

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN
MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN**

TESIS

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

Oleh :

SUSYANTO

NPM : 2120060162



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
TINGGI PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **SUSYANTO**
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060162
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA, KOMITMEN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
PERGURUAN MUHAMMADIYAH
KABUPATEN SIMALUNGUN.

Pengesahan Tesis

Medan, 30 Mei 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd CIQnR, CIQaR



Assoc. Prof. Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si

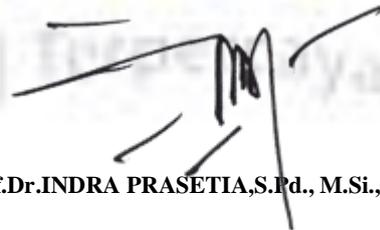
Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.HUM



Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd., M.Si., CIQnR

PENGESAHAN

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN**

SUSYANTO
NPM : 2120060162

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 30 Mei 2024

Komisi Penguji

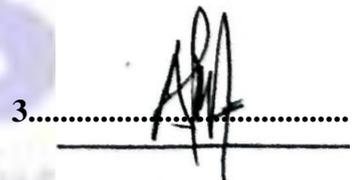
1. Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum
Ketua


1.....

2. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd
Sekretaris


2.....

3. Dr. ASTRI NOVIA SIREGAR, SE.I, M.Pd
Anggota


3.....

Unggul | Cerdas | Ter
2023

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite 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 dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Mei 2024

Penulis



SUSYANTO

NPM : 2120060162

ABSTRAK

Susyanto. 2120060162. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan rumusan masalah (1) Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun,(2) Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, (3) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, (4) Apakah kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan jumlah 68 guru dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 guru. Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan nilai signifikan 0,002 dan besar pengaruhnya 37%,(2) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan nilai signifikan 0,042 dan besar pengaruhnya 24,7%, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan nilai signifikan 0,022 dan besar pengaruhnya 27,7%, (4) Kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun dengan nilai signifikan 0,015 dan besar pengaruhnya 38,6%.

Kata kunci : Kinerja guru, kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja.

ABSTRACT

Susyanto. 2120060162. The Influence of Quality of Work Life, Commitment and Work Motivation on the Performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

This study aims to determine the influence of the quality of work life, commitment and work motivation on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with the problem statement (1) Does the quality of work life have a significant effect on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, (2) Does commitment have a significant effect on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, (3) Does motivation have a significant effect on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun, (4) Do the quality of work life, commitment and work motivation have a significant effect together? the same for the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. The population in this study were all teachers at Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with a total of 68 teachers and the sample used in this research was 68 teachers. The results of this research found: (1) The quality of work life has a significant effect on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with a significant value of 0.002 and an influence size of 37%, (2) Commitment has a significant effect on the performance of teachers at the at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with a significant value of 0.042 and a large influence of 24.7%, (3) Work motivation has a significant effect on the performance of teachers at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with a significant value of 0.022 and a large influence of 27.7%, (4) Quality of work life, Commitment and work motivation have a significant effect together on the performance of teachers at the at the Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun with a significant value of 0.015 and an influence size of 38.6%.

Keywords: Teacher performance, quality of work life, commitment and work motivation.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis munajatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun**”. Salawat dan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa risalah ummat.

Dalam rangka melengkapi persyaratan Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (MMPT) dan memperoleh gelar Magister Pendidikan, maka disusunlah tesis ini. Tentu saja, tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak dapat terselesaikan. Terutama istri tercinta, orang tua, anak-anak, dan keluarga besar saya yang senantiasa memberikan kasih sayang, inspirasi, dukungan, dan doa yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan sukses. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini pada kesempatan ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triyono Edy, S.H, M.Hum** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. **Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum.** selaku Sekretaris Program Studi Magister Pendidikan Tinggi dan dosen penguji/pembahas I yang

telah banyak memberikan bimbingan, dukungan, dan semangat bagi penulis dari awal hingga akhir tesis ini.

5. **Ibu Prof Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd., CIQnR, CIQaR.** selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan beberapa kesempatan untuk belajar, membimbing, dan membimbing penulis dari awal hingga akhir tesis ini.
6. **Bapak Assoc Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si.** selaku dosen pembimbing II yang memberikan penulis banyak nasihat, arahan, dan dukungan dari awal hingga akhir tesis ini.
7. **Bapak Prof. Akrim, M.Pd.,** selaku dosen penguji/pembahas II yang telah memberikan saran dan bimbingan.
8. **Ibu Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd,** selaku dosen penguji/pembahas III yang telah memberikan saran dan bimbingan.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Magister Manajemen Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak membantu penulis selama menjalani perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen Perguruan Tinggi tersebut.
10. Seluruh Staf Tata Usaha Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu siap sedia dalam memfasilitasi segala kebutuhan mahasiswa dalam melaksanakan perkuliahan.
11. **Kepada Bapak Jamal damanik, S.Pd** Kepala Sekolah SMPSwasta Muhammadiyah21 Dolok Batu Nanggar Kecamatan Dolok Batu Nanggar.
12. **Kepada Bapak Ali Imran Siagian, S.Pd** Kepala SMP Muhammadiyah 55 Kandangan.
13. **Kepada IbuSri Purnama, S.Pd** Kepala SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan.
14. **Kepada Bapak Zul Anhar, S.Pd.I**Kepala SMP Muhammadiyah Perdagangan.
15. **Kepada Bapak Ali Mustopa, S.Pd.I** Kepala SMP MBS Muhammadiyah Darul Arqom Kerasaan.

16. Seluruh rekan seperjuangan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tak henti memberikan motivasi dan informasi selama perkuliahan.

Terlepas dari segala kekurangan dan keterbatasan yang ada, penulis tetap berharap agar tesis ini disetujui agar dapat membantu pembaca, menambah referensi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, dan menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian baru.

Akhir kata, penulis sangat berharap kritik dan saran yang bermanfaat dapat membantu penyempurnaan tesis ini. Besar harapan tesis ini hendaknya bermanfaat bagi penulis, pendidik pada umumnya, dan pembaca pada khususnya..

Medan, 30 Mei 2024
Penulis

SUSYANTO

DAFTAR ISI

ABSATRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	29
2.3. Kerangka Berpikir.....	32
2.4. Hipotesis.....	33
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	35
3.1. Pendekatan Penelitian	35
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.3. Populasi dan Sampel	35
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Deskripsi Data Penelitian.....	42
4.2. Uji Prasyarat Analisis Data	47

4.3. Uji Hipotesis.....	52
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rincian Banyak Guru Di SMP Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun	36
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	37
Tabel 3.3. Kisis-kisi Instrumen Variabel Komitmen	38
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian	33
Gambar 4.1. Validitas Item Total Statistic Kinerja Guru	42
Gambar 4.2. Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru	43
Gambar 4.3. Validitas Item Total Statistic Kualitas Kehidupan Kerja.....	44
Gambar 4.4. Reliabilitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja.....	45
Gambar 4.5. Validitas Item Total Statistic Komitmen.....	46
Gambar 4.6. Reliabilitas Instrumen Komitmen	48
Gambar 4.7. Validitas Item Total Statistic Motivasi Kerja.....	49
Gambar 4.8. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja	51
Gambar 4.9. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	52
Gambar 4.10. Hasil Uji Normalitas Komitmen	53
Gambar 4.11. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja	53
Gambar 4.12. Hasil Uji Linearitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	54
Gambar 4.13. Hasil Uji Linearitas Komitmen	55
Gambar 4.14. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja	55
Gambar 4.15. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja	57
Gambar 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen.....	58
Gambar 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja.....	58
Gambar 4.18. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Gambar 4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Dan Motivasi Kerja	61
Gambar 4.20. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru	61
Gambar 4.21. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja.....	63
Gambar 4.22. Besar Pengaruh Komitmen.....	65
Gambar 4.23. Besar Pengaruh Motivasi Kerja.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Nama-nama Guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun	78
Lampiran 2. Validitas Instrumen Kinerja Guru	80
Lampiran 3. Validitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja.....	82
Lampiran 4. Validitas Instrumen Komitmen	86
Lampiran 5. Validitas Instrumen Motivasi Kerja	91
Lampiran 6. Instruman Kinerja Guru	94
Lampiran 7. Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja	96
Lampiran 8. Instrumen Komitmen	98
Lampiran 9. Instrumen Motivasi Kerja	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Permasalahan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat dari segi kualitas, kuantitas, dan relevansinya sebagai akibat dari perubahan dari waktu ke waktu. Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan informasi pendidikan yang berkaitan dengan pembentukan perilaku, nilai, dan sikap. Di dunia modern, pendidikan merupakan sebuah kebutuhan. Pendidikan dapat dianggap sebagai salah satu upaya terbesar umat manusia, karena berfungsi untuk menambah informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal atau informal. Hal ini, pada gilirannya, memfasilitasi proses perubahan yang diperlukan untuk mendapatkan kualitas yang diinginkan. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, terwujudnya bangsa yang terpelajar dan sejahtera dapat dicapai melalui pengelolaan pendidikan yang efektif, teratur, dan tertib.

Orang yang telah mengenyam pendidikan dapat meningkatkan kepribadian, dan keadaan ekonominya karena mereka memperoleh ilmu. Arifin (2021:14) mengartikan pendidikan sebagai upaya yang disengaja untuk membantu anak-anak dan remaja memperoleh informasi, keterampilan, dan moralitas yang diperlukan untuk menjalani kehidupan bahagia yang bermanfaat bagi masyarakat dan negara, baik di rumah maupun di sekolah. Selain memberikan informasi yang diperlukan untuk pekerjaan di masa depan dan kesuksesan finansial, pendidikan secara tidak langsung akan mengembangkan keterampilan sosial dan membentuk

kepribadian seseorang. Akrim (2022:39), paradigma pendidikan merupakan suatu cara memandang dan memahami pendidikan serta masalah-masalah pendidikan yang dihadapi dan mencari solusi untuk menghadapi permasalahan tersebut. Dengan memberikan siswa pengetahuan dan keterampilan yang mereka perlukan dalam berbagai mata pelajaran, pendidikan berkualitas tinggi berupaya meningkatkan standar hidup di suatu negara. Siswa-siswa ini memiliki kapasitas untuk memberikan pengaruh positif baik pada lingkungannya maupun orang lain melalui kemampuan dan keterampilannya.

“Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang sistem sekolah nasional. Pendidikan merupakan langkah awal untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Sekolah merupakan tempat pendidikan utama. Tidak dapat dipungkiri bahwa lembaga pendidikan mempunyai misi, tujuan, dan tugas. Mengajarkan siswa agar mampu beradaptasi dan siap menghadapi dunia global adalah tujuan pendidikan. Sekolah ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan ilmiah siswa serta bakat pribadi mereka. Kemampuan ini bisa bersifat sosial, emosional, atau fisik.

Seluruh rakyat Indonesia mempunyai kewajiban dan hak atas pendidikan. Sebagai landasan kemajuan suatu negara, pendidikan sangatlah penting karena

tanpa pendidikan maka negara akan tertinggal. Setiap orang Indonesia dijamin haknya atas pendidikan, sesuai UUD 1945 Tahun 2003. Umatin (2021:13) mengartikan pendidikan sebagai upaya yang disengaja untuk memenuhi potensi yang Tuhan berikan kepada manusia, dengan tujuan akhir untuk memanusiakan manusia disebut juga menjadikan manusia utuh atau kaffah. Hal ini didukung oleh Yusuf (2018:9) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu upaya metodelis yang berupaya menjamin bahwa setiap orang mencapai suatu titik tertentu dalam hidupnya, yaitu memperoleh kepuasan baik lahir maupun batin. Selain itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai upaya yang disengaja untuk membekali peserta didik dalam menghadapi tanggung jawabnya di masa depan melalui bimbingan, pengajaran, dan/atau pelatihan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pendidikan merupakan upaya untuk membantu siswa tumbuh menjadi dewasa dan mencapai tujuan mereka sehingga mereka dapat melanjutkan kehidupan mereka dan bahagia di masa depan.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan adalah guru. Tanggung jawab utama guru adalah mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 Ayat 1. Guru harus mampu bekerja secara efektif agar dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya sebagai komponen krusial dalam proses pendidikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan

Uno (2016:1) bahwa pendidik pada umumnya mempunyai kekuasaan dan tugas untuk membimbing dan mengembangkan peserta didik baik secara individu maupun formal di dalam dan di luar kelas. Novia (2017:5) mengatakan keberadaan guru sangat kuat dalam membentuk karakter bangsa melalui hubungan kemampuan guru terhadap kemampuan siswa. Proses pendidikan yang lancar diperlukan untuk pembelajaran berkualitas tinggi. Jika dilakukan dengan benar, hal ini dapat dicapai. Menurut Madjid (2016:9), tanggung jawab seorang guru sebagai pendidik, pelatih, peneliti, dan pengajar harusnya berdampak pada anak didiknya. Dalam situasi seperti ini, kemampuan untuk secara konsisten meningkatkan kinerja seseorang sebagai seorang pendidik sangat penting bagi keberhasilan proses pembelajaran. Masrum (2021:31) menegaskan efektivitas seorang guru dapat dinilai dengan melihat bagaimana ia melaksanakan tugas atau tugas sebagai guru di sekolahnya. Tujuan yang ingin dicapai adalah pendidikan dan pengajaran karena guru adalah profesional yang bekerja di bidang tersebut.

Guru berfungsi sebagai sumber motivasi dan inspirasi bagi siswa dalam membentuk masa depan mereka. Siswa akan semakin kuat dalam mengejar cita-cita ambisiusnya di masa depan jika guru dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi mereka. Inilah sebabnya mengapa sangat penting untuk menghasilkan pendidik yang unggul guru yang sempurna, kreatif, dan mampu mengobarkan semangat siswa untuk mengambil peran di era global, mentransformasikan peradaban dan memajukan berbagai bidang.

Menurut Madjid (2016:13), baik faktor internal maupun eksternal mempengaruhi seberapa baik fungsi guru. Secara internal, motivasi guru terhadap

pekerjaannya serta bakat dan kompetensinya menentukan kinerjanya. Lebih lanjut Hafidullah (2021:52) mengambil kesimpulan mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) tingkat kesejahteraan (sistem penghargaan); (2) lingkungan atau iklim kerja; (3) desain karir dan jabatan; (4) kemungkinan pertumbuhan dan perkembangan pribadi; (5) motivasi atau gairah kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan; dan (8) karakter pribadi guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa baik unsur internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja guru merupakan bagian penting dari keberadaan mereka dan tugas yang harus mereka selesaikan.

Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun terdiri dari SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, SMP Muhammadiyah 55 Kandangan, SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun, SMP Muhammadiyah Perdagangan, dan SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepalasekolah Sekolah Menengah Pertamadi Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun yaitu SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, SMP Muhammadiyah 55 Kandangan, SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun, SMP Muhammadiyah Perdagangan, dan SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan terdapat tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah. Kehadiran guru tidak tepat pada waktunya, pukul 07.30 wib bel masuk pembelajaran pertama dimulai namun tidak sedikit guru baru hadir pukul 07.30 wib atau bahkan ada yang hadir pukul 07.35 wib. Hal ini menyebabkan guru tidak mempersiapkan perlengkapannya untuk

masuk kedalam kelas. Bahkan ketika bel istirahat telah selesai menandakan untuk memulai pembelajaran selanjutnya, tidak sedikit guru yang masih asyik duduk berbicara dengan guru lainnya. Selanjutnya ketika ingin pulang sekolah atau berakhir pembelajaran pada hari tersebut, tidak sedikit guru yang sudah menyelesaikan pembelajaran 10 menit sebelum bel berbunyi pertanda pembelajaran berakhir.

Hal selanjutnya yang disampaikan kepala sekolah, tingkat kepedulian guru terhadap sekolah cenderung rendah. Dilihat dari masukan atau usulan gagasan dalam mengembangkan sekolah dari para guru yang sangat sedikit, kepedulian guru dalam membimbing dan mengingatkan siswa untuk senantiasa menjaga dan memelihara kebersihan yang rendah. Tidak sedikit guru melihat siswa membuang sampah sembarangan namun guru tersebut tidak menegur atau mengingatkan. Selanjutnya dalam proses kegiatan pembelajaran masih bersifat konvensional. Guru belum optimal dalam penerapan model atau variasi metode dalam pelaksanaan pembelajaran. Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutinnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, penerapan model pembelajaran ataupun metode mengajar yang digunakan belum optimal. Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai perangkat pembelajaran, media dan alat peraga serta penerapan model pembelajaran ataupun metode mengajar. Sehingga dalam pembelajaran siswa cepat bosan dan akhirnya siswa berbicara dengan temannya, bermain atau mengganggu siswa yang lain. Kemudian antusias guru untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar secara daring dan luring sangat rendah, meskipun kegiatan tersebut diikuti secara gratis. Dari

hal ini terindikasi guru enggan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kegiatan administrasi terkait dengan administrasi mengajar seperti pembuatan perangkat pembelajaran tidak berjalan dengan baik karena ada beberapa guru yang tidak dapat dan tidak memahami cara pembuatan administrasi seperti RPP sesuai dengan prosedur. Bahwa kinerja beberapa guru jauh dari harapan. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa guru masih belum berhasil sebaik mungkin dalam menyusun perangkat pembelajaran.

Peneliti Hersanti (2020) menyatakan dalam "*Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru*" bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini adalah salah satu dari beberapa penelitian yang menunjukkan seberapa baik guru berkomunikasi dengan siswa. Sugiarto (2019) menegaskan dalam "*Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja*" bahwa kinerja guru PNS di Kabupaten Wonotunggal dan SMP di Kabupaten Bandar dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja mereka.

Menurut penelitian Syahfitri (2021), "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat*" terdapat hubungan antara lingkungan kerja seorang pendidik, motivasi, dan komitmen untuk meningkatkan kinerja guru dan membantu sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Gebang mencapai tujuan pendidikannya. Hal ini didukung oleh penelitian Sukanto (2016), "*Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap*

Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman” yang menyatakan bahwa peningkatan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan kinerja guru di SMP Andalan Sleman.

Jurnal “*Analisis Faktor-Faktor Determinan Kinerja Guru*” menerbitkan penelitian Ningrum (2021). Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru, salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Terdapat hubungan yang cukup signifikan antara unsur motivasi kerja dengan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian Rasto (2019), “*Satisfaction and Motivation as Determinants of Teacher Performance*” menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat membantu guru berkinerja lebih baik.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas,dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Rendahnya kedisiplinan guru
- b. Rendahnya kepedulian guru terhadap sekolah
- c. Rendahnya keinginan guru dalam mengembangkan kemampuannya
- d. Belum optimalnya guru dalam menejemen kelas
- e. Belum optimalnya guru dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan banyaknya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka batasan masalah penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- b. Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun
- d. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah penelitian yang telah diuraikan. Maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun?
- b. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun?

- d. Apakah kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat kepada kepala sekolah dan guru-guru serta pihak lainnya.

1. Mengumpulkan data bagi dinas pendidikan dan pihak berkepentingan lainnya guna memberikan pedoman peningkatan efektivitas guru.
2. Sebagai sumber informasi bagi pengelola sekolah untuk membantu guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya ketika mengajar di kelas.

3. Untuk membantu para pendidik menumbuhkan dan meningkatkan kinerja mereka dengan memperoleh pengetahuan tentang strategi pengajaran yang diuraikan dalam standar kurikulum.
4. Sebagai informasi yang mungkin digunakan dan ditinjau oleh peneliti lain di lain waktu untuk membantu mendukung penelitian mereka sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan, prestasi, atau sesuatu yang ditunjukkan seseorang dengan kompetensi yang tulus. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengonseptualisasikan kinerja adalah dengan kinerja pekerjaan. Untuk dapat bekerja dengan baik, seseorang harus membiarkan seluruh potensinya terekspresikan, sehingga memerlukan tanggung jawab atas pekerjaannya. Dongoran (2019:89), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Silaen (2022:30), kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Keterampilan, usaha, dan peluang yang masuk ke dalam kinerja seseorang dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaannya. Lebih lanjut, kinerja seperti yang didefinisikan oleh Budiyanto (2020:6) adalah hasil kerja individu setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, kualitas atau karakteristik yang dicapai sesuai dengan persyaratan organisasi dapat digunakan untuk menentukan apakah hasil pekerjaan sangat baik atau tidak.

Indrasari (2017:15) mengartikan kinerja sebagai tindakan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta kumpulan hasil yang dicapai. Apalagi menurut Hafidullah (2021:49), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, yang dimulai dengan seperangkat

tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugasnya. Penampilan karya seorang pegawai dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, merupakan tolak ukur kinerjanya. Oleh karena itu, tingkat pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tujuan organisasi juga dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja.

Tiga kelompok utama tercakup dalam deskripsi kinerja: tujuan, ukuran, dan penilaian. Tujuan ini menetapkan ekspektasi terhadap perilaku kerja setiap karyawan dan memberikan panduan. Menurut Gibson dalam Tewal (2017:41), perilaku kerja dapat menghasilkan pencapaian jangka panjang yang buruk dan terbelakang atau pencapaian positif jangka panjang dan pendek, pengembangan diri, dan kepuasan kerja. Ukuran kinerja merupakan standar bagaimana seseorang melaksanakan kewajiban, wewenang dan tanggung jawabnya. Karena evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya, evaluasi kinerja merupakan proses yang sangat penting.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Huseno (2016:92), kinerja seseorang ditentukan oleh tiga hal: kapasitasnya dalam bekerja, tingkat usahanya, dan bantuan yang diberikannya. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) varians yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi : a). Kemampuan dan bakat mental dan fisik; b). Latar belakang, termasuk keluarga, status sosial, dan pendapatan; dan c). demografi: jenis kelamin, usia, dan tempat asal.
2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi, meliputi: a) Sumber Daya; b) Kepemimpinan; c) Hadiah; dan d) Struktur.
3. Faktor psikologis, yang meliputi: a) Belajar; b) Sikap; c) Kepribadian; dan e) Persepsi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, nilai-nilai, dan sikap semuanya mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik fungsi guru. Ciri-ciri organisasi dan sifat pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ciri-ciri individu.

Semua orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mengajar siswa secara individu dan tradisional, di dalam dan di luar kelas, dikenal sebagai guru. Seorang guru harus memenuhi beberapa kualifikasi mendasar yang mungkin sesuai untuk peran tersebut mengingat betapa menuntutnya pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Tidak semua orang dapat mencapai hal ini dengan mudah, terutama mengingat status guru di Indonesia saat ini. Meskipun gaji mengajar jauh lebih rendah dibandingkan profesi lain, ia harus mengorbankan sebagian besar hidupnya untuk melayani masyarakat meskipun tanggung jawabnya sangat berat. Di antara seluruh staf di sekolah, gurulah yang paling banyak terlibat dan bergaul dengan siswa sebagai pendidik. Menurut Hafidullah (2021:51), pendidik merupakan penggerak prestasi akademik dan dipandang sebagai kontributor utama tercapainya tujuan pembelajaran, yang menjadi tolak ukur kualitas pendidikan. Maimunawati (2020:7) sependapat bahwa guru adalah individu yang memiliki bakat profesional untuk mengajar, membimbing, menilai, dan menilai siswa sekaligus memfasilitasi transfer informasi dari materi pendidikan yang dapat diakses oleh peserta didik. Menurut Isman (2023:6145), secara logis guru mungkin mengharapkan konsekuensi yang signifikan dari pengakuan profesinya. Salah satu konsekuensi yang jelas adalah bahwa para

pendidik harus terus-menerus melakukan inovasi dan berkembang. Sistem Pendidikan Nasional Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mendefinisikan guru sebagai mereka yang bekerja pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Definisi tersebut tertuang dalam Pasal 39 ayat 3. Sedangkan yang dimaksud dengan “perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pemberian bimbingan dan pelatihan, serta pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat” merupakan tanggung jawab yang tercantum dalam Pasal 39 ayat 2. Artinya, selain mengajar peserta didik atau/dan memfasilitasi pembelajarannya, pengajar juga harus memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat.

Madjid (2016:9) mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi sekolah, dan tujuan dengan cara yang dapat diterima secara moral dan etika, legal, dan patuh terhadap hukum. Lebih lanjut Masrun (2021:31) menegaskan bahwa kemampuan atau keterampilan guru dalam membangun suasana komunikasi edukatif kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan siswa dalam upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut. guna mencapai tujuan pengajaran, merupakan kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Nurhayati (2019:44), kinerja guru diartikan sebagai kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. Berdasarkan paparan di atas, kinerja guru diartikan sebagai kemampuannya dalam

memenuhi tugas, tanggung jawab, dan wewenang di samping tugas yang diberikan di kelas untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Kapasitas seorang guru untuk melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dipimpinnya dengan meningkatkan prestasi akademiknya disebut kinerja guru. Konsekuensinya, kinerja seorang guru dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kapasitasnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkan guru sebelum, selama, dan setelah terlibat dalam kegiatan pembelajaran. Seberapa baik guru memenuhi kompetensi yang diperlukan dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka di kelas. Berikut penilaian kinerja guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru: (a) Kompetensi Pedagogis; (b) Kepribadian; (c) Sosial; dan (d) Profesional. Dan melalui keputusan Dirjen Pendis Nomor 1843 Tahun 2021 tentang penilaian kinerja guru madrasah. Dalam instrumen penilaian kinerja guru madrasah memuat 4 (empat) kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, serta kompetensi profesional.

Kapasitas proses belajar siswa, yang meliputi pemahaman siswa, pengorganisasian dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian tujuan pembelajaran, dan membantu siswa berkembang untuk mewujudkan keberagaman keterampilannya, disebut dengan kompetensi pedagogik. Seseorang yang berkepribadian kuat, dewasa, cerdas, dan berwibawa, mempunyai akhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik, dikatakan memiliki kompetensi

kepribadian. Kemampuan memodifikasi materi pelajaran secara komprehensif dan luas sehingga dapat membantu siswa dalam memenuhi persyaratan kompetensi Standar Nasional Pendidikan disebut kompetensi profesional. Kapasitas pendidik untuk terlibat dan berkomunikasi dengan siswa, pendidik lain, orang tua atau wali anak, dan masyarakat luas dikenal dengan istilah kompetensi sosial.

Menurut Madjid (2016:15) ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi:

- a) menguasai materi dan sumber pembelajaran;
- b) mengelola program pembelajaran;
- c) mengelola kelas;
- d) menggunakan media dan sumber belajar;
- e) menguasai landasan pendidikan;
- f) mengelola interaksi pembelajaran;
- g) mengelola hasil pembelajaran;
- h) mengevaluasi pembelajaran siswa;
- i) memperoleh pemahaman tentang peran dan layanan bimbingan dan konseling; mengenal dan mengelola administrasi sekolah; dan
- j) memahami dan menafsirkan temuan penelitian untuk tujuan pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar yang bermutu. Hafidullah (2021:58) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan melaksanakan tugas mengajar dengan menggunakan empat indikator: (a) kinerja perencanaan pembelajaran, (b) kinerja pelaksanaan, (c) kinerja penilaian pembelajaran, dan (d) kinerja pengembangan keprofesian.

Menurut Usman dalam Nurhayati (2019:61) menyebutkan ada beberapa indikator kinerja guru, adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi : 1)Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, 2)Menyesuaikan analisa materi pelajaran, 3)Menyusun program semester, 4)Menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi : 1)Tahap pra intruksional, 2)Tahap intruksional, 3)Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi, meliputi : 1)Evaluasi normatif, 2)Evaluasi formatif , 3)Laporan hasil evaluasi, 4)Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Guru sangat penting dalam membantu anak-anak mencapai potensi penuh mereka. Masrun (2021:74) menyebutkan Indikator-indikator kinerja guru tersebut adalah sebagai berikut :

Menguasai keterampilan berikut akan membantu Anda: (a) memahami karakteristik siswa; (b) memahami teori dan prinsip pendidikan; (c) mengembangkan kurikulum; (d) terlibat dalam kegiatan pembelajaran yang mendidik; (e) membantu siswa mencapai potensi maksimalnya; (f) berkomunikasi dengan peserta; (g) menilai dan mengevaluasi; (h) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya Indonesia; (i) menunjukkan kepribadian yang matang; (j) etos kerja, tanggung jawab, dan rasa bangga menjadi guru; (k) bersifat inklusif, tidak memihak, dan tidak diskriminatif; (l) berinteraksi dengan guru lain; (m) menguasai isi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan; dan (n) menumbuhkan profesionalisme melalui refleksi

Berdasarkan penjelasan sejumlah ahli di atas, keberhasilan seorang guru ditentukan oleh kecakapan dan usahanya dalam menyelesaikan tugasnya, baik yang berkaitan dengan kelembagaan maupun yang berkaitan dengan pembelajaran. Sehingga yang menjadi indikator instrumen kinerja guru pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan belajar mengajar
- c. Penilaian prestasi belajar

2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja

Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1972 menandai dimulainya mempopulerkan kualitas kehidupan kerja. Tujuan meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengubah tempat kerja guna meningkatkan

kepuasan kerja di kalangan karyawan. Sesuai Cascio dalam Sari (2018:157), pendapat karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja didasarkan pada kebutuhan mereka untuk merasa aman, terpenuhi secara umum, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang seperti manusia. Suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung motivasi karyawan dan pada akhirnya memaksimalkan kinerja sekaligus memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Hal ini dapat dicapai dengan memupuk kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Lebih lanjut, kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh Chrisienty (2015) sebagai sebuah konsep yang bertujuan untuk mengoptimalkan lingkungan kerja di dalam organisasi sehingga setiap pekerja dapat memanfaatkan potensi yang dimilikinya secara maksimal. Karyawan akan puas dan mengabdikan pada pekerjaannya jika mereka menempatkan prioritas tinggi pada struktur organisasi di dalam perusahaan. Dengan demikian, mereka akan puas jika diminta untuk berpartisipasi dalam organisasi perusahaan mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa upaya perusahaan dalam memberikan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan merupakan kualitas kehidupan kerja. Kehidupan kerja yang berkualitas tinggi bagi pekerja memberikan keuntungan bagi organisasi secara keseluruhan. Keuntungan-keuntungan ini mencakup tingkat pengurangan karyawan dan stres yang lebih rendah, tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih tinggi, dan pada akhirnya tingkat produksi yang lebih tinggi.

Istilah “kualitas kehidupan kerja” mengacu pada sudut pandang organisasi atau strategi sistem manajemen yang bertujuan untuk secara terus menerus dan bersamaan meningkatkan kualitas hidup karyawan di tempat kerjanya. Program *Quality of Work Life* berperan penting dalam memperbaiki lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mengarah pada standar kehidupan kerja yang lebih tinggi baik secara teknis maupun moral. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja sangat penting untuk menumbuhkan kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya berfungsi sebagai katalis dan pembentuk kinerja pekerja yang unggul. Becti (2018:157) menyatakan ada dua pendekatan dalam mendefinisikan istilah “kualitas kehidupan kerja”. Pertama, upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berkorelasi langsung dengan kualitas kehidupan kerja. Kedua, penilaian karyawan terhadap keinginannya untuk merasa aman, puas dengan pekerjaannya, dan mampu maju dikenal dengan istilah kualitas kehidupan kerja.

Harahap (2021:35) menegaskan bahwa menumbuhkan iklim pertumbuhan dan perkembangan, rasa aman di tempat kerja, kebahagiaan kerja, dan pengakuan di tempat kerja merupakan cara penting untuk meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja dan mengangkat kehormatan dan martabat karyawan. Rasa hormat terhadap rekan kerja penting dalam konsep kualitas kehidupan kerja. Cascio dalam Becti (2018:157) menyebutkan ada sembilan indikator dalam mengukur kualitas kehidupan kerja. Indikator-indikator tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Partisipasi karyawan

- b. Kompensasi yang adil
- c. Kebanggaan terhadap institusi
- d. Perasaan aman di tempat kerja
- e. keselamatan lingkungan kerja
- f. Kesejahteraan
- g. Pengembangan karir
- h. Pemecahan masalah (resolusi konflik);
- i. Komunikasi.

Luthans dalam Chrisienty (2018:485) menyatakan bahwa untuk melaksanakan program *quality of work life* ada beberapa pedoman, yaitu:

- a. Memahami bahwa program *quality of work life* bukanlah program jangka pendek, melainkan program yang dapat dilaksanakan dengan cepat dan sempurna.
- b. Organisasi harus menciptakan definisi baru tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi.
- c. Izinkan orang-orang dalam organisasi untuk berpartisipasi di semua tingkat organisasi.
- d. Menumbuhkan dedikasi di kalangan bawahan oleh pimpinan organisasi dengan menyetujui dan mendukungnya, perilaku sehari-hari harus menunjukkan hal ini.
- e. Memasukkan tujuan dan rencana ke dalam operasi bisnis reguler.

- f. Sebelum beralih ke komite untuk penyelesaian masalah secara kooperatif, pimpinan manajemen dan karyawan menguji dan menyempurnakan solusi internal melalui penerapan konsekuensi.
- g. Metode dan prosedur baru yang diterapkan oleh perusahaan. Proses ini bersifat dinamis, terus berkembang, dan responsif terhadap perubahan. Hal ini memerlukan perhatian terus menerus.

Berdasarkan paparan diatas yang menjadi indikator instrumen kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini, antara lain:

- a. Karyawan yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan diberi kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang.
- b. Partisipasi karyawan berarti memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.
- c. Penjadwalan kerja memperhatikan lingkungan fisik yaitu ruang kerja yang nyaman.
- d. Hubungan saling pengertian dengan atasan menjadi dasar pengawasan.
- e. Gaji dan tunjangan: Secara khusus, kesesuaian dan keadilan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan.
- f. Interaksi dan integrasi rekan kerja dikenal dengan istilah integrasi kerja.

2.1.3. Komitmen

Komitmen organisasi menurut Yorulmaz dalam Silvia (2021:922) adalah ikatan psikologis yang dimiliki karyawan dengan perusahaannya. Minat karyawan terhadap pekerjaannya, loyalitas, dan keyakinan kuat terhadap budaya dan prinsip

perusahaan merupakan landasan komitmen organisasi. Sejauh mana karyawan memandang organisasi sebagai sebuah keluarga dan diri mereka sendiri sebagai anggota keluarga tersebut, serta kesediaan mereka untuk tetap menjadi staf, merupakan indikator komitmen organisasi, yang mewakili penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kemudian, menurut Umayasari (2022:477), komitmen didefinisikan oleh tiga faktor: penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kemauan untuk melakukan upaya yang signifikan atas nama organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi atau, lebih tepatnya, untuk dilihat sebagai bagian darinya. Menurut ketiga indikator ini, berkomitmen terhadap suatu organisasi memerlukan lebih dari sekadar menjadi anggota pasif di dalamnya. Hal ini menunjukkan seberapa besar keyakinan pekerja terhadap tujuan dan sasaran organisasi, dan seberapa besar keinginannya untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan guna meningkatkan kinerjanya guna memajukan kariernya di sana.

Menurut Robbins dan Judge dalam Chrisienty (2015:483) tiga jenis komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen afektif, atau keinginan untuk tetap berada dalam organisasi berdasarkan keterikatan sentimental terhadap organisasi dan keyakinan terhadap cita-citanya.
2. Manfaat finansial yang dirasakan dengan tetap bertahan di suatu perusahaan dibandingkan keluar dari perusahaan dikenal sebagai komitmen kontinuitas.
3. Komitmen normatif mengacu pada kebutuhan untuk terus bekerja di perusahaan atas dasar moral atau etika. Misalnya, jika seorang karyawan memperkenalkan konsep baru atau berinovasi, dia mungkin ingin tetap bekerja karena dia yakin kepergiannya dapat menimbulkan masalah bagi organisasi.

Karena orang tersebut yakin bahwa cita-cita dan tujuan profesi yang dijalannya selaras dengan dirinya, maka komitmen afektif dikaitkan dengan keinginan emosional individu untuk tetap bertahan (ingin dikaitkan dengan) bidang pekerjaannya. Karena mereka secara aktif didorong untuk memberikan segalanya pada karier mereka, melakukan upaya bersama untuk tetap bertahan, dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan profesional lain di bidangnya, orang-orang dengan komitmen afektif menikmati jam kerja mereka. Sederhananya, orang yang menunjukkan komitmen afektif akan memutuskan untuk tetap terlibat dalam suatu pekerjaan jika itu adalah sesuatu yang benar-benar mereka inginkan atau cita-citakan.

Komitmen untuk melanjutkan karir tertentu dibuat dengan mengetahui biaya yang harus dikeluarkan untuk tetap berada di karir tersebut atau meninggalkannya. Orang-orang yang memiliki komitmen yang berkelanjutan terhadap profesinya melakukan hal tersebut karena kebutuhan dan logika, yang berarti, berdasarkan pemahaman tentang keuntungan yang akan didapat jika tetap berada di bidang ini dan kerugian yang akan terjadi jika meninggalkan profesi tersebut.

Komitmen normatif merupakan komitmen yang dilandasi oleh kewajiban (seharusnya) untuk melanjutkan karir karena merupakan tugas yang esensial. Dalam hal ini, orang tersebut juga telah menginternalisasi cita-cita pekerjaannya. Dedikasi ini didasarkan pada keyakinan bahwa, berdasarkan standar yang ada dalam profesi guru, ia memikul kewajiban moral sebagai seorang guru. Dia akan dengan tulus memenuhi posisi dan fungsinya sebagai guru dengan cara ini,

menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Berkomitmen memerlukan pemahaman dan kesiapan untuk menanggung risiko yang terkait dengan keputusan yang dibuat oleh individu. Individu yang berdedikasi tidak akan berpikir dua kali untuk mengambil kepemilikan atas tindakan dan sikapnya. Berdasarkan paparan di atas, komitmen mengacu pada kapasitas seseorang untuk terlibat dengan organisasi guna membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sebagai tenaga profesional yang berinteraksi dengan siswa, guru harus mampu menjalankan kebijakan dengan tujuan yang jelas dan memiliki rasa dedikasi yang kuat terhadap sekolah tempatnya bekerja agar dapat memenuhi kewajibannya sebagai pendidik. Instruktur yang sangat berkomitmen terhadap profesinya akan berusaha keras; mereka melakukan ini demi kepentingan orang lain dan juga demi kepentingan diri mereka sendiri. Seorang guru yang berdedikasi harus memiliki rasa komitmen yang kuat baik terhadap organisasinya maupun kepemimpinannya dalam rangka memenuhi tugasnya.

Ketika kita berbicara tentang komitmen organisasi, kita berbicara tentang tingkat pengabdian seorang guru kepada sekolah. Semakin banyak perhatian yang mereka berikan pada organisasinya, semakin besar komitmen mereka, dan hal ini akan terlihat dalam kinerja mereka. Dedikasi seseorang dalam memenuhi kewajibannya akan mendorong kinerja yang baik. Ketika seseorang menunjukkan kesetiaannya pada organisasi, maka itu merupakan bukti bahwa organisasi tersebut mengalami kemajuan dan keberhasilan. Hal ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa seorang guru berkinerja baik apabila ia berbakti, puas, dan ingin sekolahnya sukses dan maju sejalan dengan terpenuhinya

visi, maksud, dan tujuan lembaga. Mereka juga harus mau bekerja keras dan menerima tanggung jawab, Syafitri (2021:8680).

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang dapat melahirkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dan indikator instrumen komitmen pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (a) Bekerja dengan sungguh-sungguh
- (b) Memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik
- (c) Proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah
- (d) Menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran
- (e) Tetap setia menjadi seorang guru
- (f) Selalu menjaga nama baik guru
- (g) Menghindari diri dari perbuatan tercela
- (h) Bangga berprofesi sebagai guru.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah elemen lain yang berkontribusi terhadap pencapaian pendidikan berkualitas tinggi dengan meningkatkan efektivitas guru. Menurut Hasibuan (2014), motivasi adalah mesin yang mendorong pekerjaan seseorang dan menginspirasi mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengerahkan seluruh sumber dayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang dengan motivasi yang kuat akan memberikan pengaruh positif dalam kehidupannya, Sulasmi (2020:89). Perilaku mereka akan berubah karena

dorongan kuat mereka untuk menjalani kehidupan yang lebih baik dan mencapai tujuan mereka. Motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja, yang dapat menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Keinginan guru dan staf terhadap pekerjaan mereka mungkin menjadi motivator yang kuat bagi keberhasilan organisasi sekolah. Ini adalah sesuatu yang harus dipahami oleh para manajer dan pemimpin jika mereka ingin berhasil mendidik stafnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut Madjid (2016:63) adalah suatu keadaan yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan yang diinginkan dan memperoleh kenikmatan dari hasil pekerjaannya. Sedangkan motivasi adalah dorongan agar kebutuhan pegawai dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Motivasi seorang pekerja dibentuk oleh bagaimana mereka menjalankan tugasnya di tempat kerja. Karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) dengan fenomena ini, Nurhayati (2019:46). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kualitas fundamental yang mendorong seseorang untuk bekerja. Mendorong seseorang adalah upaya yang disengaja untuk mengubah perilakunya untuk membujuk mereka agar bertindak dengan cara yang akan mengarah pada pencapaian tujuan atau hasil tertentu.

David C. McClelland menyatakan dalam Nurhayati (2019:47) bahwa pegawai dengan motivasi kinerja yang kuat menunjukkan enam (enam) sifat sebagai berikut: 1) Benar-benar bertanggung jawab terhadap diri sendiri; 2) Bersedialah untuk mengambil risiko; 3) Tetapkan tujuan yang dapat dicapai; 4) Membuat rencana kerja yang matang dan berupaya mencapai tujuannya; 5)

Gunakan umpan balik spesifik dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan Anda; 6) Mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang telah direncanakan.

Pertanyaan tentang bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja keras merupakan inti dari motivasi kerja. Kita dapat melakukan upaya untuk mendorong guru dan staf agar bersedia bekerja dengan menyadari sumber kekuatan yang memotivasi staf untuk bertindak dengan cara tertentu. Pada dasarnya, organisasi sekolah menginginkan karyawannya mampu, berpengetahuan, dan berbakat, namun mereka juga ingin karyawannya bersemangat bekerja keras dan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Organisasi sekolah tidak menghargai kemampuan, keterampilan, dan bakat anggota stafnya jika mereka tidak siap melakukan upaya yang diperlukan untuk mempergunakan keterampilan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki secara baik. Karena motivasi kerja merupakan sumber, penyalur, dan pendorong perilaku manusia, maka penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa siswa termotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar memperoleh hasil yang terbaik. Karena segala tanggung jawab yang diberikan kepada instruktur harus diselesaikan dengan baik dan terpadu sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan, maka motivasi kerja guru menjadi semakin penting.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Kemudian yang menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut.

- a. Prestasi yang ingin dicapai
- b. Pengakuan dari dunia kerja
- c. Tanggung jawab.
- d. Hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan
- e. Kebijakan administratif
- f. Kondisi kerja
- g. Teknik supervisi
- h. Kehidupan pribadi.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Berbagai pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah serta mengambil keputusan dapat diperoleh dari penelitian, Prasetia (2024:4). Beberapa penelitian yang mengungkapkan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sugiarto (2019) menegaskan dalam *“Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Moderasi Lingkungan Kerja”* bahwa kinerja guru PNS di Kecamatan Wonotunggal dan SMP di Kecamatan Bandar dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja mereka. Menurut Susilowati (2018), judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Dringu Kabupaten Probolinggo”* tepat menggambarkan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Dringu Kabupaten Probolinggo.

Selain itu, penelitian Syahfitri (2021) berjudul *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri*

Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat” mengungkapkan adanya hubungan antara ketiga faktor yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi yang digunakan seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya dan membantu sekolah menengah pertama negeri tersebut mencapai tujuan pendidikannya. Hal ini didukung oleh penelitian Sukanto (2016), *“Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman”* yang menyatakan bahwa peningkatan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan kinerja guru. di SMP Andalan Sleman.

Kajian *“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng”* telah diterbitkan pada jurnal oleh Himadrazzaq (2021). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya supervisi kepala sekolah, efikasi diri guru, dan motivasi kerja, maka kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga meningkat. Sebaliknya jika faktor-faktor tersebut menurun maka kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga akan menurun.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Iswantari (2021) dan dimuat dalam publikasi *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Terakreditasi A di Kota Batam”* menghasilkan temuan sebagai berikut. (a) Terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja sangat penting bagi guru agar tetap mendapatkan informasi terkini dan membina hubungan kerja yang positif. Pada akhirnya, latihan ini menawarkan banyak keuntungan, termasuk penyelesaian tugas yang cepat, pemanfaatan TI, penerapan strategi pengajaran

baru, dan banyak lagi. (b) Guru harus lebih memotivasi diri agar lebih semangat dalam mengajar siswanya. (c) Guru termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab sehari-hari dan memajukan keterampilan dan bakat mereka melalui pelatihan dan pengembangan. Badan-badan terkait telah melakukan pelatihan dan pengembangan, dan diharapkan lembaga-lembaga tersebut atau lembaga-lembaga lain yang mencakup berbagai tema akan terus mengadakan acara-acara seperti itu.

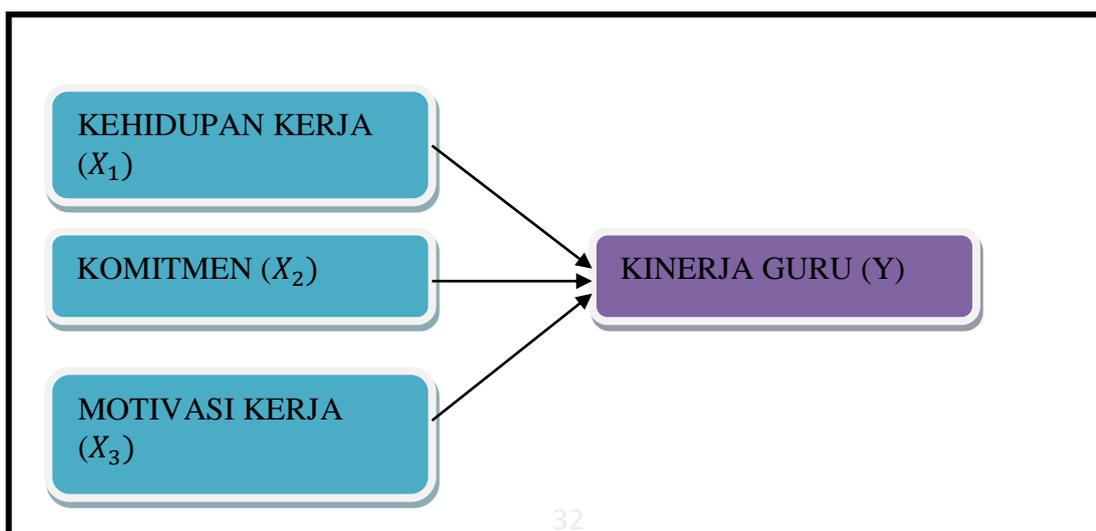
Penelitian “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Publikasi Ilmiah di Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Pekalongan*” oleh Sudibyo (2018) kemudian dipublikasikan dalam jurnal. Temuan penelitian dan pembahasan selanjutnya menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: a) faktor kepemimpinan; b) faktor motivasi; c) faktor kompetensi; dan d) faktor pendidikan dan pelatihan. Faktor-faktor tersebut diketahui mempengaruhi kinerja guru bimbingan dan konseling dalam publikasi ilmiah di SMP Kabupaten Pekalongan. Unsur kepemimpinan dan motivasi merupakan dua ciri utama yang ditemukan dalam publikasi ilmiah yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMP Kabupaten Pekalongan. Penelitian yang dilakukan Nasution (2020) dengan judul “*Pengaruh Supervisi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat*” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan motivasi dalam bekerja dengan harapan dapat menumbuhkan lingkungan kompetitif yang akan meningkatkan kinerja tinggi.

2.3. Kerangka Konseptual

Ketika seorang guru berkinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya sebelum, selama, dan setelah pembelajaran. Selain itu, kualitas instruktur mempunyai dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Untuk membantu anak-anak mewujudkan potensi terbesar mereka, guru sangatlah penting. Guru adalah kekuatan pendorong di belakang pencapaian pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan.

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan yang akan diteliti, dapat dibuat kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan dalam mendeskripsikan pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual Penelitian



2.4. Hipotesis

Hasil tinjauan pustaka menjadi landasan utama perumusan hipotesis. Oleh karena itu, format perumusan harus konsisten dengan temuan penelitian literatur atau isi teoritis dan berkaitan dengan rumusan masalah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- b. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
- d. Kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif berperan untuk memperoleh data terukur yang bersifat deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun terdiri dari beberapa Sekolah Menengah Pertama yakni SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar, SMP Muhammadiyah 55 Kandangan, SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun, SMP Muhammadiyah Perdagangan, dan SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan. Penelitian disesuaikan dengan jadwal yang akan dikoordinasikan dengan kegiatan sekolah-sekolah tersebut.

3.3. Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2014:148) mengartikan populasi sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari item-item atau subjek-subjek dengan jumlah dan karakter tertentu yang dipilih oleh peneliti. Jumlah populasi pada penelitian ini 68 guru dengan

rincian seluruh guru SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar sebanyak 30 guru, SMP Muhammadiyah 55 Kandangan sebanyak 9 guru, SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun sebanyak 10 guru, SMP Muhammadiyah Perdagangan sebanyak 10 guru, dan sebanyak 9 guru SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan. Untuk pengambilan sampel riset kuantitatif menggunakan seluruh populasi dikarenakan banyak populasi dibawah 100. Menurut Arikunto (2012:104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Jadi banyak sampel dalam penelitian ini yaitu 68 guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Tabel.3.1. Rincian Banyak Guru di Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun

Unit Satuan Pendidikan	Populasi
SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar	30 Guru
SMP Muhammadiyah 55 Kandangan	9 Guru
SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun	10 Guru
SMP Muhammadiyah Perdagangan	10 Guru
SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan	9 Guru
Jumlah Guru	68 Guru

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kehidupan Kerja (X1), yaitu sejauh mana keadaan yang dialami guru terkait pekerjaannya yang mempengaruhi kebahagiaan, kepuasan dan

kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan indikator kualitas kehidupan kerja yang meliputi :1) Pertumbuhan dan pengembangan, 2) Partisipasi, 3) Lingkungan fisik, 4) Pengawasan, 5) Gaji dan tunjangan, dan 6) Integrasi kerja.

Tabel.3.2. Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Pertumbuhan dan pengembangan	1-3	3
Partisipasi	4-6	3
Lingkungan fisik	7-9	3
Pengawasan	10-12	3
Gaji dan tunjangan	13-15	3
Integrasi Kerja	16-18	3
Jumlah Item	18	

- b. Komitmen (X2). Komitmen adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang dapat melahirkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dan yang menjadi indikator komitmen meliputi : 1). Bekerja dengan sungguh-sungguh, 2). Memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik, 3). Proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, 4). Menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran, 5). Tetap setia menjadi seorang guru, 6). Selalu menjaga nama baik guru, 7). Menghindari diri dari perbuatan tercela, dan 8). Bangga berprofesi sebagai guru.

Tabel.3.3. Kisi-kisi Instrumen Komitmen

Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Bekerja dengan sungguh-sungguh	1-4	4
Memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik	5-8	4
Proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah	9-11	3
Menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran	12-14	3
Tetap setia menjadi seorang guru	15-17	3
Selalu menjaga nama baik guru	18-20	3
Menghindari diri dari perbuatan tercela	21-22	2
Bangga berprofesi sebagai guru	23-25	3
Jumlah item	25	

- c. Motivasi kerja (X3), yaitu keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja meliputi : 1). Prestasi yang ingin dicapai, 2) Pengakuan dari dunia kerja, 3) Tanggung jawab. 4) Hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, 5) Kebijaksanaan administratif, 6) Kondisi kerja, 7) Teknik supervisi, dan 8) Kehidupan pribadi.

Tabel.3.4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Prestasi yang ingin dicapai	1-4	4
Pengakuan dari dunia kerja	5-8	4
Tanggung jawab	9	1

Hubungan interpersonal	10	1
Kebijakan Administratif	11-12	2
Kondisi Kerja	13-14	2
Teknik Supervisi	15	1
Kehidupan Pribadi	16-17	2
Jumlah Item	17	

- d. Kinerja Guru (Y), yaitu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, baik tugas pembelajaran maupun tugas kelembagaan lainnya. Indikator kinerja guru ialah: 1). Penyusunan Rencana Pelaksanaan belajar mengajar, 2). Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan 3). Penilaian prestasi belajar

Tabel.3.5. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	1-4	4
Pelaksanaan belajar mengajar	5-12	8
Penilaian prestasi belajar	13-15	3
Jumlah Item	15	

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Karena pengumpulan data adalah tujuan utama penelitian, bagian paling strategis dari proses ini adalah mengembangkan strategi pengumpulan data. Jika peneliti tidak mengetahui prosedur pengumpulan data, mereka tidak akan dapat memperoleh data yang memenuhi standar data yang diperlukan. Beberapa teknik digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data, termasuk kuesioner,

yang menanyakan pertanyaan positif dan negatif kepada responden. Skala Likert digunakan dalam skala tersebut. Responden diberikan angket untuk menjawab evaluasi pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

3.6. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda, metode ini menggunakan persamaan regresi linier dengan formula : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

α = Konstantan

X1, X2, X3 = Variabel bebas

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

2. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Komogrov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Jika nilai Signifikan lebih besar ($>$) 0,05 maka residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya, jika nilai Signifikan lebih kecil ($<$) 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal.
- b) Uji Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variable independen atau tidak. Apabila VIF lebih kecil ($<$) 10, maka artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas.

- d) Uji Durbin Watson digunakan dalam uji autokorelasi. Autokorelasi tidak ada jika nilai Durbin-Watson yang dihasilkan berada di antara $DL/4$ dan $(4-DL)/4$.
- e) Uji Linearitas, menggunakan pengujian Test for Linearity. Jika nilai signifikan pada linearity lebih besar ($>$) dari 0,05 maka antara variabel independent dan variabel dependent terdapat hubungan yang linear. Begitu juga sebaliknya.
3. Uji F (Uji Simultan), apabila nilai signifikan hitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Uji t (Uji Parsial), apabila nilai signifikan t hitung $\leq 0,05$, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikatnya.
5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2), nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu antara nol (0) dan satu (1). Jika R = nol (0) berarti tidak ada hubungan korelasi. Variabel bebas dapat memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat apabila nilai R^2 mendekati satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data Penelitian

4.1.1. Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian diberikan kepada sampel penelitian yakni guru SMP Muhammadiyah 21 Dolok Batu Nanggar sebanyak 30 guru, SMP Muhammadiyah 55 Kandungan sebanyak 9 guru, SMP Muhammadiyah Darul Arqom Simalungun sebanyak 10 guru, SMP Muhammadiyah Perdagangan sebanyak 10 guru, dan sebanyak 9 guru SMP Muhammadiyah 54 Kerasaan. Perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Tujuan uji validitas adalah untuk mengevaluasi kegunaan kuesioner dalam menilai dan mengumpulkan data penelitian dari partisipan. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner akan tetap konsisten meskipun telah diberikan berkali-kali. 30 responden digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas alat penelitian ini. Adapun instrumen yang diuji merupakan instrumen kualitas kehidupan kerja, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru.

4.1.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Validitas item instrumen dapat disimpulkan apabila nilai signifikan instrumen kinerja guru kurang dari 5% (0,05) atau kurang. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel lebih besar dari ($>$) 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen kinerja guru dengan menggunakan SPSS pada lampiran 2, bahwa instrumen kinerja guru yang terdiri dari 15 item, terdapat 11 item memiliki nilai signifikan lebih kecil (<) dari 5% (0,05) dan 4 item memiliki nilai signifikan lebih besar (>) dari 5% (0,05) yakni item pertama, ketiga, kelima dan item ketiga belas. Dan berikut tabel validitas intrumen berdasarkan item total statistics.

Gambar. 4.1. Tabel Validitas Item Total Statistic Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	55.63	40.585	.203	.720
Item_2	57.80	33.614	.396	.712
Item_3	55.50	40.397	.282	.716
Item_4	55.80	36.028	.498	.690
Item_5	55.40	40.593	.279	.717
Item_6	57.93	31.651	.462	.693
Item_7	55.57	38.668	.428	.704
Item_8	55.57	39.633	.395	.709
Item_9	57.33	32.644	.475	.689
Item_10	55.63	38.309	.473	.701
Item_11	56.27	38.478	.432	.706
Item_12	55.67	38.506	.448	.702
Item_13	55.40	40.524	.291	.716
Item_14	56.83	35.730	.363	.716
Item_15	55.53	39.568	.411	.708

Item Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel 5%	Kesimpulan
Item_1	0.203	0,361	Tidak Valid
Item_2	0.396	0,361	Valid
Item_3	0.282	0,361	Tidak Valid

Item_4	0.498	0,361	Valid
Item_5	0.279	0,361	Tidak Valid
Item_6	0.462	0,361	Valid
Item_7	0.428	0,361	Valid
Item_8	0.395	0,361	Valid
Item_9	0.475	0,361	Valid
Item_10	0.473	0,361	Valid
Item_11	0.432	0,361	Valid
Item_12	0.448	0,361	Valid
Item_13	0.291	0,361	Tidak Valid
Item_14	0.363	0,361	Valid
Item_15	0.411	0,361	Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 butir instrumen kinerja guru tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kinerja guru menggunakan SPSS.

Gambar.4.2. Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	15

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas Gambar.4.2, bahwa instrumen kinerja guru yang terdiri dari 15 item memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,723 lebih besar (>) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kinerja guru tersebut reliabel.

4.1.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Validitas item instrumen dapat disimpulkan apabila nilai signifikan instrumen

kualitas kehidupan kerja kurang dari 5% (0,05) atau kurang. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel lebih besar dari ($>$) 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas kualitas kehidupan kerja menggunakan SPSS pada lampiran 3, bahwa instrumen kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 18 item, terdapat 12 item memiliki nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 5% (0,05) dan 6 item memiliki nilai signifikan lebih besar dari ($>$) 5% (0,05) yakni item kedua, tujuh, sembilan, sebelas, enam belas dan delapan belas. Dan berikut tabel validitas intrumen berdasarkan item total statistics.

Gambar. 4.3. Tabel Validitas Item Total Statistic Variabel Kualitas

Kehidupan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	63.93	77.995	.373	.810
Item_2	63.80	79.890	.296	.813
Item_3	64.47	75.637	.375	.808
Item_4	66.00	61.724	.772	.776
Item_5	63.97	79.137	.383	.812
Item_6	64.13	77.568	.447	.807
Item_7	63.57	81.289	.166	.817
Item_8	65.33	68.989	.583	.794
Item_9	63.73	81.168	.167	.817
Item_10	65.30	71.321	.436	.806
Item_11	63.63	80.930	.195	.816
Item_12	63.73	79.375	.367	.812
Item_13	65.87	68.878	.509	.800
Item_14	65.40	65.697	.588	.794

Item_15	63.97	77.068	.375	.810
Item_16	63.70	79.941	.256	.814
Item_17	65.90	61.679	.728	.780
Item_18	63.53	82.326	.080	.819

Item Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel 5%	Kesimpulan
Item_1	0.373	0,361	Valid
Item_2	0.296	0,361	Tidak Valid
Item_3	0.375	0,361	Valid
Item_4	0.772	0,361	Valid
Item_5	0.383	0,361	Valid
Item_6	0.447	0,361	Valid
Item_7	0.166	0,361	Tidak Valid
Item_8	0.583	0,361	Valid
Item_9	0.167	0,361	Tidak Valid
Item_10	0.436	0,361	Valid
Item_11	0.195	0,361	Tidak Valid
Item_12	0.367	0,361	Valid
Item_13	0.509	0,361	Valid
Item_14	0.588	0,361	Valid
Item_15	0.375	0,361	Valid
Item_16	0.256	0,361	Tidak Valid
Item_17	0.728	0,361	Valid
Item_18	0.080	0,361	Tidak Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir instrumen kualitas kehidupan kerja tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen kualitas kehidupan kerja menggunakan SPSS.

Gambar.4.4. Reliabilitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	18

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas Gambar 4.4, bahwa instrumen kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 18 item memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,816 lebih besar ($>$) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen kualitas kehidupan kerja tersebut reliabel.

4.1.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Komitmen

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Validitas item instrumen dapat disimpulkan apabila nilai signifikan instrumen komitmen kurang dari 5% (0,05) atau kurang. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel lebih besar dari ($>$) 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen komitmen dengan menggunakan SPSS pada lampiran 4, bahwa instrumen komitmen yang terdiri dari 25 item terdapat 15 item memiliki nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 5% (0,05) dan 10 item memiliki nilai signifikan lebih besar dari ($>$) 5% (0,05) yakni item ketiga, lima belas, tujuh belas, delapan belas, sembilan belas, dua puluh, dua puluh dua, dua puluh tiga, dua puluh empat dan dua puluh lima. Dan berikut tabel validitas instrumen berdasarkan item total statistics.

Gambar. 4.5. Tabel Validitas Item Total Statistic Variabel Kualitas

Komitmen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	100.17	79.316	.370	.790
Item_2	100.33	78.161	.420	.787

Item_3	102.23	78.461	.059	.814
Item_4	100.57	73.909	.634	.776
Item_5	102.60	70.869	.364	.795
Item_6	100.70	71.734	.642	.772
Item_7	100.80	74.855	.552	.780
Item_8	100.53	78.120	.367	.789
Item_9	100.47	76.464	.541	.783
Item_10	100.60	74.800	.490	.781
Item_11	100.87	71.637	.768	.769
Item_12	100.63	75.482	.445	.783
Item_13	100.70	75.390	.505	.781
Item_14	102.03	66.033	.536	.775
Item_15	100.33	79.126	.310	.790
Item_16	100.83	72.902	.408	.784
Item_17	101.57	74.737	.190	.805
Item_18	100.10	80.645	.185	.794
Item_19	100.33	78.782	.173	.796
Item_20	100.17	80.833	.139	.795
Item_21	100.13	79.499	.363	.791
Item_22	100.43	76.668	.242	.794
Item_23	100.17	80.006	.243	.793
Item_24	100.10	79.679	.319	.791
Item_25	100.20	81.062	.084	.797

Item Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel 5%	Kesimpulan
Item_1	0.370	0,361	Valid
Item_2	0.420	0,361	Valid
Item_3	0.059	0,361	Tidak Valid
Item_4	0.634	0,361	Valid
Item_5	0.364	0,361	Valid
Item_6	0.642	0,361	Valid
Item_7	0.552	0,361	Valid
Item_8	0.367	0,361	Valid
Item_9	0.541	0,361	Valid
Item_10	0.490	0,361	Valid
Item_11	0.768	0,361	Valid

Item_12	0.445	0,361	Valid
Item_13	0.505	0,361	Valid
Item_14	0.536	0,361	Valid
Item_15	0.310	0,361	Tidak Valid
Item_16	0.408	0,361	Valid
Item_17	0.190	0,361	Tidak Valid
Item_18	0.185	0,361	Tidak Valid
Item_19	0.173	0,361	Tidak Valid
Item_20	0.139	0,361	Tidak Valid
Item_21	0.363	0,361	Valid
Item_22	0.242	0,361	Tidak Valid
Item_23	0.243	0,361	Tidak Valid
Item_24	0.319	0,361	Tidak Valid
Item_25	0.084	0,361	Tidak Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir instrumen komitmen tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen komitmen menggunakan SPSS.

Gambar.4.6. Reliabilitas Instrumen Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	25

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas Gambar 4.6, bahwa instrumen komitmen yang terdiri dari 25 item memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,795 lebih besar ($>$) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen komitmen tersebut reliabel.

4.1.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Korelasi Pearson dihitung sebagai bagian dari uji validitas penelitian. Validitas item instrumen dapat disimpulkan apabila nilai signifikan instrumen motivasi kerja kurang dari 5% (0,05) atau kurang. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini. Jika nilai Cronbach Alpha (α) suatu variabel lebih besar dari ($>$) 0,6 maka dianggap reliabel.

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji validitas instrumen motivasi kerja dengan menggunakan SPSS pada lampiran 5, bahwa instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 17 item, terdapat 15 item memiliki nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 5% (0,05) dan 2 item memiliki nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 5% (0,05) yakni item satu dan tujuh. Dan berikut tabel validitas instrumen berdasarkan item total statistics.

Gambar. 4.7. Tabel Validitas Item Total Statistic Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	71.30	49.114	-.030	.909
Item_2	70.93	44.202	.663	.880
Item_3	71.00	43.172	.611	.880
Item_4	71.00	42.828	.771	.875
Item_5	70.97	44.240	.657	.880
Item_6	71.37	44.447	.368	.892
Item_7	71.67	46.299	.168	.903
Item_8	71.17	43.109	.647	.879
Item_9	71.17	43.385	.569	.882
Item_10	70.90	41.334	.823	.872
Item_11	71.23	44.875	.395	.889
Item_12	70.80	43.821	.753	.877

Item_13	70.83	43.316	.812	.875
Item_14	70.83	43.040	.852	.874
Item_15	70.83	43.040	.852	.874
Item_16	70.73	45.168	.590	.882
Item_17	70.73	46.202	.517	.885

Item Soal	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel 5%	Kesimpulan
Item_1	-0.030	0,361	Valid
Item_2	0.663	0,361	Valid
Item_3	0.611	0,361	Valid
Item_4	0.771	0,361	Valid
Item_5	0.657	0,361	Valid
Item_6	0.368	0,361	Valid
Item_7	0.168	0,361	Valid
Item_8	0.647	0,361	Valid
Item_9	0.569	0,361	Valid
Item_10	0.823	0,361	Valid
Item_11	0.395	0,361	Valid
Item_12	0.753	0,361	Valid
Item_13	0.812	0,361	Valid
Item_14	0.852	0,361	Valid
Item_15	0.852	0,361	Valid
Item_16	0.590	0,361	Valid
Item_17	0.517	0,361	Valid

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 butir instrumen motivasi kerja tersebut valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas Cronbach Alpha pada instrumen motivasi kerja menggunakan SPSS.

Gambar.4.8. Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	17

Berdasarkan data yang diperoleh dari uji reliabilitas Gambar 4.8, bahwa instrumen motivasi kerja yang terdiri dari 17 item memiliki nilai Cronbach Alpha (α) sebesar 0,889 lebih besar ($>$) dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel instrumen motivasi kerja tersebut reliabel.

Berdasarkan paparan diatas diperoleh hasil uji coba instrumen penelitian terhadap variabel yang diuji dengan validasi dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kinerja guru sebanyak 11 butir soal dengan reliabilitas 0,723. Instrumen kualitas kehidupan kerja sebanyak 12 butir soal dengan reliabilitas 0,816. Instrumen variabel komitmen sebanyak 15 butir soal dengan reliabilitas 0,795. Dan Instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 15 butir soal dengan reliabilitas 0,889. Dengan reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk menjangking data penelitian layak digunakan.

4.2. Uji Prasyarat Analisis Data

Uji normalitas menggunakan Uji Komogrov-Smirnov dan uji linearitas menggunakan Test for Linearity digunakan untuk menilai persyaratan analisis data dalam penelitian ini.

4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data setiap variabel penelitian mempunyai distribusi normal. Uji Komogrov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas instrumen penelitian. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi variabel penelitian lebih besar ($>$) dari 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikan instrumen penelitian kurang dari ($<$) 0,05 maka residualnya tidak berdistribusi normal. Temuan uji normalitas SPSS untuk variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Gambar.4.9. Hasil Uji Normalitas Kualitas Kehidupan Kerja

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43138218
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.057
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 kualitas kehidupan kerja diatas Gambar 4.9, nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja 0,066 lebih besar ($>$) dari 0,05, maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

Gambar.4.10. Hasil Uji Normalitas Komitmen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53629938
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.082
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas komitmen diatas Gambar 4.10, nilai signifikan variabel komitmen 0,097 lebih besar (>) dari 0,05 maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

Gambar.4.11. Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51458085
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.074
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 motivasi kerja diatas Gambar 4.11, nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,077 lebih besar (>) dari 0,05, maka dapat disimpulkan residual berdistribusi normal. Berdasarkan perolehan data diatas maka simpulan yang dapat diambil bahwa seluruh variabel penelitian yakni kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja seluruhnya residual berdistribusi normal.

4.2.2. Uji Linearitas

Penggunaan uji Test for Linearity untuk menentukan linearitas. Variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan linier apabila nilai signifikansi linieritasnya lebih besar (>) dari 0,05. Demikian pula tidak akan terjadi hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat jika nilai signifikansi linieritasnya kurang (<) dari 0,05. Hasil uji linearitas variabel penelitian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut.

Gambar.4.12. Hasil Uji Linearitas Kualitas Kehidupan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	(Combined)	138.935	14	9.924	1.643	.098
		Linearity	62.907	1	62.907	10.417	.002
		Deviation from Linearity	76.028	13	5.848	.968	.493
	Within Groups		320.051	53	6.039		
Total			458.985	67			

Berdasarkan hasil uji linearitas kualitas kehidupan kerja diatas Gambar 4.12, terdapat nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja 0,493 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

Gambar.4.13. Hasil Uji Linearitas Komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen	Between Groups	(Combined)	189.396	21	9.019	1.539	.111
		Linearity	27.987	1	27.987	4.775	.034
		Deviation from Linearity	161.410	20	8.070	1.377	.183
	Within Groups		269.589	46	5.861		
Total			458.985	67			

Berdasarkan hasil uji linearitas komitmen diatas Gambar 4.13, terdapat nilai signifikan variabel komitmen 0,183 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara komitmen dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

Gambar.4.14. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	185.110	18	10.284	1.840	.047
		Linearity	35.336	1	35.336	6.322	.015

	Deviation from Linearity	149.774	17	8.810	1.576	.108
	Within Groups	273.875	49	5.589		
	Total	458.985	67			

Berdasarkan hasil uji linearitas motivasi kerja diatas Gambar 4.14, terdapat nilai signifikan variabel motivasi kerja 0,108 lebih besar (>) dari 0,05. Maka antara motivasi kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear. Berdasarkan perolehan diatas maka simpulan yang dapat diambil bahwa tiga variabel bebas yakni kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terdapat hubungan linear dengan kinerja guru.

4.3. Uji Hipotesis

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan uji Regresi Linier Sederhana menggunakan SPSS untuk menjawab hipotesis. Pengujian hipotesis merupakan pengujian terhadap jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Ada empat teori yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya, yaitu:

4.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis diterima jika nilai signifikan kurang dari (<) 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh yang besar antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya lebih besar (>) dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut temuan analisis regresi linier sederhana berbasis SPSS mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Gambar.4.15. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.907	1	62.907	10.482	.002 ^b
	Residual	396.078	66	6.001		
	Total	458.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru diatas Gambar 4.15, terdapat nilai signifikan kualitas kehidupan kerja $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, dengan arti kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya serta dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

4.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis diterima jika nilai signifikan kurang dari ($<$) 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh yang besar antara komitmen terhadap kinerja guru. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya lebih besar ($>$) dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut temuan analisis regresi linier sederhana berbasis SPSS mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja guru.

Gambar.4.16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen Terhadap Kinerja Guru

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.987	1	27.987	4.286	.042 ^b
	Residual	430.999	66	6.530		
	Total	458.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana komitmen terhadap kinerja guru diatas Gambar 4.16, terdapat nilai signifikan komitmen $0,042 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, dengan arti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya serta dapat disimpulkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

4.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis diterima jika nilai signifikan kurang dari ($<$) 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh yang besar antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya lebih besar ($>$) dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut temuan analisis regresi linier sederhana berbasis SPSS mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Gambar.4.17. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.336	1	35.336	5.505	.022 ^b
	Residual	423.649	66	6.419		
	Total	458.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana motivasi kerja terhadap kinerja guru diatas Gambar 4.17, terdapat nilai signifikan motivasi kerja $0,022 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, dengan arti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya serta dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

4.3.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya $\leq 0,05$. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variable-variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika diambil secara keseluruhan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Gambar.4.18. Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23.473	4.454		5.270	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.234	.131	.280	1.789	.078
	Komitmen	.042	.052	.104	.808	.422
	Motivasi Kerja	.041	.083	.073	.494	.623

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari hasil regresi linear berganda diatas Gambar 4.18 diperoleh persamaan linear berganda $Y = 23,473 + 0,234X_1 + 0,042X_2 + 0,041X_3$. Dimana konstantanya 23,473 yang berarti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja dianggap konstan maka kinerja guru adalah sebesar 23,473. Koefisien variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar 0,234 menunjukkan pengaruh positif yang berarti apabila kualitas kehidupan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 dengan asumsi komitmen dan motivasi kerja dianggap tetap. Koefisien variabel komitmen (X_2) sebesar 0,042 menunjukkan pengaruh positif yang berarti apabila komitmen meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,042 dengan asumsi kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja dianggap tetap. Koefisien variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,041 menunjukkan pengaruh positif yang berarti apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan maka

kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,041 dengan asumsi kualitas kehidupan kerja dan komitmen dianggap tetap.

Gambar.4.19. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.552	3	22.851	3.746	.015 ^b
	Residual	390.433	64	6.101		
	Total	458.985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen, Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diatas Gambar 4.19, terdapat nilai signifikan kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja $0,015 < 0,05$. Maka hipotesis diterima, dengan arti kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Gambar.4.20. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.386 ^a	.149	.109	2.470	1.701

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji pada Gambar. 4.20 diperoleh angka R sebesar 0,386 yang mengindikasikan bahwa 38,6% variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini terbukti kebenarannya serta dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada sudut pandang organisasi atau strategi sistem manajemen yang bertujuan untuk secara terus menerus dan bersamaan meningkatkan kualitas hidup guru di tempat kerjanya. *Quality of Work Life* berperan penting dalam memperbaiki lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mengarah pada standar kehidupan kerja yang lebih tinggi baik secara teknis maupun moral. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menumbuhkan kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya berfungsi sebagai katalis dan pembentuk hasil pengajaran yang berkualitas tinggi. Ada dua pendekatan untuk mendefinisikan "kualitas kehidupan kerja". Pertama, upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berkorelasi langsung dengan kualitas kehidupan kerja. Kedua, persepsi guru terhadap kualitas kehidupan kerja didasarkan pada keinginan mereka untuk merasa aman, puas dengan pekerjaannya, dan mampu maju dan berkembang. Rasa aman, kepuasan kerja,

rasa syukur, dan penciptaan peluang pertumbuhan dan pengembangan semuanya dapat berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa hormat dan martabat pendidik.

Gambar.4.21. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.124	2.450

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Gambar 4.21, terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. Diperoleh angka R 0,37 mengindikasikan bahwa 37% variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal ini diperoleh bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Hasil peneltian ini sejalan dengan pendapat Hackman dan Oldham (1976) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti adanya tugas bermakana, otonomi dalam pekerjaan dan umpan balik yang jelas dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya Lawler (1982) menyatakan kualitas kehidupan kerja dengan mempertimbangkan rasa aman, hubungan yang baik dan otonomi

dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Sehingga dengan memenuhi kebutuhan dasar guru akan meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilowati (2018) yaitu *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Dringu Kabupaten Probolinggo”* yang menemukan bahwa kinerja guru SMPN 1 Dringu Kabupaten Probolinggo dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Selain itu, Natalia (2021) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri Seputih Banyak Sub Rayon Lampung Tahun 2020/2021. Penelitian ini berjudul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada Guru SMA Negeri Sub Sinar Seputih Banyak Lampung Tahun 2020/2021”*. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Simalungun.

4.4.2. Komitmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Sebagai profesional yang terlibat dengan anak-anak, guru harus mampu menjalankan kebijakan dengan tujuan yang jelas dan memiliki rasa dedikasi yang kuat terhadap sekolah tempat mereka bekerja agar dapat memenuhi kewajibannya sebagai pendidik. Instruktur yang sangat berkomitmen terhadap profesinya akan berusaha keras; mereka melakukan ini demi kepentingan orang lain dan juga demi kepentingan diri mereka sendiri. Seorang guru yang berdedikasi harus memiliki rasa komitmen yang kuat baik terhadap organisasinya maupun kepemimpinannya

dalam rangka memenuhi tugasnya. Komitmen seorang guru ditunjukkan dengan kemampuannya dalam menunaikan tanggung jawabnya sehingga dapat menanamkan rasa akuntabilitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Gambar.4.22. Besar Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	.047	2.555

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Gambar 4.22, terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru. Diperoleh angka R 0,247 mengindikasikan bahwa 24,7% variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Semakin baik komitmen yang dimiliki guru akan mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Sejalan dengan penelitian ini, Khan dalam Hidayah (2018) menjelaskan bahwa, “*organizational commitment positively and significantly affect the performance of employes*”. Dengan artinya, komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang menyatakan bahwa, “*There are moderating effects between*

organization commitmen and performance. Artinya ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin (2018), “*Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SMP Batik Surakarta*” yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas pengajaran. Kinerja seorang guru akan meningkat seiring dengan tingginya komitmen guru dalam memberikan pengajaran berkualitas di kelas. Selanjutnya Sukamto (2016) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Andalan Di Sleman*” menyatakan bahwa komitmen guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada SMP Negeri Andalan Kabupaten Sleman. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan kebijakan sekolah. Hal ini menegaskan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Simalungun.

4.4.3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan minat seseorang pada pekerjaannya dan mendorong kerja tim, produktivitas, dan integrasi semua upaya dalam mengejar kepuasan. Motivasi yang tinggi akan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan dan menjalani kehidupan yang lebih baik. Motivasi di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja, yang dapat

menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan mencapai tujuannya. Memotivasi guru untuk bekerja keras mungkin merupakan alat yang ampuh bagi kelompok sekolah untuk mencapai tujuan mereka. Jika manajer atau pemimpin ingin membantu anggota stafnya berhasil mencapai tujuan perusahaan, mereka harus menyadari hal ini.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menggerakkan guru untuk dapat mencapai tujuan yang ditujuinya dan mendapat kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kebutuhan yang didorong dalam diri guru yang perlu dipenuhi agar guru dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sikap guru terhadap pekerjaannya membentuk motivasi mereka. Seseorang yang tergerak untuk bertindak berdasarkan dorongan batin ini dimiliki oleh dorongan hati ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah kualitas fundamental yang mendorong seseorang untuk bekerja. Upaya yang disengaja untuk mengubah perilaku seseorang untuk mempengaruhi mereka berperilaku dan mencapai tujuan atau hasil tertentu dikenal sebagai dorongan.

Gambar.4.23. Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	.077	.063	2.534

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Gambar 4.23, terdapat pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerjaguru. Diperoleh angka R 0,277 mengindikasikan bahwa 27,7% variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

Selanjutnya McShane dan Glinow dalam Wijaya (2017:13) model MARS (*Motivation, Ability, Role Perceptions dan Situational Factors*) yang menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) mempengaruhi terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54) variabel yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas di tempat kerja, yakni : variabel individu, variabel organisasional dan variabel psikologis. Dimana variabel psikologis, terdiri dari: a). Persepsi, b). Sikap, c). Kepribadian, d). Belajar, dan e). Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Amin (2018), "*Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru di SMP Batik Surakarta*" yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini membahas bagaimana meningkatkan motivasi guru dalam bekerja dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pengalaman belajar berkualitas tinggi kepada siswa. Selain itu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Andalan Kabupaten Sleman, menurut artikel Sukamto (2016) yang

berjudul “*Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*”. Guru SMP Andalan di Sleman”. Meningkatkan usaha, ketekunan, dan keuletan diri sendiri serta tujuan kerja, kepuasan kerja, gaji, tingkat pengawasan, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan fisik merupakan cara-cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Simalungun.

4.4.4. Pengaruh kualitas kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Ketika seorang guru berkinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa ia mampu melaksanakan tanggung jawabnya di sekolah dan mencirikan perilaku yang ditunjukkannya sebelum, selama, dan setelah pembelajaran. Selain itu, kualitas guru mempunyai dampak besar terhadap kualitas pendidikan. Pemimpin pendidikan adalah guru karena mereka adalah pendidik. Hal ini disebabkan oleh interaksi langsung yang dilakukan guru dengan siswa. Guru adalah kekuatan pendorong keberhasilan pendidikan dan dipandang sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan pembelajaran yang mewakili kualitas pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Gambar 4.23 terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Diperoleh angka R 0,386 mengindikasikan bahwa 38,6% variabel kualitas kehidupan kerja, komitmen dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan meningkatkannya kualitas kehidupan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
2. Komitmen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan meningkatkannya komitmen maka akan semakin meningkat juga kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
3. Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan meningkatkannya motivasi kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.
4. Kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama

Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan meningkatkannya kualitas kehidupan kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkat juga kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Perguruan Muhammadiyah Kabupaten Simalungun.

5.2. Saran

Temuan penelitian mendukung rekomendasi berikut untuk meningkatkan kinerja guru:

- a. Kepala sekolah hendaknya:
 1. Menciptakan nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan-keyakinan sekolah melalui kerja sama dengan pengajar, dan selalu memberi contoh kepada seluruh siswa dan staf, terutama kepada para guru.
 2. Menciptakan lingkungan yang lebih kekeluargaan, penuh kasih sayang, dan pengertian di sekolah sehingga pendidik dapat berbicara secara terbuka tentang tantangan yang mereka hadapi dan selalu membantu dalam mengatasi tantangan tersebut.
 3. Meminta tanggapan dan kritik guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara berkala.
 4. Memberikan kesempatan yang sama kepada guru untuk mengembangkan pribadinya dan melibatkan mereka dalam memecahkan kesulitan yang dihadapi sekolah.

- b. Guru hendaknya:
1. Menciptakan lingkungan yang lebih ramah bagi rekan-rekan di bidang pendidikan sehingga mereka dapat berbicara satu sama lain tentang tantangan yang tidak dapat mereka atasi sendiri.
 2. Mendekati kritik dan gagasan kepala sekolah, teman kerja, dan guru dengan positif (berpikir positif) sehingga pola pikir yang berkembang adalah kritik dan saran merupakan bentuk perhatian yang konstruktif.
 3. Sadarilah bahwa tugas Anda sebagai guru adalah merencanakan dengan matang sebelum memulai kegiatan belajar mengajar di kelas. Anda juga harus secara aktif mematuhi berbagai standar, norma, dan nilai yang telah ditetapkan sekolah agar setiap guru tertanam dalam budaya sekolah.
 4. Selalu memperluas pemahaman terhadap mata pelajaran yang mendasari pekerjaan Anda, memberikan wawasan dan informasi terbaru tentang isu-isu yang berkaitan dengan kegiatan yang meningkatkan proses belajar mengajar.
- c. Mengingat penelitian ini mempunyai keterbatasan dan hasil yang diperoleh belum ideal, maka penting bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian tambahan terhadap penelitian ini dengan menggunakan variabel alternatif yang juga mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akrim. (2022). *Buku Ajar Strategi Pembelajaran*. Umsu Press. Medan
- Amin.Mustaqim.(2018). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMP Batik Surakarta*. Indonesian Economics Business and Management Research.Vol.1.No.1. Hal.58-64.
- Arifin.Muhammad & Elfrianto (2021). *Manajemen Pendidikan Masa Kini*. UMSU Press. Medan.
- Bekti.R. R. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RumahSakit Ibu Dan Anak X Surabaya*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.Vol.6.No.2.Hal.156-163.
- Budiyanyo. Eko. (2020). *Kinerja Karyawan Di Tinjau Dari Gaya Aspek Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*.CV. AA Rizky. Banten.
- Chrisienty, W. (2015). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawandi Cv Sinar Plasindo*.Agora. Vol.3. No.2. Hal. 483-490.
- Dongoran. Faisal Rahman. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan*. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol. 5. No. 1. Hal. 89-94.
- Hackman. J.R. & Oldhan. G.R. (1976). *Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory*. Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 16. No. 2. Hal.250-279.
- Hafidullah. (2021). *Management Guru : Meningkatkan Disipin Dan Kinerja Guru*.Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Harahap, L. S & Indra Prasetia. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Di Padang Lawas*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi. Vol.2. No.3.Hal.22-38.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Organisasi dan Motivasi*.PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hersanti, D. W., & Rahmatika, D. N. (2020). *Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter. Vol.5. No.1.
- Hidayah. T. & Tobing, D. S. K. (2018). *The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance*. Internasional Journal of Scientific & Technologi Research. Vol.7. No.7. Hal.122-127.
- Himadrazzaq. Asal.(2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng*.Bata Ilyas Educational Management Review. Vol. 1. No. 1. Hal : 8-16.
- Huseno. Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative. Malang
- Indrasari. Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka. Yogyakarta.
- Isman. Muhammad. (2023). *Multimedia Interaktif Berbasis TPACK Penting Bagi Guru-Guru Bahasa Indonesia Di Kota Medan*. Jurnal Masyarakat Mandiri. Vol. 7. No. 6. Hal.6145-6157.
- Lawler. E.E. (1982). *Strategies For Improving The Quality Of Work Life*. American Psychologist. Hal.37-66
- Iswantari. Briggitta. N. (2021). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Terakreditasi A Di Kota Batam*. Jurnal Wawasan Mnajemen. Vol. 9. No. 3.
- Luthans. F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hills.International Edition.Singapore.
- Madjid. Abd. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*.Yogyakarta :Samudera Biru
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*.CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Maimunawati. Siti., Alif. Muhammad. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran*.3M Media Karya. Banten.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*.CV. Eureka Media Aksara. Jawa Tengah.
- Nasution, S Napsan & Sjahril Efendi Pasaribu.(2020). *Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan*

Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3.No.1.Hal.75-91.

Natalia.Veronika.E.D. (2021).*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021.TESIS. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung. Lampung.*

Ningrum. Egi. I. K. (2021). *Analisis Faktor Faktor Determinan Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 6. No. 2. Hal. 225-237.*

Novia, Asri Siregar. (2017). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.EducanduM. Vol.10. No.1.Hal.1-12.*

Nurhayati. Siti (2019). *Supervisi Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. CV.Iqro. Lampung.*

Prasetia.Indra (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik. UMSU Press. Medan*

Sari. Y. Fatmala. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Petala Bumi Provinsi Riau. JOM FISIP. Vol.5. No.1.Hal.1-11.*

Silaen. Novia. R., dkk (2021). *Kinerja Karyawan. Widina Bakti Persada Bandung. Bandung.*

Silvia, R. Ayu. (2021). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama.Jurnal Ilmu Mnajemen. Vol.8. No.3.Hal.921-930.*

Sudiby. Hanung. (2018). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Publikasi Ilmiah Di SMP Kabupaten Pekalongan. Jurnal Bikotetik. Vol. 2. No. 2. Hal : 144-146.*

Sukamto, Yohanes. (2016). *Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman.Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan. Vol.9. No.2.Hal.165-178.*

Sulasmi, Emilda. (2020). *Manajemen Dan Kepemimpinan.Raja Grafindo Persada.Depok.*

- Sugiarto, S., Santosa, A. B., & Isnowati, S. (2019). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Lingkungan Kerja*. NCAB.
- Susilowati, Armita (2018) *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Dringu Kabupaten Probolinggo*. Tesis. Universitas Panca Marga Probolinggo.
- Syafitri.Juarna.(2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Gebang Kabupaten Langkat*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol.5. No.3. Hal.8676-8686.
- Tewal. Bernhard. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grapindo. Bandung.
- Umatin, Choiru. Dkk. (2021).*Pengantar Pendidikan*. Jurnal IDAARAH. Vol. 1. No. 1. Hal. 133-142. Pustaka Learning Centre. Malang.
- Umayasari, Fitri. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Otonomi.Vol. 22. No. 2. Hal. 474-481.
- Uno. Hamzah. B. (2016). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wijaya.Candra.(2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). Medan.
- Yusuf. Munir (2018). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo. Palopo.

Lampiran 1

NAMA-NAMA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

No	Nama	JK	Unit
1	Abdul Halim Hasibuan	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
2	Agung Wibowo	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
3	Asma Wardhani	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
4	Edy Syahdarma Purba	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
5	Fitri Aprilina	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
6	Gagah Priambudi	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
7	Ida Afrila Hutapea	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
8	Ismail Marjuki	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
9	Jacki Setiawan R.M	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
10	Khairiyah	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
11	Lilik Wardoyo	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
12	Lina Budiati	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
13	Muhammad Hanafi Rangkuti	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
14	Nashriyani Mawaddah	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
15	Nurhayati	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
16	Paujjah	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
17	Putri Danna Sari Purba	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
18	Rahmiyanti Lisnani	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
19	Ratna Dilla	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
20	Sari Rafika Dewi Simanjuntak	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
21	Sariah Ningsih Damanik	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
22	Sri Rezeki	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
23	Sunarto	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
24	Supriatik	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
25	Susyanto	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
26	Syofrina Hasibuan	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
27	Yani Rahmat	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
28	Yuni Dahlina	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
29	Yunita Isnaini	P	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
30	Zainal Mukmin	L	SMP 21 Dolok Batu Nanggar
31	Anggun Pratiwi	P	SMP 55 Kandangan
32	Desi Ratna Sari	P	SMP 55 Kandangan
33	Mubin	L	SMP 55 Kandangan
34	Muh Rizky Anshori Manurung	L	SMP 55 Kandangan
35	Partini	P	SMP 55 Kandangan

36	Poppy Armaini	P	SMP 55 Kandangan
37	Siti Nurhasanah	P	SMP 55 Kandangan
38	Sriwati	P	SMP 55 Kandangan
39	Wilda Hasanah Nasution	P	SMP 55 Kandangan
40	Tri Utami	P	SMP Darul Arqom Simalungun
41	Suryo Abdi Nugroho	L	SMP Darul Arqom Simalungun
42	Novita Sari Hasibuan	P	SMP Darul Arqom Simalungun
43	Dalilatul Jannah Sitorus	P	SMP Darul Arqom Simalungun
44	Yuni Harsah	P	SMP Darul Arqom Simalungun
45	Syaifuddin Yamin Purba	L	SMP Darul Arqom Simalungun
46	Fadhillah Muslimah	P	SMP Darul Arqom Simalungun
47	Hayyun Kamila	P	SMP Darul Arqom Simalungun
48	M. Zidane Naufal	L	SMP Darul Arqom Simalungun
49	Roshita Kusuma Wardani	P	SMP Darul Arqom Simalungun
50	Dhika Nanda Putri	P	SMP Perdagangan
51	Hadianto Suharta	L	SMP Perdagangan
52	Irfan	L	SMP Perdagangan
53	Mirinda Mayang Putri	P	SMP Perdagangan
54	Mubariq Khadiansyah	L	SMP Perdagangan
55	Sunarti Utami Ningsih	P	SMP Perdagangan
56	Supayu Ningsih	P	SMP Perdagangan
57	Suriana	P	SMP Perdagangan
58	Suryanti	P	SMP Perdagangan
59	Zulistia Ningsih	P	SMP Perdagangan
60	Ade Herawati Nasution	P	SMP 54 Kerasaan
61	Arwita Purba S.pd	P	SMP 54 Kerasaan
62	Betty Elvi Susanti	P	SMP 54 Kerasaan
63	Eva Sari S.pd	P	SMP 54 Kerasaan
64	Nindi Ariani	P	SMP 54 Kerasaan
65	Okky Firmansyah Ginting	L	SMP 54 Kerasaan
66	Puara Sandi Saragih	L	SMP 54 Kerasaan
67	Ricki	L	SMP 54 Kerasaan
68	Rosnah Damanik	P	SMP 54 Kerasaan

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.671**	-.150	.574**	.614**	.577**	-.097	.707**	.551**	-.085	.784**	.156	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.430	.001	.000	.001	.610	.000	.002	.656	.000	.411	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.536**	-.239	.480**	.305	.659**	-.213	.433*	.385*	-.086	.609**	.071	.455*
	Sig. (2-tailed)	.002	.203	.007	.101	.000	.259	.017	.035	.651	.000	.709	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-.292	.421*	.016	-.084	-.091	.538**	-.127	.148	.465**	-.020	-.148	-.049
	Sig. (2-tailed)	.118	.021	.934	.661	.631	.002	.503	.436	.010	.915	.436	.797
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.605**	-.284	.649**	.600**	.739**	-.201	.531**	.659**	-.068	.659**	.165	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.129	.000	.000	.000	.287	.003	.000	.721	.000	.384	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.287	.526**	.351	.601**	.342	.642**	.505**	.460	.635**	.547**	.376	.523**
	Sig. (2-tailed)	.124	.003	.057	.000	.064	.000	.004	.011	.000	.002	.041	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	.536**	-.292	.605**	.287
	Sig. (2-tailed)	.002	.118	.000	.124
	N	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	-.239	.421*	-.284	.526**
	Sig. (2-tailed)	.203	.021	.129	.003
	N	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.480**	.016	.649**	.351
	Sig. (2-tailed)	.007	.934	.000	.057
	N	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.305	-.084	.600**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.101	.661	.000	.000
	N	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.659**	-.091	.739**	.342
	Sig. (2-tailed)	.000	.631	.000	.064
	N	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	-.213	.538**	-.201	.642**
	Sig. (2-tailed)	.259	.002	.287	.000
	N	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.433*	-.127	.531**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.017	.503	.003	.004
	N	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.385*	.148	.659**	.460
	Sig. (2-tailed)	.035	.436	.000	.011
	N	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	-.086	.465**	-.068	.635**
	Sig. (2-tailed)	.651	.010	.721	.000
	N	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.609**	-.020	.659**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.915	.000	.002
	N	30	30	30	30

X11	Pearson Correlation	.071	-.148	.165	.376
	Sig. (2-tailed)	.709	.436	.384	.041
	N	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.455	-.049	.616	.523
	Sig. (2-tailed)	.011	.797	.000	.003
	N	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	1	.080	.585	.354
	Sig. (2-tailed)		.675	.001	.055
	N	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.080	1	.031	.484
	Sig. (2-tailed)	.675		.871	.007
	N	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.585	.031	1	.474
	Sig. (2-tailed)	.001	.871		.008
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.354	.484	.474	1
	Sig. (2-tailed)	.055	.007	.008	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X16	X17	X18	Total
X01	Pearson Correlation	.673**	-.028	.464**	.423*
	Sig. (2-tailed)	.000	.884	.010	.020
	N	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.682**	-.049	.378*	.352
	Sig. (2-tailed)	.000	.797	.040	.056
	N	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.203	.298	-.007	.468**
	Sig. (2-tailed)	.281	.109	.969	.009
	N	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	-.026	.903**	-.137	.837**
	Sig. (2-tailed)	.893	.000	.471	.000
	N	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.492**	-.022	.278	.385*
	Sig. (2-tailed)	.006	.909	.138	.036
	N	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.199	.285	-.011	.504**
	Sig. (2-tailed)	.292	.127	.953	.004
	N	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.535**	-.217	.541**	.224
	Sig. (2-tailed)	.002	.249	.002	.235
	N	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	-.186	.792**	-.280	.673**
	Sig. (2-tailed)	.325	.000	.134	.000
	N	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.479**	-.146	.452*	.228
	Sig. (2-tailed)	.007	.440	.012	.226
	N	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	-.279	.748**	-.467**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.135	.000	.009	.002
	N	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.428*	-.112	.447*	.254
	Sig. (2-tailed)	.018	.557	.013	.176
	N	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.348	-.066	.294	.369*
	Sig. (2-tailed)	.059	.727	.115	.045
	N	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	-.184	.828**	-.240	.622**
	Sig. (2-tailed)	.330	.000	.202	.000
	N	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.162	.553**	.070	.695**
	Sig. (2-tailed)	.392	.002	.712	.000
	N	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.195	.126	.240	.379*
	Sig. (2-tailed)	.301	.505	.202	.039
	N	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	1	-.044	.565**	.320
	Sig. (2-tailed)		.816	.001	.085
	N	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	-.044	1	-.090	.807**
	Sig. (2-tailed)	.816		.637	.000
	N	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.565**	-.090	1	.131
	Sig. (2-tailed)	.001	.637		.492

	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.320	.807**	.131	1
	Sig. (2-tailed)	.085	.000	.492	
	N	30	30	30	30

X24	Pearson Correlation	.829**	.572**	-.231	.477**	-.222	.306	.190	.165	.388	.299	.244	.281	-.095	-.043	.404	.178	-.375	.039	.264	.315	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.220	.008	.238	.100	.313	.382	.034	.109	.194	.133	.618	.821	.027	.347	.773	.041	.836	.159	.090
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.229	.141	-.088	.091	-.294	-.015	-.190	.136	.381	.025	.033	.898	.863	.293	.257	.458	.018	.660	.059	.969	.227
	Sig. (2-tailed)	.223	.458	.645	.634	.115	.939	.314	.473	.591	.034	.898	.863	.293	.257	.458	.018	.660	.059	.969	.227	.477
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.374	.466**	.220	.679**	.477**	.698**	.605**	.397**	.584**	.801**	.513**	.562**	.653**	.360	.510**	.351	.228	.225	.158	.328	.047
	Sig. (2-tailed)	.042	.009	.243	.008	.000	.000	.000	.031	.001	.000	.004	.001	.000	.051	.004	.057	.225	.158	.328	.047	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X22	X23	X24	X25	Total
X01	Pearson Correlation	.054	.659	.829	.229	.374
	Sig. (2-tailed)	.777	.000	.000	.223	.042
	N	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.464**	.385	.572**	.141	.466**
	Sig. (2-tailed)	.010	.035	.001	.458	.009
	N	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	-.300	-.452*	-.231	-.088	.220
	Sig. (2-tailed)	.107	.012	.220	.645	.243
	N	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.481**	.287	.477**	.091	.679**
	Sig. (2-tailed)	.007	.123	.008	.634	.000
	N	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.017	-.460*	-.222	-.294	.477**
	Sig. (2-tailed)	.931	.011	.238	.115	.008
	N	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.418	.138	.306	-.015	.698**
	Sig. (2-tailed)	.021	.466	.100	.939	.000
	N	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.260	.086	.190	-.190	.605**
	Sig. (2-tailed)	.165	.651	.313	.314	.000
	N	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.316	.241	.165	.136	.397**
	Sig. (2-tailed)	.089	.199	.382	.473	.030
	N	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.404	.468**	.388	.102	.584**
	Sig. (2-tailed)	.027	.009	.034	.591	.001
	N	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.117	.232	.299	.381	.555**
	Sig. (2-tailed)	.539	.218	.109	.038	.001
	N	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.110	.227	.244	.025	.801**
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	.564	.227	.194	.895	.000
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.011	.306	.281	.033	.513
	Sig. (2-tailed)	.953	.100	.133	.863	.004
	N	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.102	.064	-.095	-.198	.562
	Sig. (2-tailed)	.592	.735	.618	.293	.001
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-.087	-.101	-.043	-.214	.653
	Sig. (2-tailed)	.647	.596	.821	.257	.000
	N	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.070	.690	.404	.141	.360
	Sig. (2-tailed)	.713	.000	.027	.458	.051
	N	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	-.085	.237	.178	.429	.510
	Sig. (2-tailed)	.655	.207	.347	.018	.004
	N	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	-.014	-.216	-.055	.084	.351
	Sig. (2-tailed)	.940	.252	.773	.660	.057
	N	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	.146	.641	.375	.349	.228
	Sig. (2-tailed)	.440	.000	.041	.059	.225
	N	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	.620	.137	.039	.008	.265
	Sig. (2-tailed)	.000	.471	.836	.969	.158
	N	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	.128	.659	.264	.229	.188
	Sig. (2-tailed)	.502	.000	.159	.223	.320
	N	30	30	30	30	30
X21	Pearson Correlation	.482	.558	.315	.135	.365
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.090	.477	.047
	N	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	1	.128	.065	-.050	.348
	Sig. (2-tailed)		.502	.733	.795	.059
	N	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.128	1	.641	.373	.289
	Sig. (2-tailed)	.502		.000	.043	.121
	N	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.065	.641	1	.349	.359
	Sig. (2-tailed)	.733	.000		.059	.051
	N	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	-.050	.373	.349	1	.143
	Sig. (2-tailed)	.795	.043	.059		.451
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.348	.289	.359	.143	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.121	.051	.451	
	N	30	30	30	30	30

X1 1	Pearson Correlation	-.252	.177	.167	.265	.350	.065	.286	.121	.232	.553	1	.353	.446	.446
	Sig. (2-tailed)	.179	.350	.378	.158	.058	.731	.125	.526	.218	.002		.056	.013	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 2	Pearson Correlation	-.023	.589	.489	.769	.661	.143	-.063	.539	.337	.664	.353	1	.832	.945
	Sig. (2-tailed)	.904	.001	.006	.000	.000	.452	.740	.002	.069	.000	.056		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 3	Pearson Correlation	.057	.528	.436	.802	.704	.217	.050	.468	.438	.872	.446	.832	1	.888
	Sig. (2-tailed)	.766	.003	.016	.000	.000	.249	.794	.009	.015	.000	.013	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 4	Pearson Correlation	-.011	.637	.521	.802	.704	.217	.050	.556	.356	.787	.446	.945	.888	1
	Sig. (2-tailed)	.953	.000	.003	.000	.000	.249	.794	.001	.054	.000	.013	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 5	Pearson Correlation	-.011	.637	.521	.802	.704	.217	.050	.556	.356	.787	.446	.945	.888	1.000
	Sig. (2-tailed)	.953	.000	.003	.000	.000	.249	.794	.001	.054	.000	.013	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 6	Pearson Correlation	-.121	.494	.338	.498	.463	.060	.093	.415	.212	.594	.416	.646	.484	.722
	Sig. (2-tailed)	.525	.005	.067	.005	.010	.753	.625	.023	.261	.001	.022	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 7	Pearson Correlation	-.056	.304	.287	.333	.268	.329	.262	.371	.348	.583	.284	.327	.423	.423
	Sig. (2-tailed)	.769	.102	.124	.072	.152	.076	.163	.043	.060	.001	.128	.078	.020	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.100	.708	.674	.806	.702	.474	.304	.703	.639	.855	.486	.785	.838	.873
	Sig. (2-tailed)	.598	.000	.000	.000	.000	.008	.103	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X15	X16	X17	Total	
X01	Pearson Correlation		-.011	-.121	-.056	.100
	Sig. (2-tailed)		.953	.525	.769	.598
	N		30	30	30	30
X02	Pearson Correlation		.637	.494	.304	.708
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.102	.000
	N		30	30	30	30
X03	Pearson Correlation		.521	.338	.287	.674
	Sig. (2-tailed)		.003	.067	.124	.000
	N		30	30	30	30
X04	Pearson Correlation		.802	.498	.333	.806

	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.072	.000
	N	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.704**	.463*	.268	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.152	.000
	N	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.217	.060	.329	.474**
	Sig. (2-tailed)	.249	.753	.076	.008
	N	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.050	.093	.262	.304
	Sig. (2-tailed)	.794	.625	.163	.103
	N	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.556**	.415*	.371*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.043	.000
	N	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	.356	.212	.348	.639**
	Sig. (2-tailed)	.054	.261	.060	.000
	N	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.787**	.594**	.583**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.446	.416*	.284	.486*
	Sig. (2-tailed)	.013	.022	.128	.007
	N	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.945**	.646**	.327	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.000
	N	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.888**	.484**	.423*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.020	.000
	N	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	1.000**	.722**	.423*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000
	N	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	1	.722**	.423*	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.000
	N	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.722**	1	.422*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000
	N	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.423*	.422*	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.020	.020		.001
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.873**	.637**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30

Lampiran 6

INSTRUMEN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Inisial :

Instansi :

Petunjuk Pengisian

Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

Tidak Pernah (TDP) = 1

Jarang (JR) = 2

Kadang Kadang (KD) = 3

Sering (SR) = 4

Selalu (SL) = 5

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)		1	2	3	4	5
1	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pembelajaran					
2	RPP disusun berdasarkan kebutuhan siswa					
Pelaksanaan pembelajaran		1	2	3	4	5
3	Melaksanakan pembelajaran dengan sesuka hati					
4	Menerapkan pembelajaran yang menumbuhkan sikap kebiasaan positif					
5	Menguasai materi pembelajaran					
6	Terkadang materi pembelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan sumber belajar yang saya gunakan.					
7	Menguasai materi pada setiap materi pelajaran					
8	Dalam kegiatan pembelajaran menerapkan teknologi informatika					
9	Variasi metode mengajar diterapkan dengan tepat					
Penilaian Prestasi Belajar		1	2	3	4	5
10	Hasil tes dikoreksi, tetapi siswa tidak diberitahu tentang perubahan tersebut.					
11	Evaluasi akhir dilakukan sesuai dengan kompetensi (tujuan).					
JUMLAH						

Lampiran 7

INSTRUMEN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Inisial :

Instansi :

Petunjuk Pengisian

Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

Tidak Pernah (TDP) = 1

Jarang (JR) = 2

Kadang Kadang (KD) = 3

Sering (SR) = 4

Selalu (SL) = 5

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
Pertumbuhan dan pengembangan		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri guru					
2	Ada tantangan dalam pekerjaan yang dilakukan.					
Partisipasi		1	2	3	4	5
3	Sekolah membatasi ide-ide yang diberikan guru					
4	Usulan guru akan dimasukkan kedalam rencana yang telah ditetapkan sekolah.					
5	Sekolah melaksanakan saran yang diberikan guru					
Lingkungan fisik		1	2	3	4	5
6	Sarana prasarana yang belum memadai					
Pengawasan		1	2	3	4	5
7	Kepala sekolah tidak menghargai kemampuan bawahannya					
8	Kepala sekolah peduli terhadap kesejahteraan bawahannya					
Gaji dan tunjangan		1	2	3	4	5
9	Gaji yang tidak mencukupi					
10	Gaji ditentukan berdasarkan prestasi.					
11	Insentif yang layak					
Integrasi kerja		1	2	3	4	5
12	Rekan kerja yang tidak saling menyemangati					
JUMLAH						

Lampiran 8

INSTRUMEN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Inisial :

Instansi :

Petunjuk Pengisian

Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

Tidak Pernah (TDP) = 1

Jarang (JR) = 2

Kadang Kadang (KD) = 3

Sering (SR) = 4

Selalu (SL) = 5

No	Pertanyaan	TD P	JR	KD	SR	SL
Bekerja dengan Sungguh-sungguh		1	2	3	4	5
1	Saya menyusun rencana pembelajaran (RPP) pada awal semester.					
2	Saya mengajar dengan berpedoman pada RPP yang telah saya susun.					
3	Saya melaporkan hasil evaluasi siswa secara berkala kepada sekolah.					
Memberikan pelayanan terbaik bagi peserta didik		1	2	3	4	5
4	Saya jarang memperhatikan perkembangan peserta didik baik diluar maupun di dalam proses pembelajaran.					
5	Saya memberikan bimbingan dan arahan bagi peserta didik yang bermasalah dalam akademis maupun non akademis.					
6	Saya bekerjasama (berkonsultasi, bertukar informasi, dan mencari solusi) dengan orang tua siswa yang mengalami masalah dalam akademis maupun non akademis.					
7	Saya berinisiatif mengisi kelas yang gurunya tidak hadir meskipun saya bukan guru piket pada saat itu.					
Proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah		1	2	3	4	5
8	Saya berusaha mencari buku sumber lain yang tidak tersedia di sekolah.					
9	Saya mengikuti pelatihan dan seminar untuk					

	meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar.					
10	Saya melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) untuk mengetahui permasalahan guru dan peserta didik di kelas.					
Menerima tugas tambahan selain tugas pembelajaran.		1	2	3	4	5
11	Saya melatih peserta didik untuk mengikuti perlombaan.					
12	Saya menyediakan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa yang bermasalah.					
13	Saya melaksanakan tugas sebagai pembina pramuka.					
Tetap setia menjadi seorang guru		1	2	3	4	5
14	Saya tetap bersedia menjadi guru walaupun ditempatkan di tempat yang jauh dari kota.					
Menghindari diri dari perbuatan tercela		1	2	3	4	5
15	Saya menjaga etika sebagai seorang guru di masyarakat.					
JUMLAH						

Lampiran 9

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA PERGURUAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN SIMALUNGUN

Inisial :

Instansi :

Petunjuk Pengisian

Jawaban pada kolom diberi keterangan sebagai berikut :

Tidak Pernah (TDP) = 1

Jarang (JR) = 2

Kadang Kadang (KD) = 3

Sering (SR) = 4

Selalu (SL) = 5

No	Pertanyaan	TDP	JR	KD	SR	SL
Faktor Intrinsik						
Prestasi yang ingin dicapai		1	2	3	4	5
1	Dalam mengerjakan semua tugas saya selalu ingin dengan rapi dan sempurna					
2	Penghargaan dari para pemimpin memotivasi saya untuk bekerja lebih giat.					
3	Keberadaan seorang guru teladan memotivasi saya untuk meningkatkan kerja saya.					
Pengakuan dari dunia kerja		1	2	3	4	5
4	Menerima pujian dari rekan kerja memberi saya lebih banyak energi untuk tugas saya.					
5	Saya ingin rekan kerja saya menghargai saya.					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sebelum batas waktu.					
Tanggung jawab						
7	Setiap kali saya menyelesaikan tugas, saya menetapkan tenggat waktu.					
Faktor Ekstrinsik						
Hubungan interpersonal		1	2	3	4	5
8	Saya selalu mendiskusikan tantangan yang saya hadapi sebagai guru dengan rekan-rekan saya.					
Kebijakan Administratif		1	2	3	4	5
9	Pujian rekan kerja berdampak besar pada seberapa baik saya bekerja.					
10	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran					

	(RPP) adalah salah satu tanggung jawab saya.					
Kondisi kerja		1	2	3	4	5
11	Dukungan rekan kerja memungkinkan saya untuk lebih berupaya dalam pekerjaan.					
12	Saya merasa nyaman bekerja disini karena kepemimpinan dan dukungan dari rekan kerja saya.					
Teknik Supervisi		1	2	3	4	5
13	Saya selalu mengikuti instruksi pimpinan ketika memenuhi tanggung jawab saya.					
Kehidupan pribadi		1	2	3	4	5
14	Keluarga saya selalu menyemangati saya dalam pekerjaan saya.					
15	Profesi saya terinspirasi oleh dukungan keluarga saya.					
JUMLAH						