEL. Rambung Barat Kota Binjai PROV. Sumatera Utara Phone: (061)8822657 Kode Pos: 20723 Fax : (061) 8830996 e-mail : yaspemd@paba.binjai.sch.id Website : http://www.paba.binjai.sch.id

Nomor : 576/SMK/PB-T/BJ/III/22-23

Lampiran :-

Hal : Balasan Permohonan Riset/Penelitian/Observasi

Kepada Yth,
 Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan surat permohonan penelitian yang diajukan kepada kami oleh mahasiswa atas nama :


Nama : Deliwarni Br Pasaribu
 NPM : 2020006111
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai"


Dengan ini kami memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di SMKS Teknik PABA Binjai.

Demikian surat balasan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Binjai, 29 Maret 2023

Kepala Sekolah,


 Ayu Destari, S.Pd





YAYASAN PENDIDIKAN PUTRA ANDA SUMATERA UTARA
**SEKOLAH MENENGGAH KEJURUAN (SMK)
 PUTRA ANDA BINJAI**

Jl.W.R Mongonsidi no 22 Kode Pos. 20714
 Telp. (061) 8827666, (061) 8823746 Fax. (061) 8827666
 E-mail: smkputraanda11@gmail.com
 NDS. 52007150404 NPSN. 10211380 NSS. 72.4.61.01.001

Nomor : 0439/105.15/SMK-YPA/H/III/2023 Binjai, 28 Maret 2023
 Lamp. : -
 Hal : **Balasan Izin Permohonan Riset**

Kepada Yth :
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Di
 Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Universitas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1591/H.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 Perihal Permohonan Izin Riset. Sehubungan dengan hal tersebut, kami dapat memberikan izin kepada mahasiswa saudara untuk Riset di SMK Putra Anda Binjai, atas nama :

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
 NPM : 2020006111
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul : **"PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI"**

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.





YAYASAN PENDIDIKAN TUNAS PELITA BINJAI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
STATUS : AKREDITASI A

1. TEKNIK AUDIO VIDEO; 2. TEKNIK INSTALASI TENAGA LISTRIK; 3. TEKNIK PEMESINAN; 4. TEKNIK BODY OTOMOTIF; 5. TEKNIK KENDARAAN RINGAN OTOMOTIF; 6. TEKNIK BISNIS SEPEDA MOTOR; 7. TEKNIK KOMPUTER JARINGAN; 8. REKAYASA PERANGKAT LUNAK; 9. AKUNTANSI KEUANGAN DAN LEMBAGA; 10. OTOMATISASI TATA KELOLA PERKANTORAN; 11. TATA KECANTIKAN KULIT DAN RAMBUT

Alamat : Jln. Perintis Kemerdekaan No. 105 Binjai Kode Pos 20744, Telp./Fax. 081 8834071, 081 8834888

Nomor : 125/421/SMK-TP/MN/III/2023 Binjai, 13 Maret 2023
 Lamp : -
 Hal : **Izin Melaksanakan Riset**

Kepada Yth :
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Di- Tempat

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan Surat Nomor : 1591/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 tanggal 29 November 2022 perihal Izin Melakukan Riset Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan SMK Tunas Pelita Binjai memberikan izin untuk melaksanakan riset. Adapun daftar nama tersebut adalah :

Nama : DELIWARNI BR PASARIBU
 NPM : 2020006111
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
 Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAI**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kepala SMK Tunas Pelita Binjai

Abdul Wahab Fransinata, S. Pd
 NUPTK. 3438754656200012



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 2 BINJAI

Jalan Bejomuna Kode Pos 20732 Kec. Binjai Timur Kota Binjai
Telepon (061) 8825908 Fax (061) 8820410
e-mail : smkn2binjai@gmail.com website : www.smkn2binjai.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5-697.a/SMKN-2BINJAI/XII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah :

Nama sekolah : SMK Negeri 2 Binjai
Alamat Sekolah : Jl. Bejomuna
Kelurahan : Timbang Langkat
Kecamatan : Binjai Timur
Kota : Binjai
NSS : 341076101001
NDS : 10220314

Berdasarkan Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 1591/II.3Au/UMSU-PPs/F/2022 Tanggal 29 November 2022 tentang Permohonan Izin Riset.



Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **DELIWARNI BR PASARIBU**
NIM : 2020006111
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Benar nama tersebut diatas telah melakukan Riset di SMK Negeri 2 Binjai dengan judul Tesis
"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Terhadap
Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai"

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



 **PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 BINJAI
Jalan Samanhudi No. 20 Kode Pos 20714 Kec. Binjai Kota – Kota Binjai
Telepon 061 – 8821250 Email : smkn1_bji@gmail.com Website : www.smkn1binjai.sch.id 

SURAT KETERANGAN
Nomor: 070 – 338


Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMK Negeri 1 Binjai dengan ini menerangkan:

Nama	: DELIWARNI BR PASARIBU
NPM	: 2020006111
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis	: PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI KELOMPOK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SMK KOTA BINJAL

Bahwa Saudara tersebut di atas benar telah melaksanakan riset di SMK Negeri 1 Binjai pada tanggal 18 Juli 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 18 Juli 2023
Kepala SMK Negeri 1 Binjai


Saferuddin, S.Pd
NIP. 19670514 200604 1 004

CS Dipindai dengan CamScanner





