

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2
KOTA BATU**

Tesis

Oleh

BURHANA RIZKY PRATAMA

NIM. 200106210001



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2
KOTA BATU**

Tesis

Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh
BURHANA RIZKY PRATAMA
NIM. 200106210001

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Quality of Work Life*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Batu” ini telah diperiksa dan disetujui.

Malang,
Pembimbing I



(Prof. Dr. Wahidmurni, M.Pd, Ak.)
NIP.196903032000031002

Malang,
Pembimbing II



(Prof. Dr. Sri Harini, M. Si.)
NIP. 197310142001122002

Malang,
Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Islam



(Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.)
NIP.198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Kota Batu**" ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan **lulus** pada tanggal 13 Juni 2024.

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Penguji Utama

Dr. Hj. Samsul Susilawati, M.Pd

NIP. 19760619 200501 2 005

Ketua



Dr. Alfiana Yuli Efivanti, M.A

NIP. 19710701 200604 2 001

Pembimbing 1/Penguji



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd

NIP. 19690303 200003 1 002

Pembimbing 2/Sekretaris



Prof. Dr. Hj. Sri Harini, M.Si

NIP. 19731014 200112 2 002



Mengesahkan,

Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd

NIP. 19690303 200003 1 002

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Burhana Rizky Pratama
NIM : 200106210001
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Kota Batu

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 13 Juni 2024

Hormat saya



Handwritten signature of Burhana Rizky Pratama.

Burhana Rizky Pratama

NIM. 200106210001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Suryohadi dan Ibu Siti Munawaroh, yang senantiasanya dengan Ikhlas mendo'akan dan memberi semangat, seta adik-adik tersayang Aditya Alfin Rahman Maulana dan Satria Akrom Izzulhaq Mirroby yang selalu memberi semangat bagi penulis.

MOTTO

“Tidak ada yang namanya keberuntungan yang datang dengan sendiri pada kehidupan kita. Aturan, prasyarat, psikologis, semua itu merupakan faktor tak terlihat apabila dikombinasikan akan menghasilkan ketidakpastian yang tak bisa dihindari. Kesuksesan menjalani kehidupan sudah ditentukan sebelum kehidupan itu dimulai”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur yang secara mendalam penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan kemampuan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Batu” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.).

Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah sebagai pedoman hidup manusia, dan semoga kelak kita mendapat syafaat dari beliau. *Amiin ya robbal alamin.*

Banyak pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. HM. Zainuddin M.A. dan para Wakil Rektor
2. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak. atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd. atas motivasi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak. atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis.
5. Dosen Pembimbing II, Prof. Dr. Hj. Sri Harini, M. Si. atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis.

6. Semua dosen Pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.
7. Semua staf dan tenaga kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahan layanan akademik dan administratif selama penulis menyelesaikan studi.
8. Semua sivitas Guru SMA Negeri 2 Kota Batu khususnya kepala sekolah, TU serta semua pendidik khususnya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.
9. Kedua orang tua, Bapak Suryohadi dan Ibu Siti Munawaroh yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan do'a kepada penulis.
10. Semua keluarga di Kota Batu yang selalu menjadi inspirasi dalam menjalani hidup.

Penulis hanya bisa menyampaikan ucapan terimakasih dan berdo'a semoga amal shalih yang telah mereka semua lakukan, diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Malang, 30 Mei 2024

Penulis,

Burhana Rizky Pratama

NIM. 200106210001

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Umum

Transliterasi yang digunakan ascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrhim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Suatu Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Mentri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0542.b/U/1987. Sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*). INIS Fellow 1992.

2. Konsonan

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	L
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	M
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	N
ح	=	H	ط	=	Th	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	H
د	=	D	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	Dz	غ	=	Gh	ي	=	Y
ر	=	R	ف	=	F			

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata maka dilambangkan dengan tanda koma di atas(‘). Berbalik dengan koma (,,), untuk oengganti lambang “ع”.

3. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara sebagai berikut:

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

Khusus untuk bacaan “ya” nisbat, maka tidak boleh digunakan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan “ya” nisbat diakhirinya. Begitu juga untuk suara diftong, “wawu dan ya” setelah *fathah* ditulis

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُو = u

إِي = i

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul.....	
Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Halaman Persembahan	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Pedoman Literasi.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Orisinalitas Penelitian	12
F. Definisi Operasional Variabel.....	26
BAB II Kajian Pustaka.....	29
A. Motivasi Kerja.....	29
B. <i>Quality of Worklife</i>	36
C. Kepuasan Kerja	45
D. Kinerja.....	49
E. Pengaruh Antar Variabel.....	58
F. Hipotesis Penelitian.....	63
BAB III Metode Penelitian.....	64
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	64
B. Variabel Penelitian	64
C. Populasi Penelitian	66
D. Teknik Pengumpulan Data.....	67
E. Uji Instrumen Penelitian	74
F. Metode Pengumpulan Data.....	78
G. Teknik Penskalaan Dan Pengukuran Data	78
H. Teknik Analisis Data.....	80
I. Uji Hipotesis.....	96
J. Prosedur Kerja.....	98
K. Skema Penelitian.....	102
L. Waktu Pelaksanaan Penelitian	102
M. Tahapan Penelitian	103
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	104
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	104

B. Deskripsi Hasil Uji Regresi Logistik	116
BAB V PEMBAHASAN	132
A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	132
B. Pengaruh QWL Terhadap Kinerja	139
C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	142
D. Pengaruh Motivasi Kerja, <i>Quality Of Work Life</i> , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Batu Menurut Perspektif Islam.....	146
BAB VI PENUTUP	154
A. Kesimpulan	154
B. Saran.....	155
Daftar Pustaka.....	157
Lampiran	163

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian	22
Tabel 2.1. Indikator Motivasi Kerja.....	34
Tabel 2.2. Indikator <i>QWL</i>	41
Tabel 2.3. Indikator Kepuasan Kerja	47
Tabel 2.4. Indikator Kinerja	53
Tabel 2.5. Indikator Variabel	62
Tabel 3.1. Data Guru Tetap SMA Negeri 2 Kota Batu.....	66
Tabel 3.2. Karakteristik Populasi Guru SMA Negeri 2 Kota Batu.....	66
Tabel 3.3. Alternatif Jawaban Perilaku	69
Tabel 3.4. Variabel dan Indikator	70
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	75
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>QWL</i>	75
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel	77
Tabel 3.9. Nilai Model Regresi Logistik Jika Variabel Bebasnya Dikotomi	95
Tabel 3.10. Penilaian R^2	97
Tabel 3.11. Waktu Pelaksanaan Penelitian	102
Tabel 4.1. Daftar Guru SMAN 2 Kota Batu TP 2023/2024	110
Tabel 4.2. Nama Guru SMAN 2 Kota Batu	112
Tabel 4.3. Guru Berdasarkan Jenis Kelamin.....	113
Tabel 4.4. Data Guru Berdasarkan Umur	114
Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir.....	115
Tabel 4.6. Status Perkawinan.....	115
Tabel 4.7. Lama Bekerja	116
Tabel 4.8. <i>Case Processing Summary</i>	117
Tabel 4.9 <i>Output</i> Sebaran Nilai Motivasi Kerja	117
Tabel 4.10 <i>Output</i> Sebaran Nilai <i>QWL</i>	118
Tabel 4.11 <i>Output</i> Sebaran Nilai Kepuasan Kerja.....	118
Tabel 4.12 Deskriptif Data Motivasi Kerja, <i>QWL</i> , Dan Kepuasan Kerja Guru SMAN 2 Batu TP 2023/2024	119
Tabel 4.13 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	121
Tabel 4.14 Uji Validitas <i>QWL</i>	122
Tabel 4.15 Uji Validitas Kepuasan Kerja	123
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas <i>Coefficients</i>	124
Tabel 4.17 <i>Case Processing Summary</i>	125
Tabel 4.18 <i>Case Processing Summary</i>	126
Tabel 4.19 <i>Goodness-of-Fit</i>	127
Tabel 4.20 <i>Model Fitting Information</i>	128
Tabel 4.21 <i>Pseudo R-Square</i>	128
Tabel 4.22 <i>Likelihood Ratio Tests</i>	129
Tabel 4.23 <i>Classification</i>	130
Tabel 4.24 <i>Parameter Estimate</i>	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Motivasi Kerja, <i>QWL</i> , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	62
Gambar 3.1 Variabel Penelitian	65
Gambar 3.2 Skema Penelitian	102
Gambar 3.4 Tahapan Penelitian	103
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah SMAN 02 Kota Batu	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Rekomendasi Ijin Penelitian Dinas Pendidikan	164
Lampiran 2. Surat Keterangan SMA Negeri 02 Batu	165
Lampiran 3. Tabel Tabulasi Motivasi Kerja	166
Lampiran 3. Tabel Tabulasi QWL	167
Lampiran 4. Tabel Tabulasi Kepuasan Kerja.....	168
Lampiran 5. Tabel Tabulasi Kinerja	169
Lampiran 6. Tabel Tabulasi Rata-Rata Variabel X Dan Y	170
Lampiran 7. Output Validitas Variabel.....	171
Lampiran 8. Case Processing Summary.....	174
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas.....	176
Lampiran 10. Hasil Perhitungan Regresi Logistik.....	176
Lampiran 11. Tabel Parameter Estimate	178
Lampiran 12. Dokumentasi.....	182

Abstrak

Burhana Rizky Pratama, 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Quality of Work Life, Dan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Batu*, Tesis Magister, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing 1. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak., Pembimbing 2. Prof. Dr. Hj. Sri Harini, M. Si.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Quality of Work Life, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Kedudukan guru sangat strategis dan sangat menentukan dalam proses belajar mengajar karena tugas guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Salah satu faktor yang penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal dengan memberikan motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif mendukung aktivitas kerja. Kepuasan kerja dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru.

Tujuan dari penelitian untuk (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru, (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *quality of worklife* terhadap kinerja pada guru, (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu. Metode penelitian menggunakan korelatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data angket menggunakan kuesioner. Populasi sebesar 67 guru. Analisis data menggunakan regresi logistik.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja, *quality of work life*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 2 Kota Batu.

Abstract

Burhana Rizky Pratama, 2023. *The influence of work motivation, quality of work life, and on the performance of teachers of State High School 2 Batu City*, Master Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Advisor 1. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak., Supervisor 2. Prof. Dr. Hj. Sri Harini, M. Si.

Keywords: *Work Motivation, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Performance*

The position of the teacher is very strategic and very decisive in the teaching and learning process because the task of the teacher is to sort and select the learning material to be presented to students. One of the important factors to achieve optimal teacher performance by providing good work motivation, a conducive work environment supports work activities. Job satisfaction with the job will contribute greatly to improving teacher performance.

The purpose of the study is to (1) Analyze and explain the effect of work motivation on performance in teachers, (2) Analyze and explain the effect of quality of work life on performance in teachers, (3) Analyze and explain the effect of job satisfaction on performance in teachers of State High School 2 Batu City. The research method uses correlative with a quantitative approach. Questionnaire data collection using questionnaires. The population is 67 teachers. Data analysis using logistic regression.

The results showed that partial work motivation had a significant positive effect on performance; quality of work life has a significant positive effect on performance; Job satisfaction has a significant positive effect on performance. Work motivation, quality of work life, and job satisfaction has a significant positive effect simultaneously on the performance of teachers of State High School 2 Batu City.

تجريدي

برهانا رزقي براتاما ، ٢٠٢٣. تأثير الدافع للعمل ، ونوعية الحياة العملية ، وعلى أداء معلمي المدرسة الثانوية الحكومية 2 مدينة باتو، رسالة ماجستير ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.المستشار 1.الأستاذ الدكتور وحيدمربي ، دكتوراه في الطب ، AK ، مشرف 2.الدكتور هـ. سري هاريني ، م. سي .

الكلمات المفتاحية: دافع العمل ، جودة الحياة العملية ، الرضا الوظيفي ، الأداء

كما أن موقف المعلم استراتيجي للغاية وحاسم جدا في عملية التعليم والتعلم لأن مهمة المعلم هي فرز واختيار المواد التعليمية التي سيتم تقديمها للطلاب. أحد العوامل المهمة لتحقيق الأداء الأمثل للمعلم من خلال توفير دافع عمل جيد ، بيئة عمل مواتية تدعم أنشطة العمل. سيساهم الرضا الوظيفي عن الوظيفة بشكل كبير في تحسين أداء المعلم.

الغرض من الدراسة هو (1) تحليل وشرح تأثير دافعية العمل على الأداء لدى المعلمين ، (2) تحليل وشرح تأثير جودة الحياة العملية على الأداء لدى المعلمين ، (3) تحليل وشرح تأثير الرضا الوظيفي على الأداء لدى معلمي المدرسة الثانوية الحكومية 2 باتو سيتي .تستخدم طريقة البحث الارتباط مع النهج الكمي. جمع بيانات الاستبيان باستخدام الاستبيانات. يبلغ عدد سكانها 67 مدرسا.تحليل البيانات باستخدام الانحدار اللوجستي.

أظهرت النتائج أن الدافع الجزئي للعمل كان له تأثير إيجابي كبير على الأداء.جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي كبير على الأداء ؛ الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على الأداء ، وتحفيز العمل ، ونوعية الحياة العملية، والرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير في وقت واحد على أداء معلمي المدرسة الثانوية الحكومية 2 مدينة باتو.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting penunjang keberlangsungan lembaga pendidikan. Menurut Sutrisno menyatakan sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun kelompok, hal ini dikarenakan perilaku manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda satu sama lain. Seluruh potensi yang terdapat pada sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.¹ Para pemangku lembaga pendidikan perlu lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai usaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi lembaga pendidikan sehingga dapat beroperasi dan berkembang secara baik sesuai dengan tujuan yang telah dirancang, khususnya pada SMA Negeri 2 Kota Batu.

Salah satu komponen sumber daya manusia pada SMA Negeri 2 Kota Batu yang penting untuk mendapat perhatian lebih adalah sumber daya guru yang beroperasi pada saat pembelajaran berlangsung. Menurut Usman menyatakan guru sebagai komponen terpenting dalam proses belajar mengajar memiliki posisi sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, hal ini dikarenakan guru memiliki fungsi utama merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Guru memiliki kedudukan sangat strategis yang menentukan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pert. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015), 13.

keberhasilan proses pembelajaran. Para guru bertugas untuk memilah dan memilih bahan ajar yang akan diajarkan kepada peserta didik. Guru dapat dikatakan berhasil apabila performa dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dilakukan dengan baik secara keseluruhan.² Oleh karena itu, performa guru memiliki kontribusi secara signifikan sebagai tolok ukur keberhasilan kinerja SMA Negeri 2 Kota Batu. Hasil penelitian terdahulu oleh Sofyan dkk menunjukkan bahwa kinerja guru penting untuk dimiliki oleh guru untuk mewujudkan kualitas dan produktivitas pendidikan.³ Kinerja guru merupakan bentuk manifestasi dari hasil kerja dan usaha dengan melaksanakan tugas-tugas yang diamanatkan kepada guru.

Menurut Undang-Undang menjelaskan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pemerintah telah mengeluarkan aturan persyaratan untuk menjadi guru tertuang pada UU No. 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Bab IV, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴ Kewajiban yang harus terpenuhi oleh guru telah di atur oleh pemerintah untuk menjamin ketercapaian tingkat kinerja guru sesuai yang diharapkan.

² Basyirudin Usman, *Guru Professional Dan Implementasinya* (Jakarta: PT. Rosda Karya, 2006), 1.

³ Soleh Sofyan, Dodi Prasada, and Irfan Rizka Akbar, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan," *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)* 11, no. 2a (2020): 44–55.

⁴ Presiden Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen," 2005, chap. BAB IV Nomor 14 Pasal 20 (a).

Ketercapaian kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja disekitar para guru. Menurut Dessler, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek ekonomis, teknis, serta keperlakuan lainnya.⁵ Salah satu faktor yang penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal dengan memberikan motivasi kerja yang baik. Apabila guru telah memiliki motivasi kerja untuk bekerja dengan semangat, maka tingkat produktivitas guru yang diharapkan oleh SMA akan tercapai. Guru yang telah memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal akan selaras dengan hasil kerja yang diharapkan oleh lembaga dan begitu pula sebaliknya, apabila guru tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan menyebabkan hasil kerja menjadi tidak optimal sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja yang diharapkan oleh SMA.

Adanya motivasi kerja guru menjadi hal terpenting untuk mewujudkan guru yang memiliki kinerja optimal. Menurut Gibson dkk, pentingnya memahami motivasi adalah karena tingkat motivasi yang tinggi merupakan kontributor signifikan terhadap kinerja.⁶ Motivasi kerja sebagai sarana mendidik dan membelajarkan guru secara formal, non-formal, dan informal untuk mencapai produktivitas optimal. Peran motivasi kerja menjadi salah satu faktor pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kepala sekolah hendaknya memikirkan usaha untuk memotivasi guru secara baik agar dapat meningkatkan kinerja guru.

⁵ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2009), 56.

⁶ James L Gibson et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 4th ed. (New York: McGraw-Hill, 2012), 127.

Oleh sebab itu motivasi kerja memiliki peran penting dilakukan untuk mengontrol kinerja guru di SMA secara kontinu.

Salah satu bentuk mengontrol kinerja guru yaitu dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang kondusif mendukung aktivitas kerja. Terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif dapat tercapai apabila program *quality of work life* telah terpenuhi (selanjutnya *quality of work life* akan disingkat menjadi qwl). Menurut Mangkunegara, agar kinerja dapat konsisten maka setidaknya organisasi selalu memerhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang memberikan pengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya misalnya qwl, *self-efficacy* dan kepuasan kerja.⁷ Faktor qwl menjadi salah satu komponen penting untuk mengontrol iklim kerja pada lingkungan kerja guru. Kinerja guru akan dapat ditumbuhkan jika iklim kerja dapat menarik minat dari sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kondisi kerja yang sehat sehingga perasaan dan sikap para guru dalam menjalankan tugas akan berjalan sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja didalam sekolah. Kepuasan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan, hal ini mencakup sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sikap tersebut dapat positif maupun negatif selama menjalankan tugas kerja. Menurut Robbin dan Coulter, kepuasan kerja menunjuk pada sikap umum seorang individu terhadap

⁷ AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), 67.

pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.⁸ Keterpenuhinya rasa puas dalam bekerja oleh para guru akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh guru. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang secara linier mempengaruhi kinerja guru.

Perasaan puas dengan pekerjaannya akan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut Robbin dan Judge, pegawai dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik, dan organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dari pada yang lebih sedikit.⁹ Perasaan puas yang ditunjukkan oleh guru dalam bekerja akan terlihat jika hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat terselesaikan secara rapi, terstruktur, serta mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang ada secara efektif dan efisiensi.

Apabila terdapat rasa ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan dampak perilaku negatif guru terhadap organisasi. Menurut Sutrisno, ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.¹⁰ Rasa

⁸ Stephen P. Robbins dan Coulter Marry, *Management* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2012), 68.

⁹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (England: Pearson Education Limited, 2017), 124.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Keenam. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 77.

ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru pada proses belajar mengajar.

Pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, berdasarkan observasi awal peneliti pada SMAN 2 Kota Batu menemukan beberapa masalah seperti: masih adanya guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkonduksikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Permasalahan tersebut akhirnya berdampak terhadap hasil kerja guru yang kurang maksimal dalam menyampaikan materi pembelajaran, oleh karena itu perlunya manajerial yang baik atas sumber daya manusia yaitu guru dalam hal semangat guru dalam menyampaikan pembelajaran, lingkungan yang kondusif yang mendukung aktivitas guru, serta sikap guru yang positif guru dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Penelitian ini mengkaji pengaruh hubungan variabel motivasi kerja, *QWL*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Batu. Pentingnya penelitian ini dilakukan berdasar pada kesenjangan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk mengevaluasi dan memberikan kontribusi secara akademisi pada ruang lingkup manajerial sumberdaya manusia khususnya pada SMA Negeri 2 Kota Batu.

Terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja, *QWL*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diantara hasil penelitian tersebut yaitu pada hasil penelitian Henni Yulia menyatakan bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja yang ditunjukkan oleh guru juga akan meningkat. Kinerja yang baik salah satunya didukung dengan motivasi kerja yang baik, motivasi kerja sebagai pendorong kerja guru dalam melakukan suatu pekerjaan.¹¹

Pada hasil penelitian selanjutnya oleh Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, dan Sri Harini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Peran kepemimpinan yang baik, lingkungan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan pencapaian kinerja guru.¹² Hasil penelitian Pangestu dan Wijaya menyatakan secara parsial motivasi guru mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dan secara simultan supervisi akademik sekolah, motivasi kerja, dan sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga apabila kinerja guru meningkat tentu disebabkan oleh peningkatan pada ketiga variabel.¹³

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mendukung hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu yang bertolak belakang terkait hubungan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Hutabarat dkk,

¹¹ Henni Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang," *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University* (Thesis, Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, 2021), 1–178.

¹² Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, and Sri Harini, "Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2021): 155–168.

¹³ Fajar Agung Pengestu and Tony Wijaya, "Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 7, no. 9 (2022): 388–394.

menyatakan variabel motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴ Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan tidak mendukung hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Terdapat hasil penelitian terdahulu terkait hubungan *qwl* terhadap kinerja. Diantara hasil penelitian tersebut menyatakan *qwl* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Suhardi dan Zinnurain menyatakan *qwl* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru dan terdapat hubungan positif secara langsung pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas yang sangat kuat.¹⁵ Hasil penelitian Hanafi dkk menyatakan *qwl* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁶ Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan mendukung hipotesis penelitian bahwa *qwl* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang bertolak belakang terkait hubungan *qwl* terhadap kinerja yang menyatakan *qwl* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian Radja dkk menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pelayanan

¹⁴ L Hutabarat et al., "The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance," *International Journal of Finance, Economics and Business (IJFEB)* 2, no. 1 (2023): 84–92.

¹⁵ Muhamad Suhardi and Zinnurain Zinnurain, "The Effect of Empowerment and Quality of Work Life on Teachers' Productivity," *Al-Islah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 4 (2022): 6051–6058.

¹⁶ Agustina Hanafi, Bambang Bemby Soebyakto, and Meldha Afriyanti, "The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As An Intervening Variables at Industrial Affairs Of South Sumatera Province," *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* 6, no. 09 (2018): 676–685.

publik.¹⁷ Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis penelitian bahwa *qwl* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Terdapat hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Diantara hasil penelitian tersebut yaitu hasil penelitian Putra yang menyatakan pengaruh kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.¹⁸ Hasil penelitian Sugianto dkk menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁹ Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis penelitian bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun terdapat hasil penelitian terdahulu yang bertolak belakang dan tidak mendukung hipotesis penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian oleh Rakhmawati yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁰ Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan hipotesis penelitian bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

¹⁷ Jusuf Radja et al., "Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City)," *Public Policy and Administration Research* 3, no. 12 (2013): 38–46.

¹⁸ Alex Kurnia Putra, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi" (Universitas Batanghari Repository, 2016).

¹⁹ Sugianto et al., "The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance," *Advances in Social Sciences Research Journal (ASSRJ)* 5, no. 9 (2018): 95–101.

²⁰ Irma Ayu Rakhmawati, "Kajian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan SIMPATDA Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta," *UNDHA AUB Institutional Repository* (Thesis, UNDHA AUB Institutional Repository, 2016), 1–84.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu?
2. Bagaimana *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru SMA Negeri 2 Kota Batu.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakan penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pemerhati pada bidang pendidikan untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam berkenaan dengan teori-teori manajemen yang terdapat dalam institusi pendidikan secara khusus pada pengelolaan sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbang saran dan solusi serta metode penyelesaian masalah terkait permasalahan yang timbul pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki khususnya pada sekolah atau pun instansi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Secara praktiknya penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan bagi SMA Negeri 2 Kota Batu dalam untuk dapat mengevaluasi kepuasan kerja dan kinerja guru yang dinilai dari motivasi kerja yang dimiliki dan *qwl* yang dimiliki oleh guru untuk lebih baik secara aspek manajerial. Sehingga harapan penulis dari hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan terkait pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki khususnya pada sektor tenaga kerja guru pendidikan SMA Negeri 2 Kota Batu.

b. Bagi Peneliti

Secara praktiknya penelitian ini diharapkan akan dapat mendeskripsikan situasi serta kondisi kepuasan kerja dan kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Batu yang terjadi dilihat dari motivasi kerja yang dimiliki dan

qwl lingkungan kerja oleh guru. Sehingga penelitian ini dapat menghasilkan gambaran permasalahan dan penyelesaian masalah tersebut dan menyelesaikan tugas akhir (tesis) ini secara optimal dan baik.

E. Orisinalitas Penelitian

Untuk memperkaya referensi pada penelitian ini, maka dilakukan tinjauan pustaka terlebih dahulu pada penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan tema dengan penelitian ini. Selain itu, dengan meninjau penelitian terdahulu, maka dapat dibandingkan dan juga dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sudah ada tidak terjadi pengulangan penulisan. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

Penelitian oleh Henni Yulia bertujuan menjelaskan: pengaruh supervisi akademik terhadap guru; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; pengaruh positif dan signifikan secara bersama antara supervisi akademik, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN se-kabupaten Malang. Pendekatan menggunakan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi 151 guru dan sampel 72 guru. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis *regresi linier berganda*, *uji t*, *uji F*, *koefisien determinasi* dengan *SPSS25*. Hasil persamaan regresi diperoleh $Y=20,925+0,038+0,336+0,579+6,190+e$. Hasil penelitian menyatakan supervisi akademik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat faktor luar yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dengan signifikansi sebesar 0,000 dan 52,6%, pengaruh antar variabel supervisi akademik, motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Malang memiliki kekuatan tinggi.²¹

Penelitian oleh Alex Kurnia Putra bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen kerja, *qwl*, kepuasan kerja dan kinerja. Pengujian secara langsung maupun secara tidak langsung dengan mengambil 80 sampel karyawan serta menguji variabel-variabel yang digunakan. Penelitian dilakukan dengan *survey* terhadap karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi. Kerangka teori dan analisis data dilakukan dengan menggunakan path analisis. Hasil penelitian didapatkan bahwa gambaran komitmen kerja, *qwl*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut: komitmen kerja karyawan masih belum memuaskan atau berada pada tingkatan yang cukup baik; *qwl* karyawan sudah berjalan baik sebagaimana yang diharapkan karyawan pada tingkatan yang cukup baik, masih belum memuaskan atau sesuai dengan yang diharapkan atau berada pada tingkatan yang cukup memenuhi kebutuhan; kepuasan kerja karyawan masih belum memuaskan atau berada pada tingkatan yang cukup baik; kinerja karyawan pada tingkatan yang sudah baik, namun belum pada tingkatan yang sangat baik/memuaskan; komitmen dan *qwl* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan; pengaruh langsung *qwl*

²¹ Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang," 1-178.

terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan; komitmen dan *qwl* mampu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; pengaruh *qwl* terhadap kinerja karyawan secara positif adalah positif dan signifikan; pengaruh komitmen kerja dan *qwl* secara bersama-sama melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah signifikan; pengaruh kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen kerja, *qwl*, kepuasan kerja merupakan isu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.²²

Penelitian oleh Endang Saefuddin Mubarak dan Juwiko Darmawan bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan, motivasi, dan etos kerja terhadap komunikasi internal dan komunikasi internal berdampak terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian menggunakan deskriptif dan kuantitatif eksplanatif dengan metode *analisis multivariat*. Sampel penelitian adalah 323 responden menggunakan metode *propotional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap komunikasi namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komunikasi internal dan kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komunikasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pelatihan, motivasi, etos kerja, dan

²² Putra, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi."

komunikasi internal secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.²³

Penelitian oleh Fajar Agung Pangestu dan Tony Wijaya bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana. Metode penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif korelasional. Sampel menggunakan *random sampling* berjumlah 150 guru dari tiga sekolah berbeda. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan *SPSS 25*. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru, secara parsial supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru; motivasi guru berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja, sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja guru, supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja dan sarana prasarana memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.²⁴

Penelitian oleh Husna Sabila dan Cipi Safrudin Abdul Jabar bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi guru baik secara independen maupun simultan terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di SMP Negeri Bekasi Timur dengan total sampel 100 orang. Analisis data menggunakan pendekatan *ex post facto* dan uji regresi berganda. Hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

²³ Endang Saefuddin Mubarak and Juwiko Darmawan, "The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance," *European Journal of Business and Management (EJBM)* 11, no. 15 (2019): 86–93.

²⁴ Pengestu and Wijaya, "Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru."

kinerja; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; efikasi diri guru berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru; dan kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi guru secara simultan berpengaruh secara signifikan.²⁵

Penelitian oleh Raden Yohanes Luhur bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Metode penelitian analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan berjumlah 253 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan rumus slovin berjumlah 155 karyawan sebagai sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan; kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat dimaksimalkan melalui peningkatan kondisi psikologis dari lingkungan kerja, seperti mengurangi lembur.²⁶

²⁵ Husna Sabila and Cepi Safruddin Abdul Jabar, "Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi COVID-19," *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 7, no. 9 (2022): 379–387.

²⁶ Raden Yohanes Luhur, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN Tbk," *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering* 6, no. 3 (2014): 1–23.

Penelitian oleh Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, dan Sri Harini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian berjenis korelasional menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di seluruh Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala *Likert*. Uji validitas diukur dengan membandingkan *r*-tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan ($n-2$). Uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* untuk menganalisis *Outer Model*, *Inner Model* dan *Bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru; kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru; lingkungan kerja guru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru; motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru; kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif tidak signifikan; lingkungan kerja guru dan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru; kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru; temuan lainnya adalah tidak ada pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru melalui motivasi; tidak ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Peran

kepemimpinan yang baik, lingkungan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan pencapaian kinerja guru.²⁷

Penelitian oleh Muhammad Suhardi dan Mandalika Zinnurain bertujuan untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh pemberdayaan dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas guru di MTs Swasta Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelajaran 2020/2021. Penelitian menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Populasi 398 guru dan sampel yang diambil 200 guru sebagai responden yang dipilih secara acak sederhana. Analisis dan interpretasi data menunjukkan: Pemberdayaan berpengaruh positif secara langsung terhadap produktivitas, pemberdayaan berpengaruh terhadap produktivitas; *qwl* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas; Terdapat hubungan positif secara langsung pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas; Hasil *simple correlation* antara kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas diperoleh *corelation coefficient* membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas; Pemberdayaan berpengaruh positif langsung terhadap kualitas kehidupan kerja. Disimpulkan bahwa pemberdayaan yang tinggi menghasilkan peningkatan kualitas kehidupan kerja guru.²⁸

Penelitian oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M Joko Affandi bertujuan untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi Keminfo.

²⁷ Auliana, Supriyanto, and Harini, "Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation."

²⁸ Suhardi and Zinnurain, "The Effect of Empowerment and Quality of Work Life on Teachers' Productivity."

Penelitian bersifat confirmatory. Variabel laten adalah pelatihan dan motivasi. Variabel teramati adalah kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Teknik pengumpulan data menggunakan interview, peneliti juga menghimpun informasi melalui kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan deskriptif dan *Structural Equation Model*. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja organisasi; motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi; pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kinerja karyawan tidak berpengaruh positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.²⁹

Penelitian oleh Lamminar Hutabarat, Nikous Soter Sihombing; Satria Panji Herlambang, Pandapotan Na Uli Sun Siregar, dan Johari Sitompul bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian 140 staf PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Analisis data menggunakan statistik deskriptif inferensial dan regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan

²⁹ Anriza Julianry, Rizal Syarief, and M. Joko Affandi, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 3, no. 2 (May 25, 2017): 236–245.

terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini telah menguji peran mediasi motivasi dan menemukan bahwa variabelnya tidak memainkan peran signifikan dalam hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.³⁰

Penelitian oleh Sugianto, Bambang Hermanto, Herwan Abdul Muhyi, dan Margo Purnomo bertujuan menganalisis hubungan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner kepada karyawan dan wawancara dengan informan. Analisis data menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian didapatkan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³¹

Penelitian oleh Agustina Hanafi, Bambang Bemby Soebyakto, dan Meldha Afriyanty bertujuan untuk mengetahui apakah *OCB* mempengaruhi motivasi kerja; *qwl* mempengaruhi motivasi kerja; *OCB* mempengaruhi kinerja karyawan; *qwl* mempengaruhi kinerja karyawan; motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan; pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi *OCB* terhadap kinerja karyawan; pengaruh

³⁰ Hutabarat et al., "The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance."

³¹ Sugianto et al., "The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance."

motivasi kerja sebagai mediasi *qwl* terhadap prestasi kerja. Populasi sebanyak 71 orang. Metode penelitian menggunakan observasi. Analisis data menggunakan *partial least square modelling*. Hasil penelitian menunjukkan: *OCB* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; *qwl* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; *OCB* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; *qwl* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; pengaruh *OCB* terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. pengukuran pengaruh *OCB* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* dapat dilakukan; dan pengaruh *qwl* terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, pengukuran pengaruh *qwl* terhadap prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* tidak dapat dilakukan.³²

Penelitian oleh Jusuf Radja, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal dan M Arif Tiro bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik pada Dinas Tata Ruang Dan Tata Bangunan Dan Perizinan di Kota Makassar serta menganalisis pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pelayanan publik. Responden penelitian adalah pejabat Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan dan Perizinan Kota Makassar. Jenis penelitian survey menggunakan data *cross sectional* terhadap variabel yang

³² Hanafi, Bemby Soebyakto, and Afriyanti, "The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As An Intervening Variables at Industrial Affairs Of South Sumatera Province."

diteliti. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 200 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *propotional stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pelayanan publik, tetapi memiliki korelasi penting dengan komitmen organisasional; komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pelayanan publik, tetapi berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja; kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik, namun keduanya dapat memberikan kontribusi langsung melalui kinerja.³³

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Henni Yulia, Tesis, 2021.	a. Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas b. Menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel terikat	a. Supervisi sebagai variabel bebas b. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas c. Analisis data menggunakan regresi linier berganda	a. Menggunakan tiga variabel independent yaitu motivasi kerja, <i>qwl</i> dan kepuasan kerja b. Menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja c. Analisis data menggunakan regresi logistik d. Lokasi penelitian SMA Negeri 2 Kota Batu

³³ Radja et al., "Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City)."

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
2	Alex Kurnia Putra, Tesis, 2016	a. Menggunakan variabel <i>qwl</i> sebagai variabel bebas Menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat	a. Komitmen sebagai variabel bebas b. Analisis data menggunakan <i>path analysis</i> Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening	
3	Endang Saefuddin Mubarok dan Juwiko Darmawan, Jurnal, 2019.	a. Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas b. Menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas c. Menggunakan komunikasi internal sebagai variabel intervening	
4	Fajar Agung Pangestu dan Tony Wijaya, Jurnal, 2022.	a. Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan supervisi akademik sebagai variabel bebas b. Menggunakan sarana prasarana sebagai variabel bebas	
5	Husna Sabila dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, Jurnal, Tahun 2022.	a. Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan kepemimpinan guru dan efikasi diri sebagai variabel bebas b. Menggunakan pendekatan <i>expost facto</i> c. Analisis menggunakan regresi berganda	

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
6	Raden Yohanes Luhur, Jurnal, Tahun 2014.	a. Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas b. Analisis data menggunakan regresi linier berganda	
7	Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, dan Sri Harini, Jurnal, Tahun 2021.	a. Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat c. Menggunakan metode kuantitatif korelasional	a. Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas b. Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas c. Menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan PLS	
8	Muhammad Suhardi dan Zinnurain, Tahun 2022.	a. Menggunakan <i>qwl</i> sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan analisis PATH b. Menggunakan pemberdayaan sebagai variabel bebas	
9	Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi, Tahun 2017.	a. Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	a. Menggunakan analisis SEM dengan <i>Software LISREL</i> b. Menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas	

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
10	Lamminar Hutabarat, Nikous Soter Sihombing, Satria Panji Herlambang, Pandapotan Na Uli Sun Siregar dan Johari Sitompul, Tahun 2023.	a. Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat	a. Menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas b. Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas c. Menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas d. Menggunakan analisis regresi linier berganda	
11	Sugianto, Bambang Hermanto, Herwan Abdul Muhyi, dan Margo Purnomo, Tahun 2018.	a. Meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja	a. Menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas b. Analisis data menggunakan <i>PLS</i>	
12	Agustina Hanafi, Bambang Bemby Soebyakto, dan Meldha Afriyanti, Tahun 2018.	a. Menggunakan <i>qwl</i> sebagai variabel bebas b. Menggunakan kinerja sebagai variabel terikat Meneliti hubungan <i>qwl</i> terhadap kinerja	a. Menggunakan <i>organizational citizenship behavior</i> sebagai variabel bebas b. Menggunakan motivasi sebagai variabel intervening c. Subyek penelitian karyawan industry Provisnsi Sumatera Selatan Analisis menggunakan <i>partial least square modelling (PLS)</i>	

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
13	Jusuf Radja, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal, dan M. Arif Tiro, 2013.	<p>a. Menggunakan <i>qwl</i> sebagai variabel bebas</p> <p>b. Meneliti hubungan <i>qwl</i> terhadap kinerja</p>	<p>a. Menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel bebas</p> <p>b. Meneliti hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>c. Meneliti hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja</p> <p>d. Meneliti hubungan <i>qwl</i> terhadap kepuasan kerja</p> <p>e. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening hubungan <i>qwl</i> terhadap kinerja</p> <p>f. Analisis data menggunakan metode <i>SEM</i></p>	

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), *QWL* (X_2), dan kepuasan kerja (X_3):

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi merupakan sesuatu usaha yang mendorong orang baik secara individu maupun kelompok untuk melakukan aktivitas yang secara sengaja telah di rencanakan sebelumnya untuk memenuhi kebutuhan atau hajat. Kerja merupakan aktivitas seseorang untuk mendapatkan suatu imbalan baik secara materiil maupun non materiil. Maka motivasi kerja guru

dalam penelitian ini di definisikan sebagai suatu bentuk usaha guru yang melakukan aktivitasnya secara sengaja dan telah direncanakan sebelumnya untuk mendapatkan imbalan baik secara materiil maupun non materiil untuk memenuhi kebutuhan hidup dan hajatnya pada SMA Negeri 2 Kota Batu.

b. *Quality Of Work Life* (X_2)

Quality merupakan tingkatan taraf nilai sesuatu barang maupun aktivitas. *Work* merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan atau target. *Life* merupakan kondisi dimana sesuatu hidup, bernafas, makan dan sebagainya. Maka *quality of work life* guru merupakan suatu tingkatan taraf nilai suatu situasi, kondisi, dan keadaan lingkungan kerja guru selama aktivitas kerja untuk mencapai sebuah tujuan atau target yang ada pada SMA Negeri 2 Kota Batu.

c. *Kepuasan Kerja* (X_3)

Kepuasan merupakan tingkat ukuran seseorang dalam menilai suatu aktivitas maupun barang yang didapatkan atau yang dipergunakan. Kerja merupakan aktivitas seseorang untuk mendapatkan suatu imbalan baik secara materiil maupun non materiil. Maka kepuasan kerja guru merupakan tingkat ukuran guru dalam menilai aktivitas belajar mengajar maupun barang secara materiil maupun non materiil yang didapatkan atau dipergunakan dari SMA Negeri 2 Kota Batu.

2. Variabel Terikat (*Dependent*) Kinerja (Y)

Kinerja adalah tolok ukur dari tingkat ketercapaian seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan selama periode waktu dan hasil aktivitas dengan tingkat standar yang telah diberikan. Maka kinerja guru

merupakan tolok ukur dari tingkat ketercapaian seorang guru dalam melakukan tugas atau pekerjaannya pada SMA Negeri 2 Kota Batu sesuai dengan jobdesk selama periode waktu dan hasil aktivitas dengan tingkat standar yang telah diberikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, motivasi kerja merupakan daya penggerak individu dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang sedang dijalankan. Jika orang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka apapun pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan dalam bekerja dan mendapatkan hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai dalam pekerjaan itu. Motivasi kerja para karyawan harus tetap dijaga dan dikembangkan oleh setiap organisasi dengan menciptakan suatu kondisi rasa puas dan nyaman untuk bekerja bagi para karyawannya.³⁴ Teori motivasi kerja yang di ungkapkan oleh Maslow yaitu Teori Hierarki Kebutuhan yang menghipotesa bahwa setiap orang melekat suatu hierarki kebutuhan yang terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki manusia yang paling besar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman.

³⁴ (Mangkunegara, 2001, pp. 93–94)

Kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, serta efektivitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri memiliki kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.³⁵

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang

³⁵ Maslow dalam Herman Sofyandi and Iwa Gamiwa, *Perilaku Organisasional*, ed. 1., cet. 1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), 102.

lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memuaskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Apabila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempunyai perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

2. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Berdasarkan sumber timbulnya motivasi kerja, terdapat 2 bentuk memotivasi kerja karyawan yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman, bentuk motivasi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai berikut:

a. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu ajakan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.³⁶

³⁶ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2018), 89.

3. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator untuk mengukur motivasi oleh Maslow pada teori hierarki kebutuhan terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.³⁷ Menurut Mangkunegara, beberapa teknik memotivasi personalia yaitu teknik pemenuhan kebutuhan personalia dan teknik komunikasi persuasif, sebagai berikut:

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Personalia

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja personalia. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja personalia tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Pada hierarki kebutuhan personalia dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberi gaji yang layak kepada pegawai.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

³⁷ Maslow dalam Sofyandi and Garniwa, *Perilaku Organisasional*, 102.

3) Kebutuhan Sosial Atau Rasa Memiliki

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki merupakan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4) Kebutuhan Harga Diri/Penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini di dalam lembaga, pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di lembaga.³⁸

b. Teknik Komunikasi Persuasif.

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja personalia yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan nama "AIDDAS" yaitu A

³⁸ (Mangkunegara, 2001, P. 101)

(Attention); I (interest), D (desire), D (decision), A (action), dan S (satisfaction).³⁹ Beberapa indikator untuk mengukur motivasi oleh Maslow secara ringkas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1. Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji telah cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal
		Gaji telah cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum
2	Kebutuhan Rasa Aman	Mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja
		Mendapatkan jaminan hari tua
3	Kebutuhan Sosial	Tidak dibeda-bedakan dengan sesama rekan kerja
		Kelompok kerja kompak selama melaksanakan tugas
4	Kebutuhan Penghargaan	Tempat saya bekerja memberikan bonus atas hasil kerja jika bekerja dengan baik
		Mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja jika telah bekerja secara baik
		Mendapatkan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat jika telah memenuhi persyaratan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pimpinan memberi kesempatan untuk melakukan kreativitas
		Pimpinan memberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan

4. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مَعْقِبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعِيرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعِيرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum

³⁹ (Mangkunegara, 2011, P. 102)

hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Dalam ayat diatas peneliti mengambil kesimpulan. Motivasi menjadi sangat penting ketika ingin mengetahui apa yang sebenarnya latar belakang yang dikerjakan seseorang. Setiap individu memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, apabila seseorang membutuhkan dan menginginkan sesuatu maka motivasi berperan sebagai pendorong untuk memperolehnya. Dapat dilihat melalui tindakan yang mengarah kepada tujuan yang diinginkan, setelah memperolehnya, maka seseorang akan cenderung melakukan kembali aktivitas tersebut untuk bekerja lebih giat dan menyenangkan setiap aktivitas yang dikerjakan bahkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Seseorang yang memiliki kehidupan yang lebih baik menandakan seseorang memiliki motivasi atau semangat dan inspirasi dalam diri, termotivasi untuk dapat menghadapi masalah dengan baik.⁴⁰

Dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dan ketika motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Motivasi dianggap sebagai energi yang menggerakkan perilaku guru tetap semangat giat mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

⁴⁰ Andri Dayana and Juliaster Marbun, *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik* (Jakarta: Guepedia Publisher, 2018), 16–17.

B. *Quality of Work Life*

1. Definisi *Quality of Work Life*

Menurut Louis Davis, istilah *qwl* diperkenalkan pertama kali di USA pada tahun 1972 di Toronto.⁴¹ Menurut Wirawan, konferensi pertama mengenai *qwl* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan membentuk *International Council for Quality of Work Life*. *QWL* sebagai tolok ukur tinggi-rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui pelaksanaan pekerjaannya pada lingkungan kerja yang ditempati. *QWL* menggambarkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan.⁴² Menurut Robbin dan Judge, *qwl* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu organisasi.⁴³

Menurut Cascio, *qwl* dapat dipahami sebagai kondisi kerja yang kondusif untuk menciptakan organisasi yang menguntungkan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dengan membentuk nilai-nilai mereka, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka, memastikan kepuasan dan keamanan kerja, mengembangkan kompetensi mereka, dan

⁴¹ Louis Davis dalam Lokanadha Reddy M and Mohan Reddy P, "Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions," *Asian Journal of Management Research* (2010): 828.

⁴² W Wirawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan" (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 98.

⁴³ Stephen P. Robbins And Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

menjaga keseimbangan kehidupan kerja. *QWL* disebut sebagai alat instrinsik yang dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi diantara karyawan, jika digunakan secara efektif. Oleh karena itu, *qwl* mencakup seluruh aktivitas yang ada didalam organisasi, yang ditujukan untuk membentuk suatu kondisi kerja yang dapat membangkitkan kinerja karyawan.⁴⁴

Menurut Davis dan Newstrom, kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak lingkungan kerja bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Hal yang utama dari kualitas kehidupan kerja adalah dampaknya bagi individu tersebut yaitu pekerjaan dapat menyebabkan orang menjadi baik bukan orang-orang dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi meliputi perasaan positif terhadap pekerjaannya karena suatu motivasi menunjukkan pekerjaan dan suatu keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan nilai-nilai pribadi serta terpenuhi kebutuhannya.⁴⁵

Menurut Luthans, *qwl* merupakan dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *QWL* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya

⁴⁴ Wayne F Cascio, "Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits" (2003).

⁴⁵ Davis Dan Newstrom Dalam Eka Rineka Alzeira, "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu Tahun 2010," Depok: FKM-UI (2010), http://lib.fkm.ui.ac.id/file?file=digital/71688-s6037-eka_rieka_alzeira.pdf.

kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.⁴⁶ Menurut Cascio, qwl dipandang sebagai pertama, sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, ketertiban kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil. Singkatnya, “*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work*”.⁴⁷

2. Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Cascio ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, diantaranya:

a. Partisipasi Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi harus terus menerus berusaha untuk memberikan kesempatan bagi setiap sumber daya manusia dalam institusi untuk ikut berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan tugas pokok organisasi, sesuai dengan bidang tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Dengan demikian setiap karyawan akan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan kreativitas, gagasan, ide, inovasi, dan saran pendapat serta kritik sebagai kontribusinya dalam melaksanakan tugas pokok organisasinya yang akan menumbuhkan perasaan diterima, senang dan puas pada karyawan dalam bekerja.

⁴⁶ Fred Luthans, *Organizational Behaviour*, 8th Editio. (New York: McGraw Hill, 2006).

⁴⁷ Wayne F Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Eighth. (Boston: McGraw-Hill, 2006), 24.

b. Pengembangan Karir

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi pasti menginginkan dan mendambakan kariernya akan meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan atau posisi ke jabatan ataupun posisi yang lebih tinggi atau lebih baik sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan peraturan yang berlaku. Selain itu karyawan juga bisa diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kinerja.

c. Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik sangat diperlukan dalam organisasi. Aspek ini juga sangat sensitif dalam kehidupan organisasi. Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dalam mewujudkan hubungan kerja, antara sesama personil, atau antara personil dengan unsur manajer sehingga menimbulkan perasaan kecewa, tertekan, frustrasi dan stress. Untuk itu sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan konflik dengan cara misalnya membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif (menghindari perilaku memihak).

d. Komunikasi

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja dan pertemuan grup. Perlu disadari bahwa setiap karyawan di lingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang efektif dan efisien dalam bekerja sehari-hari. Untuk itu sebuah organisasi perlu mengembangkan dan menciptakan kemampuan

komunikasi guna menciptakan hubungan individual yang baik bagi karyawan selama jam kerja maupun di luar jam kerja.

e. Keamanan Kerja

Organisasi hendaknya menjamin rasa aman bagi karyawannya. Rasa aman disini berkaitan dengan misalnya jaminan bahwa karyawan akan tetap terus bekerja dalam organisasi tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh organisasi, status karyawan tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh karyawan.

f. Kompensasi Yang Layak Dan Seimbang

Pemberian kompensasi dalam arti upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja. Besarnya kompensasi hendaknya mencerminkan status ataupun posisi serta, tanggung jawab pekerjaan yang hendak dipikul oleh karyawan dalam suatu organisasi.

g. Kebanggaan Pada Organisasi

Kebanggaan pada diri seorang pegawai akan semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi juga makna itu akan semakin terasa jika organisasi telah berhasil memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan memperbaiki citra organisasi dengan memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan bagi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan pada organisasi juga akan berkembang jika pelaksanaan tugas pokok yang dibutuhkan masyarakat itu dinilai sebagai kegiatan professional

yang efektif, produktif, dan berkualitas oleh karyawan sehingga karyawan merasa bangga karenanya.

h. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis. Dari segi fisik antara lain berupa pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan, lingkungan yang tidak aman dan sehat serta hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Sedangkan dari segi psikis misalnya ancaman yang diberikan hukuman berat berupa pemberhentian, beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat sehingga mudah menimbulkan stress. Sedangkan kesehatan kerja ini misalnya berkaitan dengan menyediakan waktu cuti maupun rekreasi untuk menghindari stress, menyediakan dana bantuan berobat bagi pegawai, ataupun bentuk asuransi kesehatan lainnya.⁴⁸ Terdapat beberapa indikator untuk mengukur *qwl* dinyatakan oleh Cascio ringkas disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.2. Indikator QWL

No	Indikator	Item
1.	Partisipasi sumber daya manusia	Pihak organisasi memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan maupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan organisasi
		Memberi kebebasan untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas
2.	Pengembangan karier	Mendapatkan kesempatan pelatihan dan pendidikan
		Mendapatkan kesempatan untuk peningkatan karier dan promosi jabatan yang lebih tinggi
		Memberi evaluasi kinerja sebagai tolok ukur dari progress kinerja
3.	Penyelesaian konflik	Hubungan antara pimpinan dan rekan kerja berjalan secara harmonis dalam penyelesaian masalah

⁴⁸ Cascio Dalam Samtica, "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011," 10.

		Manajemen membudidayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran
4.	Komunikasi	Komunikasi yang baik antar sesama dan atasan Komunikasi terjalin baik meskipun diluar jam kerja
5.	Keamanan kerja	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun) Adanya perjanjian kerja yang jelas
6.	Kompensasi yang layak dan seimbang	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggungjawab ataupun beban kerja
7.	Kebanggaan pada organisasi	Merasa bangga karena memiliki organisasi yang memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang professional, produktif, dan berkualitas)
8.	Keselamatan dan kesehatan kerja	Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat) Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan) Tersedianya jaminan kesehatan Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama

3. *Quality Of Work Life Menurut Perspektif Islam*

Kehidupan yang baik adalah harapan dan tujuan setiap orang, dimana mereka berjuang dan berusaha untuk mencapainya. Tidak ada orang di dunia yang tidak berusaha dan berlari mengejar kehidupan yang baik tersebut. Tetapi, banyak yang salah dalam memaknai kehidupan yang baik, sehingga memilih jalan yang salah untuk mencapainya. Diantaranya ada yang memaknai kehidupan yang baik itu dengan harta yang melimpah dan hidup dalam segala kemewahan. Tidak sedikit yang memaknai kehidupan kerja yang baik itu dengan pangkat dan jabatan yang tinggi. Banyak juga yang memaknai dengan popularitas yang tiada bandingnya. Serta untuk mencapai semua itu mereka berusaha sekuat tenaga, bahkan dengan menghalalkan segala macam cara yang bertentangan dengan norma dan ajaran islam.

Al-qur'an sebagai kitab hidayah dan petunjuk bagi jalan hidup manusia telah menjelaskan makna dan standar dari kehidupan yang baik itu

hanya dapat dicapai melalui amal dan keimanan kepada Allah SWT dan rasulNya. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.⁴⁹

Menurut Abdullah dalam tafsir Ibnu Katsir, surat ini merupakan janji dari Allah bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti kitab Allah (Al-Qur'an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad SAW, baik bagi laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyariatkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberikan kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik daripada amalnya. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya.

Imam Ahmad juga meriwayatkan, dari ‘Anas bin Malik ra, dia bercerita, Rasulullah SAW bersabda:

⁴⁹ Kemenag, “Q.S. An Nahl Ayat 97,” n.d.

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: | | «إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مُؤْمِنًا حَسَنَةً، يُعْطَى بِهَا فِي الدُّنْيَا وَيُجْزَى بِهَا فِي الْآخِرَةِ، وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُطْعَمُ بِحَسَنَاتٍ
 «مَا عَمِلَ بِهَا لِلَّهِ فِي الدُّنْيَا، حَتَّى إِذَا أَفْضَى إِلَى الْآخِرَةِ، لَمْ تَكُنْ لَهُ حَسَنَةٌ يُجْزَى بِهَا

Artinya: “Anas bin Mālik -radīyallāhu 'anhu- meriwayatkan, Rasulullah ﷺ bersabda, "Sesungguhnya Allah tidak akan menzalimi seorang mukmin walau satu kebaikan; dia akan diberi balasannya di dunia dan balasannya di akhirat. Adapun orang kafir, maka dia akan diberikan rezeki sebagai balasan kebaikan-kebaikan yang dia kerjakan karena Allah Ta'ala di dunia, hingga ketika dia telah berpulang ke akhirat, dia tidak lagi memiliki satu kebaikan pun yang akan diberikan balasan" (HR. Muslim).

Dapat disimpulkan bahwa kehidupan yang baik adalah kehidupan jiwa dan hati orang yang beriman yang merasa tenang dengan segala ketentuan Allah SWT, lapang dada menjalani takdir-Nya dan bahagia dengan keimanannya kepada Allah SWT. Maka, yang dimaksud dengan kehidupan yang baik bukanlah nikmat kesehatan badan tidak sakit, kaya tidak pernah miskin dan mengalami kesulitan hidup. Karena jiwa yang dimaksudkan dengan semua itu, maka orang kafir atau orang yang mengaku islam akan tetapi tidak hidup sesuai dengan tuntunan islam pun mendapatkan itu semua bahkan mungkin lebih dari orang yang beriman dan beramal sholeh. Allah SWT menegaskan kepada orang mukmin bahkan kehidupan yang baik itu hanya dapat dicapai oleh orang-orang yang beriman dan beramal sholeh sesuai dengan syariat Allah Swt dan tuntunan Rosul-Nya.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan kerja pada dasarnya tergantung pada apa yang ingin seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Menurut Mathis dan Jackson, secara definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif serta keadaan emosional senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.⁵⁰

Menurut Robbin dan Judge, kepuasan kerja menunjuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.⁵¹ Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁵²

2. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthan, terdapat beberapa faktor menyangkut hal pokok dari kepuasan kerja antara lain:

⁵⁰ Robert L. Mathis And John H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 234.

⁵¹ S. P. Robbins dan T. A. Judge, *Organizational Behavior*, Vol.4. (New Jersey: Pearson Education, 2013).

⁵² Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 1st ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 164.

- a. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga kebenarannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi;
- b. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja, dan;
- c. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.⁵³

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, terdapat beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja terhadap gaji, yaitu keadaan dimana karyawan merasa puas karena gaji yang diberikan tepat waktu;
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya;
- c. Kesempatan promosi jabatan, yaitu promosi-promosi yang dilakukan organisasi akan membuat karyawan lebih termotivasi dan berkembang serta maju; serta,
- d. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu keadaan dimana rekan kerja bersikap ramah dan saling memahami satu sama lain.⁵⁴

Berikut ini indikator kompensasi yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

⁵³ Fred Luthans, Perilaku Organisasi, ed. Vivin Andika Dkk. Yuwono, Penerjemah. (Yogyakarta: Andi, 2002).

⁵⁴ Fred. Luthans, Carolyn M. Youssef, dan Bruce J. Avolio, Psychological Capital And Beyond (USA: Oxford University Press, 2015).

Tabel 2.3. Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item
1.	Kepuasan kerja terhadap gaji	Merasa puas dengan gaji yang diterima secara tepat waktu
		Gaji telah sesuai untuk memenuhi kebutuhan
2.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan pekerjaan karena sesuai dengan keahlian dan bidangnya
		Merasa puas karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan
3.	Kesempatan promosi jabatan	Merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dirancang oleh pihak organisasi
		Merasa puas dengan kenaikan jabatan jika bekerja dengan baik sesuai target yang telah ditetapkan
4.	Hubungan dengan rekan kerja	Memiliki rekan kerja yang bersikap ramah dan saling memahami satu sama lain
		Merasa puas karena rekan kerja menghargai hasil kerja

4. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Menurut Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko 2010

Pengetian kepuasan kerja juga diperkuat dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ، وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “*Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”*”⁵⁵

Menurut Al-Qarni dalam Tafsir Muyassar, andai orang-orang munafik itu sudi menerima rezeki yang diberikan Allah SWT kepada mereka lewat tangan Rasulullah SAW berupa harta rampasan perang dan semisalnya, dan berkata, “Allah SWT telah mencukupkan kami dan tidak menyia-nyiakan kami, serta akan mengurus perkara kami, memberi rezeki kepada kami dengan rezeki-Nya yang luas lagi banyak, karena karunia-Nya tak terbatas, dan pemberian-Nya tidak bisa ditolak, dan Rasulullah SAW, akan memberikan kami di masa yang akan datang rezeki yang lebih banyak dan lebih utama. Kami berharap pada karunia Allah SWT dan pemberian-Nya, disertai prasangka yang baik, niscaya sikap mereka ini lebih baik bagi mereka. Dan Allah SWT berfirman dalam surat Ad-Dhuha ayat 5:

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ

Artinya: *Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas (Adh-Dhuha: 5).*

Menurut Al-Qarni dalam tafsir Al Muyassar, Demi Allah, Allah pasti akan memberimu berbagai macam kenikmatan dan penghormatan yang akan

⁵⁵ “Q.S. At Taubah :59” (n.d.).

sangat memuaskan hatimu; seperti ketentraman, kebahagiaan, dan kedamaian yang tiada terkira.⁵⁶ Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dai'Abdullah bin 'Umar ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda⁵⁷:

قد أفلح من أسلم وكان رزقُهُ كَفَافًا وَقَنَعَهُ اللهُ بما آتاه

Artinya: *Sungguh beruntung orang yang berserah diri, yang diberi rizki dengan rasa cukup, dan diberikan perasaan cukup oleh Allah atas apa yang telah Dia berikan kepadanya (HR. Muslim).*

Maka, dapat diambil kesimpulan dari beberapa dalil di atas bahwa manusia bersyukur dan berpuas hati terhadap karunia Allah maka Allah mencukupkan segala kebutuhannya. Sehingga Allah memberikan ketenangan, ketentraman hati sebagai balasan jika kita bersyukur. Dan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang lain dan membuat kita merasa puas. Sehingga hasil pekerjaan kita dapat bermanfaat bagi orang lain, dan hal ini yang akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang telah kita lakukan.

D. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.⁵⁸ Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁵⁹ Menurut Mathis

⁵⁶ 'Aidh Al-Qarni, "Tafsir Muyassar," in *Jilid 2* (Jakarta: Qithi Press, 2008).

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ (Hasibuan, 2013, P. 160)

⁵⁹ (Mangkunegara, 2006, P. 67)

dan Jackson, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.⁶⁰ Menurut Gomes, kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.⁶¹ Menurut Simamora, untuk mencapai organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal.⁶²

Pada definisi lain mengenai kinerja menurut Robbins dan Judge secara garis besar, kinerja adalah memberikan masukan penting bagi pemimpin organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja; mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program; mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan; memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka; serta, digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif, dan imbalan lainnya.⁶³

⁶⁰ (Mathis & Jackson, 2006, P. 378)

⁶¹ Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa. (Yogyakarta: ANDI, 2003), 195.

⁶² Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-3. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004).

⁶³ Stephen P. Robbins And Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi = Organizational Behaviour (Buku 2), 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2011).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi dan meminimalisir kerugian. Serta kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang harus dicapai sesuai dengan tujuan organisasi dan target yang telah ditentukan sebelumnya pihak organisasi.

2. Aspek Penilaian Kinerja

Pada aspek yang dinilai dalam kinerja dikelompokkan menjadi 3 kelompok. Menurut Riva'i, aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

a. Kemampuan Teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya;

b. Kemampuan Konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi dan lain-lain.⁶⁴

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja Menurut Mathis dan Jackson, indikator kinerja berupa:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diidyardatkan dengan supervisi minimum yang mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar, dan tepat.

⁶⁴ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (PT Raja Grafindo Persada, 2008), 324.

d. Kehadiran

Kehadiran merupakan keyakinan karyawan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan hingga mencapai daya dan hasil guna yang besar.⁶⁵

Tabel 2.4. Indikator Kinerja

No.	Indikator	Item
1.	Kuantitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart
		Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sekolah
2.	Kualitas	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi
		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart
3.	Keandalan	Pekerjaan tidak pernah disalahkan oleh atasan
		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan secara akurat, benar, dan tepat secara konsisten
4.	Kehadiran	Tidak pernah terlambat masuk kerja
		Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah
		Mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
5.	Kemampuan bekerja sama	Sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas Bersama
		Sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah
		Mampu mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja
		Dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja

⁶⁵ (Mathis & Jackson, 2006, p. 378)

4. Kinerja Menurut Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah Swt dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari Solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dari hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Firman Allah dalam Al Qur'an Surah An-Nahl:93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَسْتَ تَسْتَلِنَ عَمَّا

كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Seandainya Allah berkehendak, niscaya Dia menjadikanmu satu umat (saja). Akan tetapi, Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki (berdasarkan kesiapannya untuk menerima petunjuk). Kamu pasti akan ditanya tentang apa yang kamu kerjakan”.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntunan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyaratkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah yang bermaksud dalam surat Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ

عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.⁶⁶

Bekerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pelaksanaan dan pengamalan ajaran islam itu sendiri, sebab setiap aktivitas yang dilakukan manusia apakah itu dalam kategori baik ataupun buruk menjadi penilaian sendiri dalam menentukan nasib manusia di alam akhirat kelak. Selanjutnya dalam surat Al Maidah ayat 35:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, carilah wasilah (jalan untuk mendekatkan diri) kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung.

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-

⁶⁶ Q.S., “Al-Ḥujurāt [49]:13,” n.d.

sebenarnya menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebagai jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula (Shihab, Quraish. 2001). Berdasarkan Hadits Bukhori:

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنْ

أَلْيَدِ السُّفْلَى، وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ، وَمَنْ

يَسْتَعْنِ يُعْنِهِ اللَّهُ

Artinya: “Dari Hakîm bin Hizâm Radhiyallahu anhu, dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Tangan yang di atas lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-sebaik sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang tidak membutuhkannya. Barangsiapa menjaga kehormatan dirinya maka Allâh akan menjaganya dan barangsiapa yang merasa cukup maka Allâh akan memberikan kecukupan kepadanya”.⁶⁷.

Maksud hadits tersebut berarti bahawa memperbolehkan memintaminta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Seseorang akan dapat

⁶⁷ HR. Imam al-Bukhâri, “Almanhaj,” *Almanhaj*, n.d.

membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seorang dikatakan bercukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapatkan penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karena dalam bekerja harus disertai etos kerja tinggi.

Menurut Khobir dalam Mariah Ulfah mengatakan, bagaimana Islam menuntut setiap orang yang berprofesi guru dituntut untuk menjadi orang yang baik dan benar.⁶⁸ Guru yang berinteraksi langsung dengan siswa harus mencontohkan hal yang baik dari sikap dan perilakunya yang membawa anak didik kearah yang baik pula. Dalam islam yang menjadi sebuah patokan awal dalam bekerja adalah sebuah niat. Niat yang Ikhlas akan membawa sesuatu yang baik, sebab Ketika kita akan melakukan tanpa didasari dengan niat yang Ikhlas maka semuanya itu adalah sebuah hal yang sia-sia. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu terdapat pada Q.S. At taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”⁶⁹

⁶⁸ M Ulfah, “Building Teacher Performance Based Islam Religious Values,” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 1, no. 1 (2021): 9–17.

⁶⁹ “Learn Quran Tafsir,” <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105#>.

Dari ayat tersebut dapat dimaksud bahwa hendaknya guru senantiasa Ikhlas dalam mendidik dengan kemampuan yang dimilikinya. Maka guru sudah seharusnya terus meningkatkan kinerjanya agar berdampak baik bagi sekolah terutama menghasilkan anak didik yang lebih baik.

E. Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan telaah pustaka, maka kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Handoko, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.⁷⁰ Menurut Gibson dkk, pentingnya memahami motivasi adalah karena tingkat motivasi yang tinggi merupakan kontributor signifikan terhadap kinerja.⁷¹ Menurut Sopiah, motivasi kerja merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa dapat berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.⁷² Menurut Dessler, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek ekonomis, teknis, serta perlakuan lainnya.⁷³

⁷⁰ T. H Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Press, 2001), 193.

⁷¹ Gibson et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 127.

⁷² Sopiah, *Perilaku Organisasional* (ANDI, 2008), 170.

⁷³ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sejalan dengan definisi seperti dikemukakan Terry bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.⁷⁴ Setiap individual memiliki motivasional dasar yang berbeda-beda. Analisis konsep motivasi bahwa tingkat motivasi berbeda-beda antara setiap individu serta antara individu. Didukung dengan hasil temuan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh hasil penelitian Yulia; Mubarok dkk; Pangestu dkk; Sabila dkk; dan Auliana dkk. Hasil temuan terdahulu tidak mendukung menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh Luhur; dan Julianry dkk. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja”.

2. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja

Menurut Luthans, terdapat bukti riset terbaru bahwa keterlibatan qwl yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktivitasnya. Beberapa peneliti menunjukkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan personal, sikap, dan perasaan pekerja terhadap pekerjaan, tetapi juga melampaui kepuasan kerja.⁷⁵ Menurut Mangkunegara, kinerja dapat konsisten setidaknya organisasi selalu memerhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang memberikan pengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya misalnya *quality*

⁷⁴ George R. Terry, *Asas-Asas Manajemen*, Ed. Winardi, Alih Bahasa. (Bandung: Alumni, 1986), 328.

⁷⁵ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: ANDI, 2006).

of work life, self-efficacy dan kepuasan kerja.⁷⁶ Menurut Mangkunegara, kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷⁷ Kualitas kehidupan kerja dapat dikembangkan dengan berbagai pengelolaan yang memberikan kesempatan pengembangan secara adil bagi setiap karyawan yang bekerja, adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan tetap berada di dalam sebuah organisasi.

Didukung dengan hasil temuan qwl berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh hasil penelitian Putra; Suhardi & Zinnurain; dan Hanafi dkk. Hasil temuan terdahulu tidak mendukung menyatakan qwl berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh Radja dkk. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa “*quality of work life* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja”.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Dessler, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek ekonomis, teknis, serta keperlakuan lainnya.⁷⁸ Menurut Robbin dan Judge, pegawai dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik, dan organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif

⁷⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

⁷⁷ (Mangkunegara, 2006, P. 67)

⁷⁸ Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

dari pada yang lebih sedikit.⁷⁹ Sikap atau reaksi seorang karyawan dalam bekerja, atas apa yang diperolehnya dibandingkan dengan apa yang seharusnya diperoleh merupakan kepuasan kerja.⁸⁰ Menurut Luthans, kepuasan kerja mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan.⁸¹ Menurut Robbins, terdapat lima faktor yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat kepuasan kerja, yaitu: upah, jenjang karir, hubungan dengan rekan kerja, atasan dan pekerjaannya.⁸²

Didukung dengan hasil temuan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh hasil penelitian Putra; dan Sugianto dkk, maka didapatkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tentang kepuasan kerja didukung dengan penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepuasan kerja kepada kinerja karyawan. Hasil temuan terdahulu tidak mendukung menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja oleh hasil penelitian Rakhmawati, maka didapatkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian terdahulu menyatakan kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja. Dapat diambil kesimpulan bahwa apabila kepuasan kerja tinggi akan memberikan efek pada kinerja yang semakin tinggi pula. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis penelitian bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja”.

⁷⁹ Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 124.

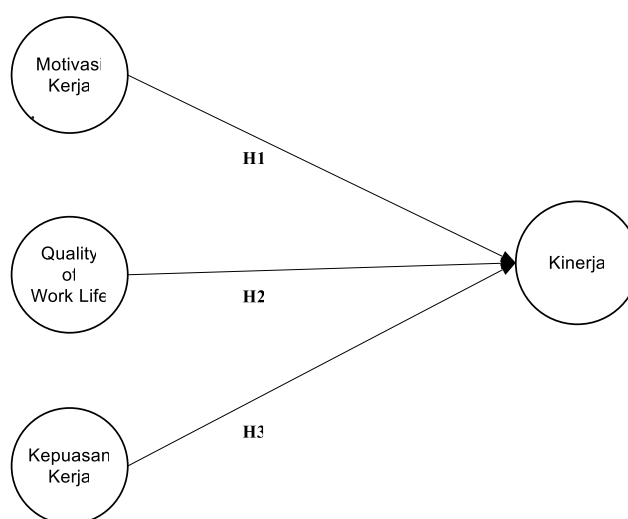
⁸⁰ (Robbins, 2009)

⁸¹ (Luthans, 2006)

⁸² (Robbins, 2009)

Untuk mempermudah dalam memahami gambaran penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan menyajikan dalam bentuk bagan agar lebih dapat dipahami dan dimengerti. Berikut ini gambar bagan kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Motivasi Kerja, *QWL*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Tabel 2.5. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Teori
1	Motivasi kerja	Kebutuhan: Fisiologis; Rasa Aman; Sosial; Penghargaan; dan Aktualisasi.	Abraham Maslow
2	<i>QWL</i>	Partisipasi Sumber Daya Manusia; Pengembangan Karier; Penyelesaian Konflik; Komunikasi; Keamanan Kerja; Kompensasi Yang Layak Dan Seimbang; Kebanggaan Pada Organisasi; Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Cascio
3	Kepuasan kerja	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji Yang Diterima; Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri; Kesempatan Promosi Jabatan; Hubungan Dengan Rekan Kerja	Fred Luthans, Carolyn, M Youssef Bruce, dan J Avolio
4	Kinerja	Kuantitas; Kualitas; Keandalan; Kehadiran; Kemampuan Bekerja Sama	Robert L Mathis dan John H Jackson

F. Hipotesis Penelitian

- H₁: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.
- H₂: *Quality of work life* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.
- H₃: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, yaitu menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja, qwl, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Batu. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini pada gilirannya dapat diukur dengan menggunakan instrument, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.⁸³

Jenis penelitian menggunakan penelitian korelasional (hubungan) dengan metode analisis kuantitatif (data berupa angka). Menurut Azwar, penelitian korelasi bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi.⁸⁴ Penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang terjadi di lapangan.

B. Variabel Penelitian

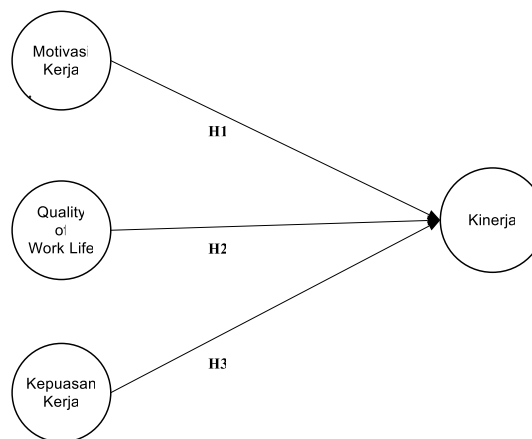
Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau ciri khas atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang dimiliki variasi tertentu yang

⁸³ Creswell dalam Wahidmurni, *Penerapan Metode Penelitian Kuantitatif*, 2020, 4.

⁸⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet:VII. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 8.

ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁸⁵ Pada penelitian ini terdapat empat variabel, dengan rincian tiga variabel independent (X) dan satu variabel dependen (Y). Dari empat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli. Dalam penelitian ini motivasi kerja (X_1), qwl (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja (Y). Adapun rancangannya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Variabel Penelitian



Keterangan

→ = Pengaruh secara langsung

Berdasarkan gambar diatas, maka paradigma pada pola hubungan antar variabel penelitian pada dasarnya merupakan rencana penelitian yang menggambarkan prosedur dalam menjawab pertanyaan masalah penelitian. Dengan mengacu pada masalah penelitian serta jenis desain penelitian, maka desain penelitian ini adalah desain kausal, kajian ini bermaksud untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yaitu motivasi kerja (X_1), qwl (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja (Y).

⁸⁵ I'Anatut Thoifah, Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif (Malang: Madani, 2015), 164–65.

C. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁸⁶ Pada populasi penelitian yang digunakan adalah guru SMA Negeri 2 Kota Batu pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Data Guru Tetap SMA Negeri 2 Kota Batu

No.	Daftar SMA	Jumlah Guru Tetap
1	SMA Negeri 2 Kota Batu	67
	Jumlah	67

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebelum disebarkan, populasi terlebih dahulu di uji cobakan dengan konsultasi kepada dosen pembimbing sebagai Upaya mencapai *construct validity*, untuk mendapatkan penilaian penyesuaian dengan teori yang digunakan. Peneliti mengambil populasi guru yang memiliki karakteristik pada lingkungan SMA Negeri 2 Kota Batu dengan bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja guru dari tingkat motivasi kerja, qwl dan kepuasan kerja. Maka karakteristik populasi yang akan dijadikan sebagai responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2. Karakteristik Populasi Guru SMA Negeri 2 Kota Batu

No.	Karakteristik	Indikator
1	Status kepegawaian	Guru tetap
2	Sertifikasi pendidik	Memiliki kualifikasi akademik S1 atau diploma
3	Pengalaman kerja	Berpengalaman mengajar minimal 5 tahun dalam satu sekolah atau sekolah yang berbeda namun

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 80.

		tetap dalam satu ruang lingkup yayasan yang sama
4	Nomor induk guru	Memiliki nomor unik pendidik dan tenaga kependidikan (NUPTK)
5	Nomor induk pegawai	Memiliki nomor induk pegawai (NIP)

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini diperlukan metode pengumpulan data berupa teknik atau cara dan langkah yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

1. Data Dan Sumber Data

Sumber data yang didapat yaitu guru SMA Negeri 2 Kota Batu diambil menggunakan data primer berupa data yang secara langsung didapatkan dari responden melalui kuesioner angket yang disebarakan kepada para responden yaitu guru SMA Negeri 2 Kota Batu. Data berkaitan dengan identitas responden serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut berupa bulir-bulir pertanyaan dan pernyataan penelitian mengenai variabel penelitian dengan beberapa indikatornya yang dinilai dengan skala perilaku/*behavior scale* menggunakan jawaban dengan rentang skala selalu hingga tidak pernah sebagai indikator penilaian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, langkah-langkah yang digunakan secara keseluruhan adalah sebagai berikut: untuk semua data motivasi kerja, qwl, kepuasan kerja, dan kinerja guru, data akan diperoleh dari lembar pengisian angket para guru SMA Negeri 2 Kota Batu yang dijang

menggunakan angket. Dengan demikian, semua data penelitian diperoleh melalui angket bersumber dari pendapat para guru SMA Negeri 2 Kota Batu. Peneliti terlibat sepenuhnya dalam pengumpulan data dan melibatkan beberapa orang dalam proses pengumpulan data. Sebelum dilibatkan dalam proses pengumpulan data, beberapa orang tersebut telah diberikan penjelasan tentang maksud dan isi dari penyebaran angket. Beberapa orang yang terlibat dalam proses tersebut sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti. Adapun waktu pengumpulan data akan dilaksanakan setelah proposal ini disetujui.

3. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka dipergunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yaitu alat bantu yang digunakan penelitian dalam pengumpulan data penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien.⁸⁷ Instrumen penelitian menggunakan non-tes berupa angket atau kuesioner berupa sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, sehingga diperoleh data lapangan yang empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a. Pengukuran Perilaku

Pernyataan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala perilaku/*behavior*. Pengukuran perilaku yang berisi pernyataan-pernyataan terpilih dan telah diuji reabilitas

⁸⁷ Supardi, Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis (Yogyakarta: Uii Press, 2005), 126.

dan validitasnya sehingga dapat digunakan untuk mengungkapkan perilaku kelompok responden. Pada penyusunan skala ini menggunakan skala perilaku positif atau *favorable* dengan lima kriteria jawaban.

Pilihan jawaban bergerak dari nilai satu hingga dengan lima sebagai berikut: SL (Selalu) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 5; SR (Sering) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 4; KD (Kadang-Kadang) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3; JR (Jarang) jika responden ragu-ragu dengan pernyataan kuesioner dan diberikan jawaban kuesioner skor 2; dan TP (Tidak Pernah) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1.

b. Penilaian Perilaku

Penilaian perilaku yang didapatkan jika nilai >50 , berarti subjek berperilaku positif dan jika nilai ≤ 50 , berarti subjek berperilaku negatif.⁸⁸ Kuesioner ini dibagikan kepada 82 guru sebagai responden pada SMA Negeri 2 Kota Batu Secara kontinu dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3. Alternatif Jawaban Perilaku

No.	Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
1.	SL	Selalu	5
2.	SR	Sering	4
3.	KD	Kadang-Kadang	3
4.	JR	Jarang	2
5.	TP	Tidak Pernah	1

⁸⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2015).

Pada pengukuran variabel penelitian responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala perilaku. Kuesioner digunakan untuk mendiagnosis tingkat intensitas motivasi kerja, qwl, kepuasan kerja, dan kinerja guru yang dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.4. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Item	No. Item
1	Motivasi Kerja (X ₁) Abraham Maslow	Kebutuhan fisiologis (X _{1.1})	Gaji saya sebagai guru telah cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan saya	1
			Gaji saya sebagai guru telah cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya	2
		Kebutuhan rasa aman (X _{1.2})	Selama bekerja menjadi guru saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan dari sekolah	3
			Saya akan mendapatkan jaminan hari tua dari sekolah selama saya bekerja sebagai guru dengan baik	4
		Kebutuhan sosial (X _{1.3})	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja sesama guru dalam bekerja	5
			Saya merasa kelompok kerja saya telah kompak selama melaksanakan tugas sebagai guru	6
		Kebutuhan penghargaan (X _{1.4})	SMA tempat saya bekerja memberikan bonus pada saya sebagai guru atas hasil kerja saya jika saya bekerja dengan baik	7
			Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja saya jika saya bekerja dengan baik sebagai guru	8
			Sekolah memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat yang lebih tinggi kepada saya jika memenuhi	9

			telah persyaratan sebagai seorang guru yang baik	
		Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$)	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas selama bekerja dan mengajar sebagai guru	10
			Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan selama saya bekerja sebagai guru	11
2	QWL (X_2) Cascio	Partisipasi sumber daya manusia ($X_{2.1}$)	Pihak organisasi sekolah memberikan kesempatan pada saya sebagai guru untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan SMA	12
			SMA memberikan kebebasan kepada saya sebagai guru untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas	13
		Pengembangan karier ($X_{2.2}$)	Saya mendapat kesempatan pelatihan dan pendidikan yang disediakan oleh SMA selama bekerja	14
			Saya mendapat kesempatan untuk peningkatan karier sebagai guru dan promosi jabatan yang lebih tinggi	15
			Sekolah memberikan evaluasi kinerja guru sebagai tolok ukur dari progres kinerja saya sebagai guru selama mengajar	16
		Penyelesaian konflik ($X_{2.3}$)	Hubungan kerja antara pimpinan dan rekan kerja berjalan secara harmonis dalam penyelesaian masalah selama saya bekerja sebagai guru	17
			SMA membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran	18
		Komunikasi ($X_{2.4}$)	Komunikasi yang baik antar sesama guru dan atasan	19
			Komunikasi antara guru terjalin baik meskipun diluar jam kerja	20
		Keamanan kerja ($X_{2.5}$)	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun)	21
			Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status guru tetap	22
		Kompensasi yang layak dan seimbang ($X_{2.6}$)	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja guru	23

		Kebanggaan pada organisasi/ sekolah ($X_{2.7}$)	Saya sebagai seorang guru merasa bangga karena memiliki organisasi/sekolah memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang professional, produktif, dan berkualitas)	24
		Keselamatan dan kesehatan kerja ($X_{2.8}$)	Perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat)	25
			Perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)	26
			Sekolah menyediakan jaminan kesehatan	27
			Memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama	28
3.	Kepuasan kerja (X_3) Luthans, Youssef, dan Avolio	Kepuasan terhadap gaji yang diterima ($X_{3.1}$)	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima secara tepat waktu	29
			Gaji saya telah sesuai untuk memenuhi kebutuhan saya	30
		Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ($X_{3.2}$)	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian dan bidang saya	31
			Saya merasa puas karena beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	32
		Kesempatan promosi jabatan ($X_{3.3}$)	Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dirancang oleh pihak organisasi kepada saya	33
			Saya merasa puas dengan kenaikan jabatan bila saya bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan	34
		Hubungan dengan rekan kerja ($X_{3.4}$)	Saya memiliki rekan kerja yang bersikap ramah dan saling memahami satu sama lain	35
			Saya merasa puas karena rekan kerja menghargai hasil kerja saya	36
4.	Kinerja (Y) Mathis dan Jackson	Kuantitas (Y_1)	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	37
			Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sekolah	38
		Kualitas (Y_2)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	39

		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart	40
	Keandalan (Y.3)	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan	41
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan secara akurat, benar, dan tepat secara konsisten	42
	Kehadiran (Y.4)	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	43
		Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah	44
	Kemampuan bekerja sama (Y.5)	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	45
		Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	46
		Saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah	47
		Saya mampu mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja	48
		Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja	49

Pada variabel motivasi kerja, *QWL*, kepuasan kerja, dan kinerja guru terbagi atas beberapa deskripsi, maka skor total masing-masing sub variabel akan berbeda-beda tergantung dari jumlah pernyataan yang dirumuskan untuk menjangking data sub variabel yang bersangkutan.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen.⁸⁹ Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Cara yang dipakai dalam menguji tingkat kevalidan adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Setelah indeks korelasi (r_{xy}) diketahui maka perlu diuji dengan membandingkan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat keabsahan ($n-2$). Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ berarti instrument tersebut valid, namun jika $r_{xy} < r_{tabel}$ menunjukkan instrument tersebut tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS Ver.25*.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis menggunakan *software SPSS Ver.25* dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan

⁸⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 144.

$\alpha=0,05$ kemudian n (sampel) = 40 dengan $df=n-2$ atau $40-2=38$ sehingga nilai r_{tabel} uji dua sisi sebesar 0,374 (lampiran tabel r product moment).

Untuk memperjelas keterangan tersebut maka akan ditampilkan pada tabel hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	1	2.5	2.5	2.5
	34.00	1	2.5	2.5	5.0
	36.00	1	2.5	2.5	7.5
	37.00	2	5.0	5.0	12.5
	38.00	3	7.5	7.5	20.0
	39.00	2	5.0	5.0	25.0
	40.00	4	10	10	35.0
	41.00	3	7.5	7.5	42.5
	42.00	6	15.0	15.0	57.5
	43.00	5	12.5	12.5	70.0
	44.00	2	5.0	5.0	75.0
	45.00	1	2.5	2.5	77.5
	46.00	3	7.5	7.5	85.0
	47.00	1	2.5	2.5	87.5
	48.00	1	2.5	2.5	90.0
	49.00	2	5.0	5.0	95.0
	50.00	1	2.5	2.5	2.5
	75.00	1	2.5	2.5	5.0
	Total	40	100	2.5	7.5

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel QWL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64.00	1	2.5	2.5	2.5
	68.00	6	15.0	15.0	17.5
	69.00	4	10.0	10.0	27.5
	70.00	3	7.5	7.5	35.0
	71.00	3	7.5	7.5	42.5
	72.00	1	2.5	2.5	45.0
	74.00	3	7.5	7.5	52.5
	75.00	6	15.0	15.0	67.5
	76.00	7	17.5	17.5	85.0
	77.00	4	10.0	10.0	95.0
	78.00	1	2.5	2.5	97.5
	81.00	1	2.5	2.5	100.0

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	1	2.5	2.5	2.5
	25.00	1	2.5	2.5	5.0
	28.00	2	5.0	5.0	10.0
	30.00	2	5.0	5.0	15.0
	31.00	7	17.5	17.5	32.5
	32.00	4	10.0	10.0	42.5
	33.00	6	15.0	15.0	57.5
	34.00	5	12.5	12.5	70.0
	35.00	7	17.5	17.5	87.5
	36.00	2	5.0	5.0	92.5
	37.00	1	2.5	2.5	95.0
	38.00	1	2.5	2.5	97.5
	40.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Dari hasil analisis dapat dilihat item yang nilainya dinyatakan valid dan item yang tidak valid tidak dimasukkan dalam uji reabilitas.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.⁹⁰ Pada penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Cronbach Alpha* untuk mengukur reabilitas angket atau kuesioner digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,60 maka pengukuran tersebut *reliable*, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak *reliable*.

Pada penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Cronbach Alpha* untuk mengukur reabilitas angket atau kuesioner

⁹⁰ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas Dan Validitas* (Yogyakarta: Pusaka Belajar, 2000), 3.

digunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,60 maka pengukuran tersebut *reliable*, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pengukuran tersebut tidak *reliable*. Suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\geq 0,6$). Rumus uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Jumlah varian total

Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Interpretasi
Motivasi Kerja	0.760	0.60	Reliabel
QWL	0.831	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.851	0.60	Reliabel
Kinerja	0.721	0.60	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi kerja, QWL, kepuasan kerja, dan kinerja semuanya dinyatakan handal atau reliabel.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan angket kuesioner. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara membuat pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden adalah pertanyaan atau pernyataan yang memang diperlukan untuk tujuan penelitian. Hal ini penting untuk diketahui sebelum kuesioner dibagikan kepada responden, kuesioner harus diuji terlebih dahulusebelum mengetahui jika pertanyaan atau pernyataan yang diberikan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan model tertutup karena jawaban telah tertera dalam angket berupa data pribadi guru sebagai responden sebagai berikut: nama; jenis kelamin; umur; pendidikan terakhir; status perkawinan; lama bekerja kepada guru SMA Negeri 2 Kota Batu beserta bulir-bulir pernyataan mengenai indikator variabel penelitian yaitu indikator variabel motivasi kerja, QWL, kepuasan kerja, dan kinerja.

G. Teknik Penskalaan Dan Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala perilaku/*behavior scale*. Skala perilaku digunakan sebagai titik total dalam menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item *instrument* dalam *behavior scale* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata. Responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih jawaban dalam skala perilaku

(Selalu/Sering/Kadang-Kadang/Jarang/Tidak pernah). Kuesioner atau angket untuk mendiagnosis tingkat intensitas motivasi kerja, QWL, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Konsep ini dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator terwakili oleh item-item angket atau kuesioner sebagai alat ukur. Skala pengukuran variabel perilaku/*behavior* penelitian menggunakan alternatif jawaban untuk perilaku positif/*favorable* sebagai berikut:

1. SL (Selalu/setiap hari), jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 5.
2. SR (Sering/beberapa kali dalam seminggu), jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 4.
3. KD (Kadang/sekali dalam seminggu), jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3.
4. JR (Jarang/Sekali dalam sebulan), jika responden ragu-ragu dengan pernyataan kuesioner dan diberikan jawaban kuesioner skor 2.
5. TP (Tidak Pernah), jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1.

Nilai rata-rata dari masing-masing responden yang dikelompokkan dalam kelas interval, ukuran interval berguna untuk memberikan informasi mengenai interval 1 orang atau objek dengan orang atau lainnya. Jumlah interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis logistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistika parametrik. Terdapat dua cara mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas dengan melihat penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya. Dasar pengambilan Keputusan dengan menggunakan analisis grafik sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal, maka dapat dinyatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai alat uji statistik untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu. Pengujian normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, pengambilan keputusan berdasar jika:

- a) Nilai signifikansi $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Nilai signifikansi $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, maka perlu memperhatikan angka *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai *tolerance* $>0,10$ atau nilai $VIF <10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik P-Plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi–Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Logistik

Analisis regresi logistik merupakan metode statistik yang diterapkan untuk memodelkan variabel respon yang bersifat kategori (skala

nominal/ordinal) berdasarkan satu atau lebih peubah prediktor yang dapat berupa variabel kategori maupun kontinu (skala interval/rasio). Apabila peubah respon hanya terdiri dua kategori maka metode regresi logistik yang dapat digunakan adalah regresi logistik biner. Menurut Nirwana, regresi logistik adalah bagian dari analisis regresi yang dapat digunakan jika variabel dependen (respon) merupakan variabel dikotomi. Variabel dikotomi biasanya hanya terdiri atas dua nilai, yang mewakili kemunculan atau tidak adanya suatu kejadian yang biasanya diberi angka 0 atau 1.⁹¹

Tidak seperti regresi linier biasa, regresi logistik tidak mengasumsikan hubungan antara variabel independent dan dependen secara linier. Regresi logistik merupakan regresi non linier dimana model yang ditentukan akan mengikuti pola kurva linier. Regresi logistik akan membentuk variabel prediktor/respon yang merupakan kombinasi linier dari variabel independent. Nilai variabel prediktor ini kemudian ditransformasikan menjadi probabilitas dengan fungsi logit.

Regresi logistik bertujuan untuk menanggulangi kelemahan dari LPM (*Linier Probability Model*) yang dapat memberikan hasil kurang memuaskan, karena menghasilkan probabilitas taksiran yang kurang dari nol; atau lebih dari satu. Dalam hal ini, yang mampu menjamin nilai variabel dependent terletak antara 0 dan 1 sesuai dengan teori probabilitas adalah dengan model CDF (*Cumulative Distribution Function*). Dengan CDF yang memiliki dua

⁹¹ S.R.A. Nirwana, "Regresi Logistik Multinomial Dan Penerapannya Dalam Menentukan Faktor Yang Berpengaruh Pada Pemilihan Program Studi Di Jurusan Matematika UNM," *Universitas Negeri Makassar* (Universitas Negeri Makassar, 2015).

sifat yaitu: a. Jika variabel bebas naik, maka $P \left(Y_i = \frac{1}{X_i} \right)$ juga ikut naik, tetapi tidak pernah melewati rentangan 0–1, dan; b. Hubungan antara P_i dan X_i adalah non-linear, sehingga tingkat perubahannya tidak sama, tingginya semakin besar kemudian mengecil. Ketika nilai probabilitasnya mendekati 0, tingkat penurunannya semakin kecil, demikian juga Ketika nilai probabilitasnya mendekati 1, maka tingginya semakin mengecil. Secara umum persamaan regresi logistik untuk k variabel dependent.⁹² Terdapat pada persamaan berikut ini:

$$\ln[\text{odds}(T / X_1, X_2, \dots, X_k) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Regresi logistik akan membentuk variabel predictor atau respon ($\ln \left(\frac{P}{1-P} \right)$) yang merupakan kombinasi linier dari variabel independent. Nilai variabel prediktor ini kemudian ditransformasikan menjadi probabilitas dengan fungsi logit. Maka model regresi linier sederhana terdapat pada persamaan berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$$

Dimana Y_i merupakan variabel respon, β_0 dan β_1 merupakan parameter, ε_i merupakan galat ke I, dimana $i = 1, 2, \dots, n$. Apabila persamaan $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$ merupakan model regresi yang tidak memiliki intersep maka persamaan tersebut terdapat pada persamaan berikut:

$$Y_i = \beta_1 X_i + \varepsilon_i$$

⁹² Ibid.

Dimana Y_i dan X_i pengamatan yang dilakukan pada Y dan X dengan galat ε dimana $= 1, 2, \dots, n$. Apabila diambil pengamatan sebanyak n maka nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_1 X_2 + \varepsilon_2$$

....

$$Y_n = \beta_1 X_n + \varepsilon_n$$

Dimana ε adalah variabel acak normal bebas dan β_1 merupakan parameter dengan $E(\varepsilon) = 0$ dan $(\varepsilon) = \sigma^2$. Variabel respon dalam persamaan regresi tidak hanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang bersifat kuantitatif saja (seperti umur, pendapatan, harga, dan sebagainya), tetapi seringkali juga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kualitatif (seperti jenis kelamin, musim, warna, dan sebagainya). Berdasarkan variabel-variabel yang bersifat kualitatif maka dapat diketahui regresi dengan variabel kualitatif hanya memiliki 2 nilai yaitu nilai 1 dan 0, salah satu model yang memiliki variabel yang bersifat kualitatif yaitu model regresi logistik.

3. Model Regresi Logistik

Analisis regresi logistik merupakan analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel respon yang berupa data kualitatif dengan variabel penjelas yaitu data kualitatif maupun kuantitatif. Pengubah respon dalam regresi logistik membentuk kolom (binear) maupun polikotom (ordinal atau nominal). Model regresi logistik merupakan permodelan statistik yang diterapkan untuk memodelkan variabel respon yang bersifat kategori

berdasarkan satu atau lebih *covariate* (variabel penjelas). Model regresi logistik sering digunakan dalam epidemiologi yang studi tentang pola terjadinya penyakit dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.⁹³

Menurut Sritua, model regresi adalah suatu cara yang dapat digunakan untuk menyatakan kecenderungan berubah-ubahnya variabel tak bebas Y apabila variabel bebas X berubah-ubah dalam cara tertentu dan menyatakan terpecahnya pengamatan sekitar kurva yang dinyatakan suatu hubungan statistik. Model logistik dinyatakan dalam bentuk model probabilitas dimana model ini variabel responnya adalah logit dari probabilitas suatu situasi atau atribut akan berlaku dengan syarat atau kondisi adanya variabel-variabel bebas tertentu.⁹⁴ Menurut Nirwana persamaan model probabilitas regresi logistik sebagai berikut:

$$\pi(x_1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1)}$$

Model regresi logistik yang variabel responnya terdiri dari dua kategori disebut dengan regresi logistik dikotomi atau biner. Dua kategori tersebut yaitu sukses atau gagal, dengan menetapkan $P(Y = 1) = \pi$ sebagai sukses dan $P(Y = 0) = 1 - \pi$ sebagai gagal. Untuk setiap pengamatan variabel Y yang demikian dikatakan mengikuti distribusi *Bernoulli*.⁹⁵

⁹³ M A Akbar, "Analisis Regresi Logistik Multinomial Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Utama Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Matematika UNM Setelah Selesai S1" (2011).

⁹⁴ Sritua dalam ibid.

⁹⁵ Nirwana, "Regresi Logistik Multinomial Dan Penerapannya Dalam Menentukan Faktor Yang Berpengaruh Pada Pemilihan Program Studi Di Jurusan Matematika UNM."

4. Regresi Logistik Biner

Regresi logistik merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel respon (y) yang bersifat biner atau dikotomis dengan variabel prediktor (x) yang bersifat polikotomus.⁹⁶ *Outcome* dari variabel respon y terdiri dari 2 kategori yaitu “sukses” dan “gagal” yang dinotasikan dengan $y=1$ (sukses) dan $y=0$ (gagal). Regresi logistik biner sangat tepat digunakan untuk melakukan permodelan suatu kemungkinan kejadian dengan variabel respon bertipe kategori dua pilihan sebagai contoh:

- a. Seorang manajer melakukan permodelan kemungkinan produk dibeli pelanggan. Variabel respon kategorinya adalah dibeli dan tidak dibeli.
- b. Seorang petugas kredit melakukan permodelan kemungkinan klien lalai. Variabel respon kategorinya adalah lalai dan tidak lalai.⁹⁷

Regresi logistik tidak memodelkan secara langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independent (X), melainkan melalui transformasi variabel dependent ke variabel logit yang merupakan *natural log* dari odds rasio. Menurut Nirwana persamaan model probabilitas regresi logistik sebagai berikut⁹⁸:

$$\pi(x_1) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1)}$$

⁹⁶ Fatkhiyatur Rizki, Dwi Atmono Agus Widodo, and Sri Pingit Wulandari, “Faktor Risiko Penyakit Anemia Gizi Besi Pada Ibu Hamil Di Jawa Timur Menggunakan Analisis Regresi Logistik,” *Jurnal Sains & Seni ITS* 4, no. 2 (2015).

⁹⁷ M. Masmuda, “Analisis Regresi Logistik Biner Dan Aplikasinya Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Petani” (Universitas Negeri Makassar, 2011).

⁹⁸ Nirwana, “Regresi Logistik Multinomial Dan Penerapannya Dalam Menentukan Faktor Yang Berpengaruh Pada Pemilihan Program Studi Di Jurusan Matematika UNM.”

Dari persamaan tersebut diperoleh pada persamaan. Misal $Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_1$, maka:

$$\pi(x_i) = \frac{\exp Z_i}{1 + \exp Z_i}$$

$$\pi(x_i)(1 + \exp Z_i) = \exp Z_i$$

$$\pi(x_i) + \pi(x_i)(\exp Z_i) = \exp Z_i$$

$$\pi(x_i) = \exp Z_i - \pi(x_i) \exp Z_i$$

$$\pi(x_i) = (1 - \pi(x_i)) \exp Z_i$$

$$\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} = \exp Z_i$$

Karena $Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_i$, maka: $\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} = \exp \beta_0 + \beta_1 X_i$. Dimana $\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)}$

disebut dengan *odds ratio*. Semakin besar *odds* maka semakin besar kecenderungan suatu peristiwa akan terjadi. Bila $\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)}$ di log-kan maka diperoleh *log odds* terdapat pada persamaan berikut:

$$\ln \left(\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

Dengan demikian gubungan ini sesuai dengan bentuk perubahan dari *log odds* menjadi *logit*, sehingga dapat diketahui taksiran dari model logistik terdapat pada persamaan berikut:

$$g(x) = \ln \left(\frac{\pi(x_i)}{1 - \pi(x_i)} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_i$$

5. Model Regresi Logistik Biner

Regresi logistik adalah prosedur pemodelan yang diterapkan untuk memodelkan variabel respon (Y) yang bersifat kategori berdasarkan satu atau lebih variabel prediktor (X) baik yang bersifat kategorik ataupun kontinu. Apabila variabel respon terdiri dari 2 kategori yaitu Y=1 (sukses) dan Y=0

(gagal) maka metode regresi yang dapat diterapkan adalah regresi logistik biner. Untuk satu buah objek penelitian, kondisi dengan 2 kategori tersebut mengakibatkan Y berdistribusi Bernoulli.⁹⁹ Dalam pemodelan, diasumsikan bahwa variabel biner ini saling bebas satu dengan yang lainnya, sehingga jumlah dari variabel biner akan memiliki sebaran binom. Model regresi logistik dengan variabel prediktor dinyatakan pada persamaan 1 dan persamaan 2¹⁰⁰, sebagai berikut:

Persamaan 1:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

Atau Persamaan 2:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, p = banyaknya variabel prediktor.

Untuk mempermudah pendugaan parameter regresi, $\pi(x)$ merupakan peluang kejadian sukses dengan nilai probabilitas $0 \leq \pi(x) \leq 1$ dan merupakan nilai parameter untuk $j = 1, 2, \dots, p$. $\pi(x)$ merupakan fungsi yang non-linear, sehingga perlu ditransformasi ke dalam bentuk logit untuk memperoleh fungsi yang linear agar hubungan antara variabel independent dan variabel

⁹⁹ Masmuda, "Analisis Regresi Logistik Biner Dan Aplikasinya Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Petani."

¹⁰⁰ Rizki, Widodo, and Wulandari, "Faktor Risiko Penyakit Anemia Gizi Besi Pada Ibu Hamil Di Jawa Timur Menggunakan Analisis Regresi Logistik."

dependent dapat terlihat.¹⁰¹ Dapat diuraikan dengan menggunakan transformasi logit $\pi(x)$ ¹⁰² sebagai berikut:

$$\{\pi(x)\}\{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}\} = e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\{\pi(x)\}\{\pi(x)e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}\} = e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\pi(x) = e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)} - \pi(x)e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\pi(x) = \{1 - \pi(x)\}e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} = e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \ln e^{(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

$$\ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$g(x) = \ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

Model tersebut merupakan fungsi linier dari parameter-parameternya.

Dalam model regresi linier, diasumsikan bahwa amatan dari variabel respon diekspresikan sebagai $y = E(Y|x) + \varepsilon$ terdapat pada persamaan berikut:

$$E(Y|x) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

Merupakan rata-rata dari populasi dan ε merupakan komponen acak yang menunjukkan penyimpangan amatan dari rata-ratanya dan ε diasumsikan mengikuti sebaran normal dengan rata-rata nol dan varians konstan.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Nirwana, "Regresi Logistik Multinomial Dan Penerapannya Dalam Menentukan Faktor Yang Berpengaruh Pada Pemilihan Program Studi Di Jurusan Matematika UNM."

6. Menguji Kesignifikan Model

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya parameter variabel bebas secara serentak atau keseluruhan. Berikut ini merupakan hipotesis yang digunakan:

$$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_p = 0$$

$$H_1 = \text{minimal ada satu } \beta_k \neq 0, k = 1, 2, \dots, p$$

p merupakan jumlah variabel prediktor dalam model. Statistik uji untuk *Likelihood-ratio test* yang digunakan dalam pengujian ini terdapat pada persamaan berikut:

$$G = -2 \ln \left(\frac{\left(\frac{n_1}{1}\right)^{n_1} \left(\frac{n_0}{n}\right)^{n_0}}{\prod_{i=1}^n \hat{\pi}_i^{y_i} (1 - \hat{\pi}_i)^{(1-y_i)}} \right)$$

$$G = 2 \left\{ \sum_{i=1}^n [y_i \ln(\hat{\pi}_i) + (1 - y_i) \ln(1 - \hat{\pi}_i)] - [n_1 \ln(n_1) + n_0 \ln(n_0) - n \ln(n)] \right\}$$

Sumber: Masmuda, M.¹⁰³

Dimana:

n_0 = Banyaknya pengamatan yang bernilai $Y=0$

n_1 = Banyaknya pengamatan yang bernilai $Y=1$

n = Banyaknya keseluruhan pengamatan

Dengan $n_0 = \sum_{i=1}^n (1 - y_i)$, $n_1 = \sum_{i=0}^n y_i$, $n_0 = n_0 + n_1$. Statistik uji G^2 mengikuti distribusi Chi-Square dengan derajat bebas (db). Tolak H_0 pada taraf nyata α bila nilai dari $G^2 > X_{(\alpha)}^2$ atau bila p-value $< \alpha$. Hal ini memberikan makna bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tak bebas.

¹⁰³ Masmuda, "Analisis Regresi Logistik Biner Dan Aplikasinya Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Petani."

7. Uji Tiap-Tiap Parameter Model (Uji W)

Untuk mengetahui signifikansi atau setidaknya tiap-tiap parameter variabel bebas, maka diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis:

$H_0: \beta_k = 0$ (Variabel X tidak signifikan mempengaruhi variabel Y)

$H_1: \beta_k \neq 0$ (Variabel X signifikan mempengaruhi variabel Y)

Dimana $k = 1, 2, \dots, p$ dan p merupakan jumlah variabel prediktor dalam model. Statistik uji yang digunakan pada pengujian ini dipaparkan dalam formula terdapat pada persamaan dibawah ini:

$$W = \frac{\hat{\beta}_k}{SE(\hat{\beta}_k)}$$

Sumber: Rizki dkk, 2015.¹⁰⁴

$\hat{\beta}_k$ merupakan estimasi parameter dan $SE(\hat{\beta}_k)$ merupakan taksiran *standard error*. Tolak H_0 pada taraf nyata α bila nilai dari $|W| > Z \frac{\alpha}{2}$, dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$W = \frac{\hat{\beta}_k^2}{SE(\hat{\beta}_k)^2}$$

Statistik uji tersebut mengikuti distribusi Chi-Squared sehingga H_0 ditolak jika $W^2 > Z^2_{(v,\alpha)}$ dengan v *degrees of freedom* banyaknya prediktor.

8. Uji Kesesuaian Model

Model uji kesesuaian regresi logistik bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah sesuai atau tidak sesuai. Model telah sesuai jika tidak terdapat perbedaan antara hasil pengamatan dan

¹⁰⁴ Rizki, Widodo, and Wulandari, "Faktor Risiko Penyakit Anemia Gizi Besi Pada Ibu Hamil Di Jawa Timur Menggunakan Analisis Regresi Logistik."

kemungkinan hasil prediksi model. Pengujian ini menggunakan uji *Hosmer* dan *Lemeshow* dengan hipotesis pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 Model sesuai dengan data

H_1 Model tidak sesuai dengan data

Statistik uji yang digunakan adalah uji Hosmer dan Lemeshow terdapat pada persamaan berikut:

$$\hat{C} = \sum_{h=1}^g \frac{(O_h - n_h \bar{\pi}_h)^2}{n_h \bar{\pi}_h (1 - \bar{\pi}_h)}$$

Sumber: Rizki dan Wulandari.¹⁰⁵

Keterangan:

g : Banyaknya grup

O_h : Jumlah nilai variabel respon

$\bar{\pi}_h$: Rata-rata taksiran probabilitas

n_h : Jumlah subjek pada grup ke-h

Tolak H_0 apabila $\hat{C} > X^2_{(\alpha)}$ dengan taraf signifikansi (α) adalah derajat bebas (db). Derajat bebas (db) = $g - 2$, dengan g merupakan banyaknya grup. Dengan menolak maka model sesuai atau tidak terdapat perbedaan antara observasi dengan hasil prediksi.

9. Interpretasi Koefisien Parameter

Interpretasi koefisien-koefisien dalam model regresi logistik dilakukan dalam bentuk *odds ratio* (perbandingan resiko). *Odds* didefinisikan sebagai $\frac{p}{1-p}$, dimana p menyatakan probabilitas sukses (terjadinya peristiwa $y=1$) dan $1-p$ menyatakan probabilitas gagal (terjadinya peristiwa $y=0$).

¹⁰⁵ Ibid.

- a. *Odds ratio* (perbandingan resiko), ψ adalah perbandingan nilai odds pada dua individu; misalkan individu A dan individu B.
- b. *Odds ratio* dituliskan seperti persamaan seperti berikut:

$$\psi = \left[\frac{\frac{P(X_A)}{1-P(X_A)}}{\frac{P(X_B)}{1-P(X_B)}} \right] X_A: \text{karakter individu A}; X_B: \text{karakter individu B}$$

Adjuster probabilitas merupakan probabilitas terjadinya suatu peristiwa $y=1$ dengan karakteristik yang telah diketahui.¹⁰⁶ Pemahaman mengenai *odds ratio* (OR) sangat diperlukan dalam konsep regresi logistik. *Odds ratio* berhubungan dengan transformasi logit.

Dengan demikian *odds ratio* adalah rasio (perbandingan) antara peluang kejadian $y=1$ dengan peluang kejadian untuk $y=0$. Misalkan pada variabel respon y yang berisi kejadian *sukses* dan *gagal*. Apabila pengamatan y ke- i merupakan sukses dan kita lambangkan dengan $y_i = 1$, maka peluang untuk $y_i = 1$ (sukses) adalah π_i , sedangkan peluang untuk $y_i=0$ (gagal) adalah $1 - \pi_i$. Sehingga odds rasio dalam kasus ini adalah rasio antara peluang sukses dengan peluang gagal.

10. Interpretasi Parameter dari Variabel Bebas Dikotomi

Bila variabel bebas merupakan variabel kategorik dengan dua kategori, interpretasi parameter dilakukan dengan cara membandingkan nilai *odds* dari salah satu nilai pada variabel tersebut dengan nilai *odds* dari nilai lainnya. Menurut Masmuda, terdapat nilai model regresi logistik jika variabel

¹⁰⁶ D Wihansah, "Model Regresi Logistik Biner Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Status Anemia Pada Ibu Hamil" (Skripsi, Institut Pertanian Bogor, 2012).

bebasnya dikotomi.¹⁰⁷ Berikut ini nilai model regresi logistik jika variabel bebasnya dikotomi:

Tabel 3.9. Nilai Model Regresi Logistik Jika Variabel Bebasnya Dikotomi

		Independent Variables	
		$x = 1$	$x = 0$
Outcome			
Variable	$y = 1$	$\pi(1) = \frac{e^{\beta_0\beta_1}}{1 + e^{\beta_0\beta_1}}$	$\pi(0) = \frac{e^{\beta_0}}{1 + e^{\beta_0}}$
Y	$y = 0$	$1 - \pi(1) = \frac{1}{1 + e^{\beta_0\beta_1}}$	$1 - \pi(0) = \frac{1}{1 + e^{\beta_0}}$
	Total	1.0	1.0

11. Pemilihan Model Regresi Logistik Terbaik

Menurut Tiro, pemilihan model regresi logistik terbaik dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Seleksi variabel seharusnya dimulai dengan analisis masing-masing variabel yang diteliti. Sehubungan dengan ini, maka digunakan analisis regresi logistik variabel satu.
- b. Setelah analisis variabel satu selesai, selanjutnya ke variabel banyak. Semua variabel uji variabel satunya mempunyai nilai $P < 0,25$ dianggap calon untuk model variabel banyak bersama-sama dengan variabel dianggap penting. Jika variabel telah diidentifikasi, mulai dengan model yang mengandung semua variabel terseleksi.

¹⁰⁷ Masmuda, "Analisis Regresi Logistik Biner Dan Aplikasinya Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Petani."

Penggunaan taraf yang lebih tradisional (misalnya 0,05) sering gagal mengidentifikasi variabel yang sebenarnya dianggap penting.¹⁰⁸ Penggunaan taraf yang lebih besar mempunyai kekurangan (terutama dalam proses pembentukan), yaitu memasukkan variabel-variabel yang kegunaannya masih dipertanyakan.

Satu masalah dengan pendekatan variabel satu karena dapat menghasilkan sekelompok variabel dependent. Jika ini menjadi dasar berarti kita harus memilih dari taraf signifikansi yang cukup besar menghasilkan variabel-variabel yang akan menjadi calon dari model variabel banyak. Teknik seleksi himpunan bagian terbaik merupakan strategi efektif untuk mengidentifikasi sekelompok variabel yang mempunyai hubungan dengan variabel dependent.¹⁰⁹ Selanjutnya melakukan proses verifikasi pada model.

Menurut Purbayu dan Ashari dalam Masmuda, verifikasi merupakan langkah selanjutnya setelah model ditentukan.¹¹⁰ Adapun langkahnya sebagai berikut:

- a. Memeriksa nilai statistik G dan nilai statistik Wald.
- b. Memilih model regresi logistik terbaik yaitu model statistik G terkecil.

I. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentas variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-

¹⁰⁸ Tiro dalam ibid.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Purbayu dan Ashari dalam ibid.

variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* karena dalam regresi ini menggunakan lebih dari dua variabel bebas. Pada kolom *Adjusted R²* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan penilaian R^2 pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.10. Penilaian R^2

Nilai Koefisien Determinasi	Keterangan
<0,10	Ketepatannya buruk
0,11 – 0,30	Ketepatannya rendah
0,31 – 0,50	Ketepatannya cukup
>0,50	Ketepatannya tinggi

2. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan signifikansi/tingkat kepercayaan sebesar 0,005 atau F hitung dinyatakan lebih besar dari F tabel maka semua variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai probabilitas signifikansi <0,005 dan F hitung > F tabel, maka semua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Nilai probabilitas signifikansi >0,005 dan F hitung < F tabel, maka semua variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan variabel terikat. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada kolom sig (*significance*). Adapun tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,005$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,005$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

J. Prosedur Kerja

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka berikut ini langkah yang akan ditempuh sebagai berikut:

1. **Analisis deskriptif** untuk masing-masing variabel.
2. **Pemilihan model regresi logistik terbaik.** Langkah-langkah untuk memilih model regresi logistik terbaik sebagai berikut:
 - a. **Uji kelayakan model regresi logistik.** Untuk mendapatkan model regresi logistik terbaik maka akan dilakukan analisis semua kemungkinan yang dapat dibentuk dari variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut ini langkah analisis uji kelayakan model regresi logistik sebagai berikut:

1) **Analisis peubah satu.** Analisis masing-masing peubah yang diteliti dengan menggunakan analisis regresi logistik peubah satu dengan metode yang telah dibahas pada kajian sebelumnya.¹¹¹ Adapun faktor-faktor yang ditinjau yaitu motivasi kerja guru, QWL guru, dan kepuasan kerja guru. Sehingga diperoleh tiga bentuk hubungan dengan menggunakan model regresi logistik variabel satu. Ketiga bentuk hubungan variabel tersebut adalah:

- a) Kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja.
- b) Kinerja guru yang dipengaruhi oleh QWL.
- c) Kinerja guru yang dipengaruhi kepuasan kerja.

2) **Analisis variabel banyak.** Setelah analisis variabel satu selesai, dilanjutkan semua variabel dengan uji variabel satunya mempunyai nilai $p < 0,25$ dianggap calon untuk model variabel banyak bersama-sama dengan variabel yang dianggap penting. Jika variabel telah diidentifikasi mulailah dengan model yang mengandung semua variabel terseleksi tersebut.¹¹² Maka, uji kelayakan untuk masing-masing model sebagai bentuk hubungan untuk variabel banyak sebagai berikut:

- a) Kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan QWL.
- b) Kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja.

¹¹¹ Tiro dalam ibid.

¹¹² Tiro dalam ibid.

- c) Kinerja guru yang dipengaruhi QWL dan kepuasan kerja.
- d) Kinerja guru yang dipengaruhi motivasi kerja, QWL, dan kepuasan kerja.

b. Merumuskan taksiran model logit dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan variabel dependen dengan melihat permasalahan yang ingin diteliti.** Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Dimana: Y =Kinerja guru yang dibedakan atas: $Y=1$ jika kinerja guru sukses, yang berarti jika kuantitas, kualitas, keandalan, kegadiran, dan kemampuan bekerja sama bernilai baik; dan $Y=0$ jika kinerja guru gagal, yang berarti jika kuantitas, kualitas, keandalan, kegadiran, dan kemampuan bekerja sama bernilai buruk.
- 2) Menentukan variabel independent (X)** dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu motivasi kerja (X_1), *QWL* (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).
- 3) Menentukan parameter model regresi logistik** dengan bantuan *Software SPSS Ver 25*.
- 4) Menguji kesesuaian model dengan *chi-square* dari *hosmer and lemeshow test*,** maka kita perlu melakukan pengujian pada hipotesis yang telah dibahas pada kajian teori.
- 5) Menguji signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependent dengan**

menggunakan uji G. untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas secara serentak atau keseluruhan, maka kita perlu untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang telah dibahas pada kajian teori.

6) Menguji signifikan pengaruh tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan Uji Wald.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap parameter variabel independent, maka kita perlu untuk melakukan pengujian pada hipotesis yang telah dibahas pada kajian teori.

7) Merumuskan taksiran model logit dengan rumus:

$$\ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

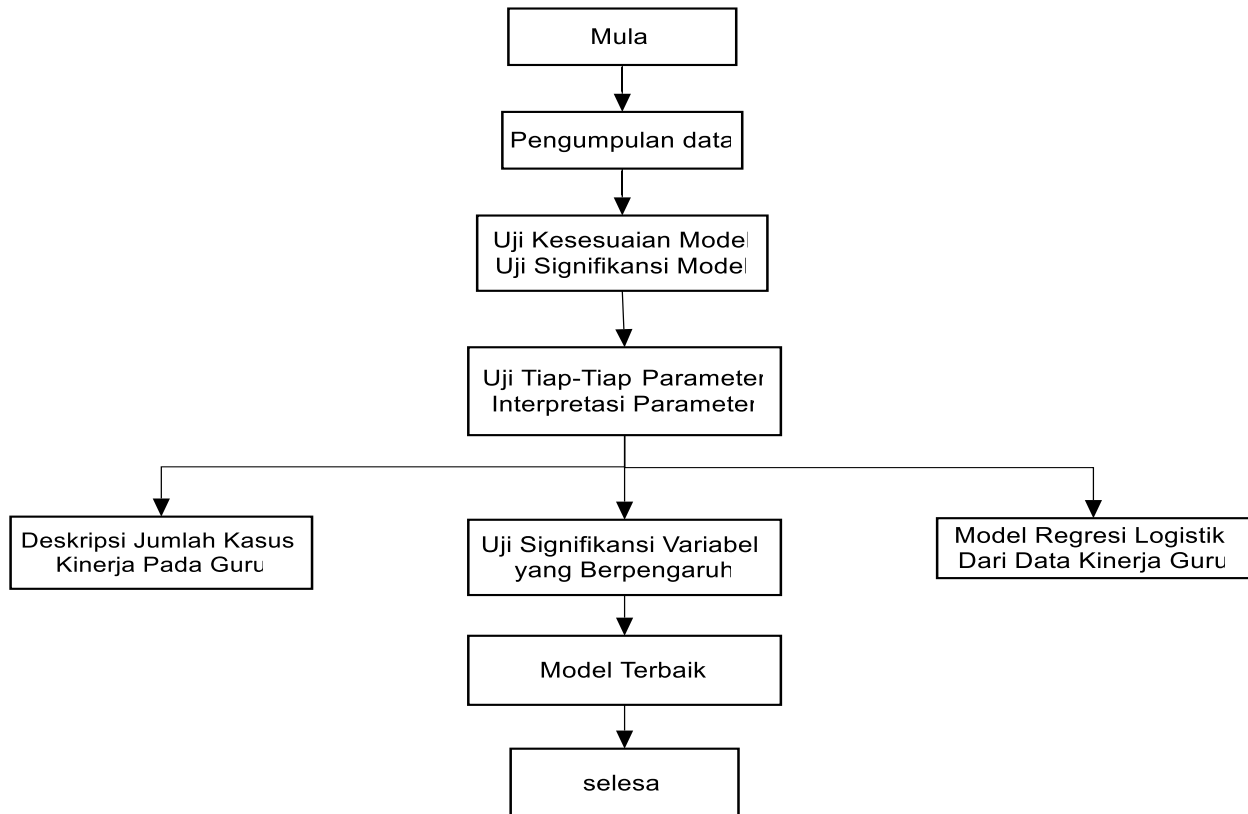
Atau

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

- c. **Menentukan model regresi logistik terbaik.** Menentukan model regresi terbaik dapat dilakukan dengan memilih model-model yang signifikan mempunyai nilai G terkecil.
- d. **Menginterpretasikan model logistik yang terbaik.**
- e. **Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi** terjadinya kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Batu.

K. Skema Penelitian

Gambar 3.2 Skema Penelitian



L. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Berikut merupakan waktu penelitian mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei tahun 2024 dan tahapan-tahapan penelitian, yaitu:

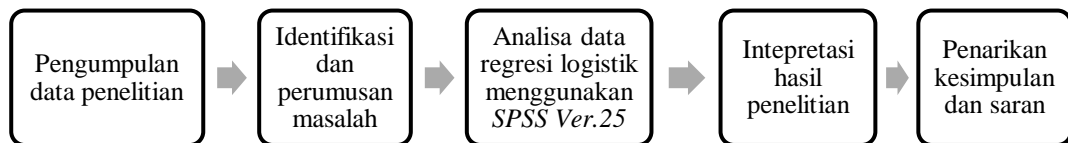
Tabel 3.11. Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Tahapan	Agustus	September	Oktober
1.	Pengumpulan data			
2.	Identifikasi dan perumusan masalah			
3.	Analisa data			
4.	Interpretasi hasil penelitian			
5.	Kesimpulan dan saran			
6.	Pembuatan laporan			

M. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian ini terdiri dari empat tahapan secara berurutan. Tahapan tersebut mencakup pengumpulan data penelitian, identifikasi dan analisa data penelitian menggunakan *SPSS Ver.25*, intepretasi hasil penelitian, dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dan saran. Berikut ini kerangka penelitian yang ditunjukkan pada diagram dibawah ini:

Gambar 3.4 Tahapan Penelitian



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah SMAN 02 Kota Batu

SMA Negeri 2 Batu merupakan salah satu SMA Negeri di Kota Batu, berlokasi di dekat Mapolres Kota Batu dan Gedung DPRD Kota Batu, yaitu di Jalan Hasanudin 01 Junrejo Kota Batu. Sekolah ini berdiri dan mulai beroperasi pada tahun 1997 dibawah kepemimpinan Drs. Suratno sebagai Pejabat Sementara Kepala Sekolah. pada saat itu SMA Negeri 2 Batu belum memiliki gedung sendiri, masih harus bergabung dengan SMA Negeri 01 Batu.

Sejak tahun 1998 kepemimpinan Drs. Suratno digantikan oleh Dra. Mistin sebagai kepala sekolah, sejak saat itu SMA Negeri 2 Batu mulai menempati gedung baru yang terletak di Jalan Hasanudin 01 desa Junrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu. Pada tahun 2002 dengan meningkatnya status Kota Administrasi Batu menjadi Kota Batu, Dra. Mistin diangkat menjadi Kepala Bidang Persekolahan Dinas Pendidikan Kota Batu, dan kepala SMA Negeri 2 Batu digantikan oleh Drs. Abu Sofyan. Pada perkembangan selanjutnya pada tahun 2003 Drs. Abu Sofyan diangkat menjadi Kepala Dinas Catatan Sipil, dan jabatan kepala SMA Negeri 2 Batu digantikan oleh Drs. Suprayitno, M.Pd. sampai bulan Mei 2012, dan dilanjutkan oleh Drs. Pamor Patriawan mulai bulan Juni 2012 sampai Mei 2020. Kemudian kepala SMA Negeri 2 Batu sekarang dijabat oleh Anto Dwi Cahyono, S.Pd., MM.

Dalam usianya yang relatif masih muda yaitu berusia 18 tahun, SMA Negeri 2 Batu dalam perjalanannya telah berhasil menjadi salah satu sekolah yang mempunyai beberapa keunggulan dan sebagai sekolah yang memiliki ciri khas yang berbeda dengan sekolah lain, khususnya dalam hal pakaian seragam dan kegiatan ekstrakurikuler. Untuk pakaian seragam SMA Negeri 2 Batu mempunyai warna khas dan mode tersendiri. Sedangkan untuk kegiatan ekstrakurikuler di SMA Negeri 2 Batu melaksanakan ekstra yang spektakuler yaitu Robot Lego. Banyak prestasi yang dicapai dari kegiatan ekstrakurikuler, antara lain pada tahun 2013/2014, sebagai juara 4 lomba robot di USBI Jakarta, juara 1 Guru Kreatif di IPB Bogor pada tahun 2014, dan masih banyak prestasi yang lainnya.

Sejalan dengan visi dan misi Pemerintah Kota Batu, yaitu mengembangkan Kota Batu sebagai Kota Agropolitan dan Kota Wisata, maka SMA Negeri 2 Batu terus berupaya meningkatkan kualitas. Tujuan yang ingin dicapai adalah Terwujudnya lulusan yang unggul prestasi, berbudaya, berkhlak, berwawasan lingkungan dan berdaya saing berlandaskan iman dan taqwa. Sehingga ke depan diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada penyediaan sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, kreatif, inovatif, arif, dan beretos kerja tinggi. Dengan ketersediaan SDM yang berkualitas akan berdampak pada percepatan pencapaian Kota Batu sebagai Pusat Pariwisata yang tetap menjunjung tinggi kearifan lokal dan berdaya saing global.

SMA Negeri 2 Batu didirikan pada tahun 1997, terletak di dusun Jeding RT. 01 RW. 06 Desa Junrejo Kecamatan Junrejo Kota Wisata Batu, tepatnya

berada di jalan Hasanudin. Desa Junrejo terletak lebih kurang 5 km dari pusat Kota Batu, berada di perbatasan antara Kota Batu dengan kabupaten Malang. SMA Negeri 2 Batu Menempati tanah seluas 10.400 m² yang sepenuhnya milik negara. Jumlah seluruh personil sekolah ada sebanyak 87 orang, terdiri atas guru 66 orang, karyawan tata usaha 21 orang, meliputi 11 orang staf administrasi, 5 orang petugas kebersihan, 3 orang satpam dan 2 penjaga sekolah. Jumlah peserta didik pada tahun pelajaran 2017/2018 seluruhnya sebanyak 909 orang terbagi dalam 29 rombongan belajar. Peserta didik di kelas X sebanyak 10 rombongan belajar dibagi 3 peminatan, 1 rombel ilmu bahasa dan budaya, 5 rombel Matematika dan Ilmu Alam, 4 rombel ilmu sosial. Peserta didik kelas XI sebanyak 10 rombongan belajar dibagi 3 peminatan MIPA ada 5 rombongan belajar, kelas XI IPS ada 4 rombongan belajar, dan Kelas XI IBBu ada 1 rombongan belajar. Sedangkan untuk kelas XII MIPA ada 4 rombongan belajar, kelas XII IPS ada 4 rombongan belajar, dan kelas XII Bahasa ada 1 rombongan belajar. Lebih dari separuh peserta didik (85%) berasal dari Kota Batu, sisanya berasal dari daerah luar sekitar Kota Batu.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi, manajemen SMA Negeri 2 Batu telah memfasilitasi seluruh Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan, workshop, seminar, lokakarya, atau MGMP/MGMPS. Berbagai pelatihan yang telah diikuti oleh pendidik meliputi Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi (PTBK), Contextual Teaching and Learning (CTL), Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAKEM), Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Karya Tulis Ilmiah (KTI),

Sosialisasi dan Evaluasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), Model-model Pembelajaran, Inovasi Pembelajaran, dan sebagainya.

Upaya melengkapi prasarana dan sarana pendidikan bertaraf Nasional, SMA Negeri 2 Batu senantiasa menambah, melengkapi, merehabilitasi, dan mengoptimalkan prasarana dan sarana pembelajaran secara bertahap dan berkelanjutan. Langkah yang telah ditempuh diantaranya adalah rehabilitasi ruang kelas dan ruang penunjang, penambahan alat/media/bahan pembelajaran berbasis IT, dan penataan lingkungan sekolah sebagai pusat dan sumber belajar yang lebih menyenangkan dan bersahabat.

Dalam rangka mengefektifkan proses pembelajaran kurikulum 2013, mulai Tahun Pelajaran 2013/2014 hingga sekarang, SMA Negeri 2 Batu mengembangkan pembelajaran dengan sistem moving class (Kelas Berpindah) pada pelajaran Lintas Minat untuk kelas X, XI dan XII. Kelas ditata per mata pelajaran, yang secara bertahap sekolah akan melengkapi setiap kelas dengan sumber dan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik setiap mata pelajaran.

2. Visi, Misi, dan Tujuan SMAN 02 Kota Batu

a. Visi

“Terwujudnya Lulusan Unggul Prestasi, Berbudaya, Berakhlak, Berwawasan Lingkungan Dan Berdaya Saing Berlandaskan Iman Dan Taqwa”

b. Misi

Untuk mencapai visi dan membentuk karakter profil pelajar Pancasila, maka SMA Negeri 2 Batu menetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menanamkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan melalui pelajaran agama dan pembiasaan salam, doa, beribadah dan sholat berjamaah di masjid sekolah.
- 2) Membiasakan budaya senyum, sapa, salam, sopan, dan santun.
- 3) Menciptakan suasana pergaulan yang saling menghormati antarwarga sekolah, penuh toleransi dan menghargai keberagaman serta menghindari terjadinya perundungan/bullying.
- 4) Menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif dan edukatif.
- 5) Mengembangkan minat, bakat, dan potensi diri melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler.
- 6) Menumbuhkan daya nalar dan kreativitas positif di bidang sains, serta bakat seni dan keolahragaan
- 7) Menumbuhkan lingkungan sekolah yang bersih, nyaman, aman dan menyenangkan.
- 8) Menanamkan nilai-nilai luhur bangsa yang berfalsafah kepada kejujuran, kedisiplinan, semangat berbagi dan gotong royong serta kebersamaan.
- 9) Mewujudkan pelajar Indonesia yang mampu mempertahankan budaya luhur, kearifan lokal, berfikiran terbuka dalam berinteraksi dengan budaya lain.

10) Mendorong semangat untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi informasi.

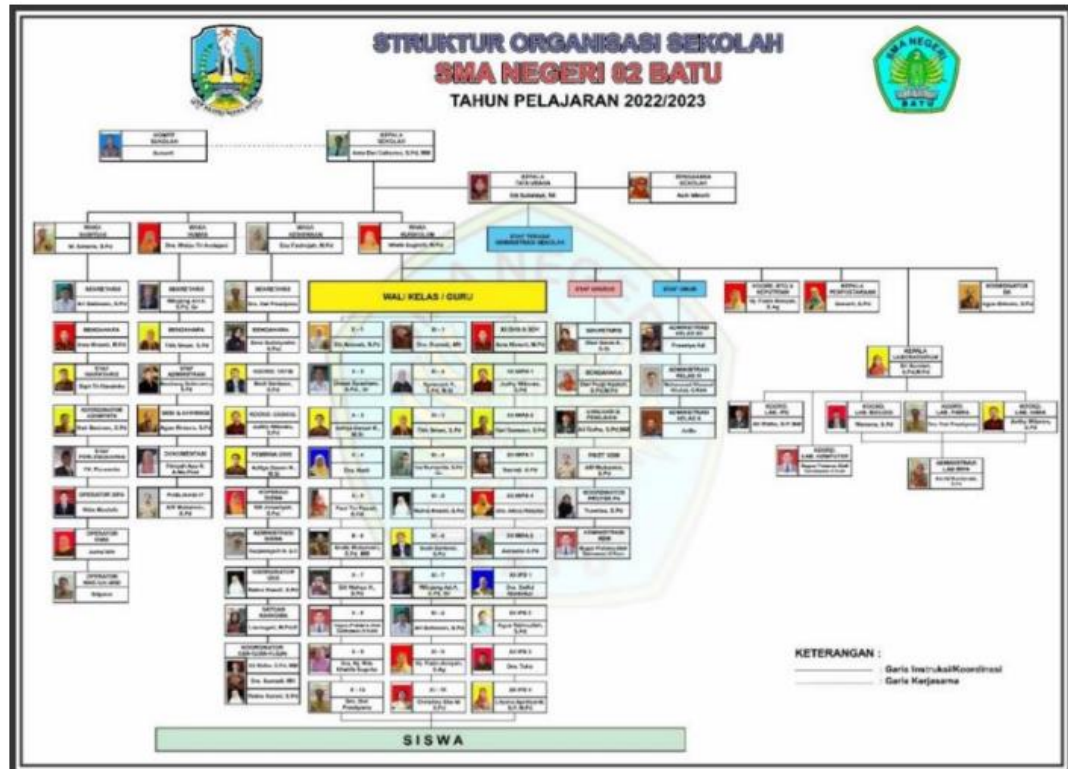
c. Tujuan

- a. Menghasilkan lulusan dengan Profil Pelajar Pancasila.
- b. Menghasilkan lulusan yang berbudaya lingkungan
- c. Menghasilkan lulusan yang mempunyai daya saing di era modern

3. Struktur Organisasi

Deskripsi struktur organisasi sekolah SMAN 2 Kota Batu dapat dilihat pada gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah SMAN 2 Kota Batu sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekolah SMAN 02 Kota Batu



Sumber : Dokumen SMAN 02 Kota Batu

4. Data Guru

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai daftar guru SMAN 2 Kota Batu dapat dilihat pada tabel 4.1 Daftar Guru SMAN 2 Kota Batu TP 2023/2024 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Daftar Guru SMAN 2 Kota Batu TP 2023/2024

No	Nama Guru	Bidang
1	Aditya Danan Rosyidin, S.Sos	Sosiologi
2	Adrianto, S.Pd, M.Pd	Sejarah
3	Afif Muhaimin, S.Pd	TIK
4	Agus Bintoro, S.Pd	BK
5	Agus Salimullah, S.Pd	B Indonesia
6	Ahmadi, S.Th	P. Agama Kristen
7	Ali Ridho, S.Pd, MM	Geografi
8	Andis Mulyawan, S.Pd, MM	PJOK
9	Ayu Dewa Yanti, S.Pd	Sejarah
10	Budi Santoso, S.Pd	Sejarah
11	Christiana Eko Widiyati, S.Pd	Matematika
12	Dian Novie Alfianti, S.Si	Matematika
13	Dita Anggit Setiadi, S.Pd	PJOK
14	Dra. Atieq Rosjida	Matematika
15	Dra. Inna Nivanti, M.Pd	B Inggris
16	Dra. Narti	B Indonesia
17	Dra. Rita Kholifah Sugeha, M.Pd	Kimia
18	Dra. Wahyu Tri Andajani	Bahasa Jepang
19	Drs. Dewa Made Sayang, MM	Ekonomi
20	Drs. Dwi Prastiyono	Fisika
21	Drs. Martinus	Agama Khatholik
22	Drs. Saiful Abubakar	Geografi

23	Drs. Sujoko, Mm	Sejarah
24	Drs. Sumadi, M.H	PJOK
25	Drs. Tohir	Sosiologi
26	Dwi Pudji Hastutik, S.Pd, M.Pd	Matematika
27	Edi Triyanto, S.Pd	PKWU
28	Eny Fachrijah, M.Pd	Fisika
29	Erna Sulistyorini, S.Psi	BK
30	Feni Tin Faizah, S.Pd	Biologi
31	Fi'atin Ainiyah, S.Ag	PAI
32	Gunarti, S.Pd.	Geografi
33	Hari Santoso, S.Pd	Biologi
34	Hery Safrudin, S.Pd.	Bahasa Inggris
35	Judhy Wibowo, S.Pd	Kimia
36	Lilyana Apriliyanti, S.P, M.Pd	Matematika
37	Lisningati, S.Ag	P Agama Budha
38	Miswanto, S.Ag	P Agama Hindu
39	Mohamad Saherie, S.Pd	BK
40	Nurita Yuswaningsih, S.Pd, MM	PPKN

5. Karakteristik Responden

Berdasarkan data karakteristik responden yang diperoleh berupa data nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan lama bekerja dari responden guru SMAN 2 Kota Batu sebagai berikut:

a. Nama

Berdasarkan data karakteristik responden diperoleh data nama responden guru pada SMAN 2 Kota Batu dapat dilihat pada tabel 4.2 Nama Guru SMAN 2 Kota Batu sebagai berikut:

Tabel 4.2. Nama Guru SMAN 2 Kota Batu

No.	Nama
1	Aditya Danan Rosyidin
2	Adrianto
3	Afif Muhaimin
4	Agus Bintoro
5	Agus Salimullah
6	Ahmadi
7	Ali Ridho
8	Andis Mulyawan
9	Atieq Rosjida
10	Ayu Dewa Yanti
11	Budi Santoso
12	Christiana Eko Widiyati
13	Dewa Made Sayang
14	Dian Novie Alfianti
15	Dita Anggit Setiadi
16	Dwi Prastiyono
17	Dwi Pudji Hastutik
18	Edi Triyanto
19	Eny Fachrijah
20	Erna Sulistyorini
21	Feni Tin Faizah
22	Fi'atin Ainiyah
23	Gunarti

24	Hari Santoso
25	Hery Safrudin
26	Inna Nivanti
27	Judhy Wibowo
28	Lilyana Apriliyanti
29	Lisningati
30	Martinus
31	Miswanto
32	Mohamad Saherie
33	Narti
34	Nurita Yuswaningsih
35	Rita Kholifah Sugeha
36	Saiful Abubakar
37	Sujoko
38	Sumadi
39	Tohir
40	Wahju Tri Andajani

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui terdapat 40 data nama guru yang mengajar pada SMAN 2 Kota Batu yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan data karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin guru pada SMAN 2 Kota Batu terdapat pada tabel 4.3 Guru Berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.3. Guru Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	23
2	Perempuan	17

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan memiliki 2 penyebaran data yang menunjukkan bahwa dari 40 responden yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 orang lebih banyak daripada responden guru perempuan yang berjumlah 17 orang. Maka didapatkan bahwa mayoritas responden yang ada pada penelitian ini berjenis kelamin dengan perbandingan 57,5% guru berjenis kelamin laki-laki dan 42,5% guru berjenis kelamin perempuan.

c. Umur

Berdasarkan data karakteristik responden dilihat dari umur guru pada SMAN 2 Kota Batu terdapat pada tabel 4.4 Data Guru Berdasarkan Umur sebagai berikut:

Tabel 4.4. Data Guru Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1	30-40 Tahun	3
2	41-50 Tahun	24
3	50-60 Tahun	13
	Total	40

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan memiliki 10 penyebaran data yang menunjukkan bahwa dari 40 responden guru yang berumur 30-40 tahun berjumlah 3 orang, responden guru yang berumur 41-50 tahun berjumlah 24 orang, responden guru yang berumur 50-60 tahun berjumlah 13 orang, Maka didapatkan bahwa mayoritas responden yang ada pada penelitian ini mayoritas guru berumur 41-45 tahun sebesar 60% guru dan moniritas guru berumur 55-60 tahun sebesar 7,5%.

d. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data karakteristik responden dilihat dari pendidikan terakhir guru pada SMAN 2 Kota Batu terdapat pada tabel 4.5 Pendidikan Terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	Diploma/Sarjana	35
2	S2	5

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan memiliki 4 penyebaran data yang menunjukkan bahwa dari 40 responden guru memiliki pendidikan terakhir tingkat Diploma/Sarjana berjumlah 35 orang atau sebesar 87,5% dari populasi guru, serta responden guru memiliki pendidikan terakhir tingkat S2 berjumlah 5 orang atau sebesar 12,5% dari populasi guru.

e. Status Perkawinan

Berdasarkan data karakteristik responden dilihat dari status perkawinan pada guru SMAN 2 Kota Batu terdapat pada tabel 4.6 Status Perkawinan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah
1	Menikah	39
2	Belum Menikah	1

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan memiliki 2 penyebaran data yang menunjukkan bahwa dari 40 responden guru memiliki status perkawinan 39 orang atau 97,5% dari populasi guru yang telah menikah lebih besar dari 1 responden guru atau 2,5% dari populasi yang belum menikah.

f. Lama Bekerja

Berdasarkan data karakteristik responden dilihat dari status perkawinan pada guru SMAN 2 Kota Batu terdapat pada tabel 4.7 lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.7 Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah
1	1 bulan hingga 1 tahun	1
2	1 sampai 5 tahun	2
3	Lebih dari 5 tahun	37

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan memiliki 3 penyebaran data yang menunjukkan bahwa dari 40 responden guru memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 1 orang atau 2,5% dari populasi guru, responden guru memiliki masa kerja kurang antara 1 hingga 5 tahun berjumlah 2 orang atau 5% dari populasi guru, dan responden guru memiliki masa kerja lebih dari dari 5 tahun berjumlah orang atau 92,5% dari populasi guru.

B. Deskripsi Hasil Uji Regresi Logistik

1. Deskripsi Statistik

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada 40 guru SMAN 02 Kota Batu pada periode pembelajaran tahun 2023/2024 dengan variabel independen berupa motivasi kerja, *QWL*, dan kepuasan kerja serta variabel dependen berupa kinerja guru.

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi Statistik Motivasi Kerja, QWL, dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh informasi mengenai persebaran data motivasi kerja, QWL, dan kepuasan kerja yang disajikan dalam tabel 4.8 *Case Processing Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.8 Case Processing Summary

	<i>Cases</i>					
	<i>Valid</i>		<i>Missing</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>Percent</i>	<i>N</i>	<i>Percent</i>	<i>N</i>	<i>Percent</i>
Motivasi Kerja	40	100%	0	0%	40	100%
Qwl	40	100%	0	0%	40	100%
Kepuasan Kerja	40	100%	0	0%	40	100%

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan persebaran data dari 40 responden guru semua variabel motivasi kerja, QWL, dan kepuasan kerja bernilai valid 100% dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Selanjutnya untuk mengetahui sebaran frekuensi total skor penilaian guru terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Output Sebaran Nilai Motivasi Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	40	5	12,5	12,5	12,5
	41	4	10	10	22,5
	42	6	15	15	37,5
	43	8	20	20	57,5
	44	2	5	5	62,5
	45	4	10	10	72,5
	46	5	12,5	12,5	85
	47	2	5	5,0	90
	48	3	7,5	7,5	97,5
	49	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan persebaran data dari 40 responden guru semua variabel motivasi kerja bernilai valid 100% dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Selanjutnya untuk mengetahui sebaran frekuensi total skor penilaian guru terhadap QWL dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Output Sebaran Nilai QWL

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	70	4	10	10	10
	71	7	17,5	17,5	27,5
	72	4	10	10	37,5
	73	3	7,5	7,5	45
	74	4	10	10	55
	75	6	15	15,0	70
	76	9	22,5	22,5	92,5
	77	1	2,5	2,5	95
	78	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan persebaran data dari 40 responden guru semua variabel motivasi QWL bernilai valid 100% dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

Selanjutnya untuk mengetahui sebaran frekuensi total skor penilaian guru terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Output Sebaran Nilai Kepuasan Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	31	8	20	20	20
	32	7	17,5	17,5	37,5
	33	9	22,5	22,5	60
	34	7	17,5	17,5	77,5
	35	7	17,5	17,5	95
	36	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan persebaran data dari 40 responden guru semua variabel motivasi kepuasan kerja bernilai valid 100% dan dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

b. Deskripsi Data Motivasi Kerja, QWL, Dan Kepuasan Kerja

Selanjutnya untuk mengetahui sebaran data motivasi kerja, QWL, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Deskriptif Data Motivasi Kerja, QWL, Dan Kepuasan Kerja Guru SMAN 2 Batu TP 2023/2024

		<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>
Motivasi Kerja	<i>Mean</i>	43,63	0,406
	<i>95% Confidence Interval for Mean</i>	<i>Lower Bound</i>	42,80
		<i>Upper Bound</i>	44,45
	<i>Variance</i>	6,599	
	<i>Minimum</i>	40	
	<i>Maximum</i>	49	
QWL	<i>Mean</i>	73,68	0,380
	<i>95% Confidence Interval for Mean</i>	<i>Lower Bound</i>	72,91
		<i>Upper Bound</i>	74,44
	<i>Variance</i>	5,763	
	<i>Minimum</i>	70	
	<i>Maximum</i>	78	
Kepuasan Kerja	<i>Mean</i>	33,10	0,242
	<i>95% Confidence Interval for Mean</i>	<i>Lower Bound</i>	32,61
		<i>Upper Bound</i>	33,59
	<i>Variance</i>	2,349	
	<i>Minimum</i>	31	
	<i>Maximum</i>	36	

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel diatas merupakan hasil analisis deskriptif yang diperoleh 40 data.

Dari hasil diatas didapatkan bahwa variabel kinerja guru yang diukur dengan motivasi kerja guru terdapat nilai rata-rata sebesar 43,63 dengan standar error sebesar 0,406, nilai *95% Confidence Interval for Mean Lower Bound* sebesar

42,8 dan Upper Bound sebesar 44,45, nilai *variance* sebesar 6,599, nilai minimum sebesar 40, dan nilai maksimum sebesar 49.

Pada variabel QWL terdapat nilai rata-rata sebesar 33,10 dengan standar error sebesar 0,380, nilai 95% *Confidence Interval for Mean Lower Bound* sebesar 72,91 dan *Upper Bound* sebesar 74,44, nilai *variance* sebesar 5,763, nilai minimum sebesar 70, dan nilai maksimum sebesar 78.

Pada variabel kepuasan kerja terdapat nilai rata-rata sebesar 73,68 dengan *standar error* sebesar 0,242, nilai 95% *Confidence Interval for Mean Lower Bound* sebesar 32,61 dan *Upper Bound* sebesar 33,59, nilai *variance* sebesar 2,349, nilai minimum sebesar 31, dan nilai maksimum sebesar 36.

3. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan untuk menguji tingkat kevalidan menggunakan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan menggunakan analisis butir. Hasil uji validitas variabel di dapatkan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja yang diolah menggunakan *Software SPSS Ver 25* pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Validitas Motivasi Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	40	5	12,5	12,5	12,5
	41	4	10	10	22,5
	42	6	15	15	37,5
	43	8	20	20	57,5
	44	2	5	5	62,5
	45	4	10	10	72,5
	46	5	12,5	12,5	85
	47	2	5	5	90
	48	3	7,5	7,5	97,5
	49	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100	100	

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel 4.13 menunjukkan hasil variabel motivasi kerja pada 40 guru SMAN 02 Kota Batu selama periode penelitian. Terdapat 5 pengamatan motivasi kerja dengan nilai 40 sebesar 12,5%, 4 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 41 sebesar 10%, 6 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 42 sebesar 15%, 8 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 43 sebesar 20%, 2 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 44 sebesar 5%, 4 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 45 sebesar 10%, 5 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 46 sebesar 12,5%, 2 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 47 sebesar 5%, 3 pengamatan memiliki motivasi kerja dengan nilai 48 sebesar 7,5%, dan 1 pengamatan memiliki motivasi kerja yang memiliki nilai 49 sebesar 2,5%.

b. Uji Validitas *QWL*

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel *QWL* yang diolah menggunakan *Software SPSS Ver 25* pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Validitas *QWL*

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	70	4	10	10	10
	71	7	17,5	17,5	27,5
	72	4	10	10	37,5
	73	3	7,5	7,5	45
	74	4	10	10	55
	75	6	15	15	70
	76	9	22,5	22,5	92,5
	77	1	2,5	2,5	95
	78	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel 4.13 menunjukkan hasil variabel *QWL* pada 40 guru SMAN

02 Kota Batu selama periode penelitian. Terdapat 4 pengamatan *QWL* dengan nilai 70 sebesar 10%, 7 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 71 sebesar 17,5%, 4 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 72 sebesar 10%, 3 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 73 sebesar 7,5%, 4 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 74 sebesar 10%, 6 pengamatan *QWL* dengan nilai 75 sebesar 15%, 9 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 76 sebesar 22,5%, 1 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 77 sebesar 2,5%, dan 2 pengamatan memiliki *QWL* dengan nilai 78 sebesar 5%.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja yang diolah menggunakan *Software SPSS Ver 25* pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Uji Validitas Kepuasan Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	31	8	20	20	20
	32	7	17,5	17,5	37,5
	33	9	22,5	22,5	60
	34	7	17,5	17,5	77,5
	35	7	17,5	17,5	95
	36	2	5	5	100
	Total	40	100	100	

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Tabel diatas menunjukkan hasil kepuasan kerja pada 40 guru SMAN 02 Kota Batu selama periode penelitian. Terdapat 1 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 32 sebesar 2,5%, 11 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 36 sebesar 27,5%, 9 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 37 sebesar 22,5%, 11 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 38 sebesar 27,5%, 5 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 39 sebesar 12,5%, 2 pengamatan memiliki kepuasan kerja dengan nilai 40 sebesar 5%, dan 1 pengamatan memiliki kepuasan kerja 68 dengan persentase sebesar 2,5%.

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, maka perlu memperhatikan angka *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Jika nilai *tolerance* $>0,10$ atau nilai *VIF* <10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas kerja yang diolah menggunakan *Software SPSS Ver 25* pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas
Coefficients

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45,533	10,018		4.545	0		
	X1	-0,165	0,209	-0,181	-0,789	0,435	0,504	1,983
	X2	0,063	0,206	0,075	0,306	0,761	0,439	2,278
	X3	0,361	0,374	0,251	0,966	0,340	0,389	2,568

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti dengan software SPSS 25

Hasil dari uji multikolinearitas pada tabel 4.16 diketahui semua variabel motivasi kerja (X1), *QWL* (X2), kepuasan kerja(X3) menghasilkan nilai *VIF* <10 dan nilai *tolerance* $>0,10$, maka disimpulkan bahwa tidak ada kolineartasi antar variabel-variabel dalam penelitian karena dari hasil uji diatas menghasilkan nilai *VIF* motivasi kerja 1,983, nilai *VIF* *QWL* 2,278, nilai *VIF* kepuasan kerja 2,258, yang berarti lebih kecil dari dari 10 dan

nilai tolerance motivasi kerja 0,504, nilai tolerance QWL 0,439, dan nilai tolerance kepuasan kerja 0,389 yang berarti lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

5. Tahapan Analisis Regresi Logistik

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan regresi logistik karena variabel dependen bersifat dikotomi yaitu berkinerja baik atau berkinerja buruk. Berikut ini tahapan analisis regresi logistik pada penelitian:

1) *Case Processing Summary*

Hasil *Case Processing Summary* merupakan tabel yang memuat informasi yang berkaitan dengan terdapat data missing atau hilang pada saat pengolahan data. Ketentuan dengan melihat pada “N” (data responden) dapat dilihat berjumlah 40 responden dengan tingkat presentasi 100% dengan jumlah *Missing* 0. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengolahan data tidak terdapat data yang hilang.

Tabel 4.17 *Case Processing Summary*

		N	<i>Marginal Percentage</i>
Kinerja Guru	5	40	100%
<i>Valid</i>		40	100%
<i>Missing</i>		0	
Total		40	

Dari tabel 4.17 diatas selanjutnya sebagai detail informasi mengenai kekeliruan data pada saat pengelolaan adalah sebagai berikut. Untuk data kinerja pada responden guru data yang valid adalah 40

dengan persentase menunjukkan 100% dan tidak ada data yang hilang (*missing*).

Selanjutnya untuk mengetahui jumlah data yang valid untuk diproses dan daya yang dikeluarkan dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KINERJA	60	3	7,5%
	61	3	7,5%
	62	10	25%
	63	8	20%
	64	9	22,5%
	65	7	17,5%
MOTIVASI KERJA	51	2	5%
	52	15	37,5%
	53	15	37,5%
	54	7	17,5%
	55	1	2,5%
QWL	81	1	2,5%
	82	11	27,5%
	83	11	27,5%
	84	12	30%
	85	5	12,5%
KEPUASAN KERJA	36	9	22,5%
	37	10	25%
	38	10	25%
	39	8	20%
	40	3	7,5%
<i>Valid</i>		40	100%
<i>Missing</i>		0	
Total		40	
<i>Subpopulation</i>		28 ^a	
<i>a. The dependent variable has only one value observed in 22 (78,6%) subpopulations.</i>			

Output pada tabel diatas menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan daya yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa *case* valid sejumlah 40 dengan persentase 100% dan tidak terdapat data yang dikeluarkan (*exclude*) dengan persentase 0%, serta total data sebanyak 40.

2) *Goodness of fit*

Uji kebaikan model (*Goodness of fit*) dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi logistik ordinal yang diperoleh yang diperoleh bisa/layak untuk digunakan.¹¹³ Berikut ini adalah hasil uji kebaikan model menggunakan uji metode:

Tabel 4.19 *Goodness-of-Fit*

	<i>Chi-Square</i>	df	Sig.
<i>Pearson</i>	0	0	0
<i>Deviance</i>	0	0	0

Hipotesis yang diuji adalah:

H0: Model logit layak untuk digunakan

H1: Model logit tidak layak digunakan

Angka pada kolom *chi square* metode deviasi sebesar 0 dengan derajat bebas sebesar 0. Adapun nilai signifikansi sebesar 0 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi telah $<0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan telah bisa atau layak untuk dipergunakan.

¹¹³ Xing Liu and Hari Koirala, "Ordinal Regression Analysis: Using Generalized Ordinal Logistic Regression Models to Estimate Educational Data," *Journal of Modern Applied Statistical Methods* 11, no. 1 (2012): 241.

3) *Model fitting information*

Uji keberartian model atau model fitting dipergumakam untuk membandingkan model tanpa variabel prediktor. Berikut adalah hasil keberartian model:

Tabel 4.20 Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
<i>Intercept Only</i>	96,584			
<i>Final</i>	7	89,584	117	0,972

Hipotesis yang akan diuji adalah $H_1: \beta_1 = \beta_2 = 0$ dan $H_1 =$ minimal (setidak-tidaknya) terdapat salah satu $\beta_p \neq 0$. Diketahui *-2 In likelihood* model B (tanpa variabel prediktor) sebesar 96,584 dan hasil *-2 In likelihood* model B (tanpa variabel prediktor) sebesar 33,664. Berdasarkan data tersebut maka diketahui nilai statistik G sebesar 88,860. Kriteria pengujian dilakukan dengan mengambil taraf nyata $\alpha = 0,05$ dari tabel distribusi *chi square* diperoleh $X^2_{0,05;60} = (79,082)$, karena nilai statistik G ($88,860 > X^2_{0,05;3} (79,082)$) maka keputusannya tolak H_0 dan diterima H_1 . Kesimpulannya adalah terdapat salah satu $\beta \neq 0$.

4) *Pseudo R Square*

Tabel 4.21 Pseudo R-Square

<i>Cox and Snell</i>	0,893
<i>Nagelkerke</i>	0,981
<i>McFadden</i>	0,928

Nilai *Cox and Snell R Square* merupakan ukuran yang mencoba menirukan *R Square* pada *multiple regression* yang didasarkan pada

teknik estimasi *likelihood* dengan nilai maksimum kurang dari 1, sehingga sulit untuk diinterpretasikan. Oleh karena itu, Nagelkerke R Square yang merupakan modifikasi dari Cox and Snell dimana nilainya bervariasi dari 0-1, akan lebih mudah untuk diinterpretasikan sebagaimana interpretasi dalam *multinomial logistic regression*.

Nilai koefisien determinasi McFadden sebesar 0,928 atau sebesar 92,8% sedangkan koefisien determinasi Cox dan Snell sebesar 0,981 atau sebesar 98,1% dan koefisien determinasi Nagelkerke sebesar 0,928 atau sebesar 92,8%. Koefisien Nagelkerke 92,8% berarti seluruh variabel independen aspek motivasi kerja, *QWL* dan kepuasan kerja mempengaruhi penilaian kinerja secara umum sebesar 92,8% sedangkan 7,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian model. Namun nilai ini hanya pendekatan saja karena pada regresi logistik nilai koefisien determinasi tidak dapat dihitung seperti regresi linier, sehingga yang perlu lebih diperhatikan adalah seberapa banyak kita dapat memprediksi dengan benar yang tercermin dari nilai *Classification Table*.

5) *Likelihood Ratio Tests*

Tabel 4.22 *Likelihood Ratio Tests*

Likelihood Ratio Tests				
Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	7,000 ^a	0,000	0	0
Motivasi	6,482 ^b	0	24	0
QWL	14,490 ^b	7,490	27	1,000
Kepuasan	10,015 ^b	3,015	6	0,807

Model hanya dengan intercept saja menghasilkan 2 loglikelihood sebesar 7,000, sedangkan jika variabel motivasi kerja dimasukkan kedalam model, maka nilai 2 likelihood turun menjadi 6,482 dan penurunan ini signifikan pada 0,000 yang artinya model dengan independent tidak lebih baik dibandingkan dengan menggunakan intercept saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa model fit. Jika variabel *QWL* dimasukkan kedalam model, maka nilai 2 likelihood naik menjadi 14,490 dan kenaikan ini signifikan pada 1,000 yang artinya model dengan independent lebih baik dibandingkan dengan menggunakan intercept saja. Jadi dapat disimpulkan model tidak fit. Jika variabel kepuasan kerja dimasukkan kedalam model, maka nilai *2-loglikelihood* turun menjadi 10,015 dan penurunan ini signifikan pada 0,807 yang artinya model dengan independent lebih baik dibandingkan dengan menggunakan intercept saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa model fit.

6) Classification

Tabel 4.23 Classification

<i>Observed</i>	<i>Predicted</i>				<i>Percent Correct</i>
	0	1	3	4	
0	8	0	0	0	100%
1	0	15	0	0	100%
3	0	0	2	1	100%
4	0	1	1	15	100%
Overall Percentage	20%	37,5%	5%	37,5%	100%

a. Variable(s) entered on step 1: Motivasi Kerja, QWL, Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas ketepatan klasifikasi pada tiap kategori 60 sebanyak 2 observasi, kategori 0 sebanyak 8 observasi, kategori 1 sebanyak 15 observasi, kategori 3 sebanyak 2 observasi, dan kategori 4

sebanyak 15 observasi. Akurasi model yang didapatkan adalah sebesar 100%.

Tabel 4.24 *Parameter Estimate*

(Tabel 4.24 *Parameter Estimate* tersedia pada halaman lampiran 11)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil analisis dari regresi logistik dapat dirumuskan persamaan regresi logistik sebagai berikut:

$$\pi(x) = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p)}$$

Atau

$$\ln \left[\frac{\pi(x)}{1 - \pi(x)} \right] = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p$$

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian di SMAN 02 Kota Batu diketahui bahwa motivasi kerja cukup baik. Hasil data menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja dikategorikan tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di SMAN 02 Kota Batu sudah baik dan perlu di pertahankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa jika dorongan motivasi guru ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja guru akan semakin meningkat.

Keterpenuhan kebutuhan dasar guru SMAN 02 Kota Batu sebagai bentuk motivasi diantaranya dengan memperhatikan kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lainnya telah terpenuhi secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian diatas bahwa kebutuhan fisiologis berupa gaji yang layak dan seimbang, perlindungan fisik dan lainnya secara keseluruhan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif, Menurut Mangkunegara, pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundament yang mendasari perilaku kerja personalia. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja personalia tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologis berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas.

Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pimpinan SMAN 02 Kota Batu perlu memberikan gaji yang layak kepada para guru untuk pemenuhan kebutuhan

dasar mereka berupa kebutuhan perasaan aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan atau hargadiri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pernyataan tersebut mendukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan bahwa motivasi kerja yang terpenuhi dari kebutuhan akan berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi, sehingga guru termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kebutuhan tersebut terpenuhi.

Motivasi kerja SMAN 02 Kota Batu telah memberikan keterpenuhan kebutuhan yang mendasari guru untuk melaksanakan tugas mereka sebagai pengajar. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa para guru sebagian besar telah termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Secara keseluruhan sebagian besar responden guru SMAN 02 Kota Batu memberikan jawaban bahwa pemenuhan kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi selama bekerja sebagai guru di SMAN 02 Kota Batu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian dan teori-teori yang telah dikemukakan meyakinkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan asumsi bahwa keterpenuhan motivasi kerja berupa kebutuhan dasar para guru dengan baik akan mampu memberikan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, Henni Yulia¹¹⁴ menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan dukungan yang diberikan baik dari dalam maupun

¹¹⁴ Yulia, "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang."

dari luar individu untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Hal ini juga mendukung hasil penelitian dari Mubarok dan Darmawan¹¹⁵ menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian stimulus terhadap guru secara periodik dan teratur akan dapat mengontrol hasil kerja guru. Keterpenuhan kebutuhan para guru akan membangkitkan semangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar.

Didukung dengan hasil penelitian Pangestu dan Wijaya¹¹⁶ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Guru yang termotivasi melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta harapan akan tujuan yang diinginkan selama dia bekerja akan memberikan daya dorong seseorang bagi guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya secara optimal dan baik. Didukung dengan hasil penelitian Sabila dan Jabar¹¹⁷ menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hubungan searah yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja yang diukur dengan pemenuhan kebutuhan dasar guru. Pada kebutuhan fisiologis guru berupa

¹¹⁵ Mubarok and Darmawan, "The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance."

¹¹⁶ Pengestu and Wijaya, "Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru."

¹¹⁷ Sabila and Jabar, "Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi COVID-19."

pemenuhan kebutuhan makan dan minum telah tercukupi. Para guru merasa bahwa sekolah telah memberikan perhatian yang baik akan kebutuhan hidup dari mereka. Hal ini didapat dari hasil penelitian bahwa para guru telah merasa pendapatan mereka dari mengajar telah memenuhi kebutuhan hidup berupa bahan pokok, sandang dan papan mereka. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa guru telah memiliki motivasi untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak sekolah karena kebutuhan makan dan minum mereka telah tercukupi dari pendapatan yang diberikan oleh pihak sekolah.

Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa kebutuhan rasa aman berupa perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja telah baik. Hal ini dibuktikan dari para guru yang telah mendapatkan tunjangan kesehatan selama bekerja. Resiko dalam pelaksanaan belajar mengajar di sekolah telah di minimalisir keselamatan kerja, hal ini dilakukan sekolah dengan disediakannya peralatan K3, tunjangan kesehatan berupa bpjs kesehatan yang telah ditunjang oleh pihak sekolah. Namun untuk dana pensiun guru tidak semua guru mendapatkan jaminan dana pensiun. Dana pensiun diberikan oleh pihak sekolah hanya kepada guru yang telah memiliki lama bekerja yang telah ditentukan. Beberapa guru yang memiliki lama bekerja yang masih sedikit di sekolah ini belum mendapatkan jaminan untuk tunjangan pensiun.

Dari hasil penelitian di atas didapatkan bahwa sebagian besar guru telah merasa aman selama bekerja mengajar di sekolah. Perasaan aman ini ditunjang dari kelengkapan fasilitas belajar mengajar dan ketersediaan ruang belajar mengajar yang memadai, sehingga resiko akan terjadinya kecelakaan dapat diminimalisir

sedemikian mungkin. Sehingga faktor keamanan lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak sekolah telah baik dan optimal untuk menunjang motivasi guru melaksanakan tugasnya.

Dari hasil penelitian diatas juga didapatkan bahwa kebutuhan sosial dan rasa memiliki dari para guru yang diukur dengan hubungan kerja guru dengan sesama guru telah tergolong baik. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian diatas sebagian besar guru yang menyatakan bahwa hubungan guru dengan sesama guru dalam melaksanakan tugas kelompok dapat bekerja sama satu sama lain. Perasaan memiliki antara satusama lain menjadi faktor yang menguatkan kondisi lingkungan kerja agar berjalan kondusif dan nyaman. Interaksi antara sesama rekan kerja serta interaksi atasan terhadap bawahan yang terjaga secara harmonis menjadi faktor yang menguatkan organisasi yang berdiri. Hubungan yang terjaga di dalam organisasi akan berdampak dengan hasil kerja yang lebih baik. Kondisi lingkungan yang memiliki integritas yang tinggi di SMA ini menjadi faktor keberhasilan menjaga serta meningkatkan performa guru dalam memenguhi tugas-tugas yang diberikan.

Dari hasil penelitian diatas juga didapatkan bahwa para guru telah terpenuhi akan kebutuhan penghargaan dari pihak sekolah, hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar para guru merasa telah dihargai prestasi-prestasi kerja para guru. sebagian besar guru merasa kepala sekolah dan pimpinan yang ada disekolah memberikan perlakuan yang baik dan menghormati para guru. Guru yang berkinerja baik merasa kinerja mereka telah dihargai dengan adanya sanjungan dari pihak pimpinan atas prestasi guru. Setiap pencapaian guru yang memiliki prestasi

dalam proses belajar mengajar maupun prestasi di luar sekolah selalu dihargai oleh pimpinan sekolah. Lingkungan kerja yang dilihat dari hubungan antara atasan dengan guru terbilang telah baik. Para guru merasakan bahwa setiap prestasi kerja yang telah dihasilkan sebagai bentuk partisipasi terhadap tujuan keberhasilan sekolah telah dihargai dengan baik, baik itu dalam lisan tulisan ataupun perlakuan yang baik.

Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa kebutuhan aktualisasi telah terpenuhi. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian sebagian besar guru merasa kepala sekolah memberikan kesempatan pada para guru untuk melakukan kreativitas pembelajaran dan pengembangan keterampilan dan kemampuan selama belajar mengajar berlangsung. Sehingga motivasi kerja guru yang diukur dari pemenuhan kebutuhan aktualisasi telah tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Mathis dan Jackson¹¹⁸ bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan mereka, serta hubungan dengan organisasi. Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 02 Kota Batu membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi akan melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik berupa materiil maupun non materiil. Dengan adanya kesesuaian antara target yang telah harapkan oleh para guru dan harapan yang diberikan berbentuk balas jasa berupa materiil maupun non materiil

¹¹⁸ Robert L Mathis and John H Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.*

menjadi penunjang bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara baik dan benar.

Hasil penelitian ini menguatkan pendapat dari Handoko¹¹⁹, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan menjadi optimal. Motivasi kerja sebagai kontributor terhadap peningkatan kinerja guru SMAN 02 Kota Batu. Menurut Gibson dkk, pentingnya memahami motivasi kerja adalah karena tingkat motivasi kerja yang tinggi merupakan kontributor yang signifikan terhadap kinerja.¹²⁰ Motivasi kerja sebagai bentuk kontributor peningkatan kinerja guru, semakin besar pemberian motivasi kerja terhadap guru akan memberikan stimulus secara positif terhadap peningkatan hasil kerja guru.

Menurut McShane dkk¹²¹, kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, *ability*, *perception* dan *situational factor*. Motivasi kerja menjadi faktor penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Apabila guru telah memiliki motivasi kerja saat melaksanakan tugas yang diberikan maka tingkat produktivitas guru akan tercapai sesuai dengan target yang diharapkan guru SMAN 02 Kota Batu yang telah memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal akan selaras dengan hasil kerja yang diharapkan oleh lembaga dan begitu pula sebaliknya apabila guru tidak memiliki motivasi untuk bekerja akan menyebabkan hasil kerja menjadi tidak optimal sehingga akan berdampak terhadap hasil kerja yang diharapkan oleh guru

¹¹⁹ T. H Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Kedua. (Yogyakarta: BPFE, 2012).

¹²⁰ Gibson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-6. (Jakarta: Erlangga, 2008).

¹²¹ McShane, Steven L. Glinow, and Mary Ann Von, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global Reality*, 8th ed. (New York: McGraw-Hill Education, 2018).

SMAN 02 Kota Batu akan termotivasi untuk bekerja secara optimal akan merangsang perilaku-perilaku yang positif. Menurut Terry¹²² motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Guru akan melaksanakan tugas yang diberikan secara baik dan benar tentunya harus terpenuhinya kebutuhan dasar guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMAN 02 Kota Batu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Dessler¹²³ bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja, kepuasan, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek ekonomis, teknis, serta keperlakuan lainnya. Sejalan dengan Mangkunegara menyatakan jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka apapun pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Motivasi kerja harus tetap dijaga dan dikembangkan oleh setiap organisasi.

B. Pengaruh QWL Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di SMAN 02 Kota Batu diketahui bahwa *QWL* cukup baik. Hasil data penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa *QWL* yang dinilai dari 8 aspek yang terdapat dari dalam diri dan lingkungan luar guru secara kondusif yang dapat membangkitkan kinerja guru. Aspek *QWL* meliputi partisipasi sumber daya

¹²² Terry, *Asas-Asas Manajemen*.

¹²³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Perusahaan*.

manusia, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan pada organisasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *QWL* guru telah baik. Pada faktor partisipasi sumber daya manusia didapatkan sebagian besar guru merasa bahwa pihak sekolah telah memberikan kesempatan berpartisipasi menyampaikan ide dan saran kepada sekolah dan melakukan kreativitas belajar mengajar yang sesuai dengan arahan dari pihak sekolah. Pada faktor pengembangan karier respon para guru telah baik pada kesempatan untuk pelatihan untuk meningkatkan potensi mengajar para guru. Serta evaluasi secara berkala untuk pengukuran progress guru selama mengajar. Pada faktor penyelesaian konflik sebagian besar respon guru menyatakan bahwa hubungan kerja antara pimpinan dan rekan kerja berjalan secara baik. Adanya keadilan keterbukaan dan kejujuran didalam lingkungan sekolah tergolong transparan satu sama lain namun untuk internal tergantung dari individu masing-masing. Hasil penelitian ini menguatkan teori yang diambil oleh peneliti bahwa faktor penyelesaian konflik di lingkungan guru telah berjalan dengan baik.

Pada faktor keamanan kerja guru yang diukur dari tersedianya hari tua atau pensiun sebagian besar merasa bahwa hanya sebagian kecil guru yang mendapatkan jaminan hari tua atau dana pensiun. Untuk faktor perjanjian kerja atau kontrak kerja guru dengan sekolah telah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari perjanjian kerja yang telah disepakati antara pihak sekolah dengan para guru. Pada faktor kebanggaan pada organisasi sebagian besar guru merasa bahwa mereka memiliki perasaan bangga menjadi guru di sekolah. Hal ini dibuktikan dari sebagian guru

menjawab merasa bangga telah menjadi guru di sekolah ini. Para guru merasa bahwa mereka memiliki citra baik dimata masyarakat sekitar guru tersebut tinggal dan disekita sekolah.

Pada faktor keselamatan dan kesehatan kerja sebagian besar guru merasa bahwa mereka telah diperhatikan secara keselamatan kerja dengan terjaminnya fasilitas yang memadai dan memiliki keterjaminan keamanan kerja seperti adanya perlindungan secara fisik lingkungan kerja yang aman dan sehat), perlindungan secara psikis yaitu perlindungan dari ancaman hukuman berat, pemberian beban tugas yang melebihi kapasitas dari kemampuan guru serta tanggung jawab yang memberatkan. Sebagian besar guru juga merasa bahwa kesempatan cuti dan adanya liburan bersama telah diberikan diakhir tahun pelajaran sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja dari para guru yang telah melaksanakan tugas selama telah berlangsung.

Hasil penelitian secara keseluruhan dari seluruh aspek *QWL* memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja. Aspek yang terdapat dalam *QWL* berupa partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan seimbang, kebanggaan terhadap organisasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan telah dinilai dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Cascio, *QWL* dapat dipahami sebagai kondisi kerja yang kondusif untuk menciptakan organisasi yang menguntungkan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dengan membentuk nilai-nilai mereka, meningkatkan

kesehatan dan kesejahteraan mereka, memastikan kepuasan dan keamanan kerja, mengembangkan kompetensi mereka, dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. *QWL* disebut sebagai alat instrinsik yang dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi diantara karyawan, jika digunakan secara efektif. Oleh karena itu, *QWL* mencakup seluruh aktivitas yang ada didalam organisasi, yang ditujukan untuk membentuk suatu kondisi kerja yang dapat membangkitkan kinerja karyawan.¹²⁴

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diatas didapatkan bahwa faktor *QWL* telah dipenuhi oleh pihak sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif sebagai bentuk respon yang diberikan oleh pihak sekolah atas kebutuhan guru dalam bekerja dengan cara memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki olehnya serta mengizinkan para guru untuk ikut serta memberikan andil untuk pengambilan keputusan dan kehidupan kerja di sekolah telah baik secara keseluruhan. Hal ini menguatkan pendapat Cascio yang menyatakna *QWL* sebagai alat instrinsik yang dapat mengarahkan organisasi sekolah untuk membentuk kondisi kerja yang sehat serta dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. hal ini dibuktikan dari hasil analisis bahwa sebagian besar guru memiliki perasaan puas

¹²⁴ Wayne F Cascio, "Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits" (2003).

terhadap gaji yang diterima secara tepat waktu. Sistem penggajian yang ada di SMA ini telah tergolong baik, pemberian insentif kepada guru dilakukan secara tepat waktu di tanggal yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa gaji yang diterima telah sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup para guru. pendapatan yang diterima oleh guru tersebut dirasa telah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan guru yang diberikan selama bekerja.

Pada aspek beban kerja yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. sebagian besar guru menyatakan bahwa tugas-tugas yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh para guru. para guru memiliki persepsi yang baik dan seimbang antara ganjaran yang diterima dengan ganjaran yang diharapkan oleh para guru. hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa sebagian besar guru telah merasa puas terhadap gaji yang diterimanya dari hasil kerja selama mengajar di sekolah. Pada kesesuaian gaji dengan kebutuhan para guru sebagian besar guru berpendapat bahwa gaji mereka telah sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pada aspek promosi jabatan sebagian besar guru merasa puas dengan adanya promosi kerja yang telah dirancang oleh pihak sekolah. Harapan akan kenaikan jabatan atau pangkat selama guru bekerja secara baik terbuka lebar untuk para guru. Hal ini di dapatkan bahwa sebagian besar guru merasa bahwa mereka akan memiliki kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi apabila kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para guru sesuai dengan tingkat kedudukan yang diinginkan.

Pada aspek kepuasan terhadap rekan sesama guru didapatkan hasil bahwa sebagian besar guru merasa rekan kerja disekitarnya telah dianggap kondusif dengan adanya rekan kerja yang memiliki sifat ramah dan dapat memahami satu sama lain selaku guru mengajar. Dapat disimpulkan bahwa para guru memiliki rekan kerja dapat memahami kesulitan yang dialami. Adanya perasaan saling memahami satu sama lain menjadi faktor kepuasan guru selama proses belajar mengajar di SMA.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.¹²⁵ Sedangkan untuk seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Adanya perasaan puas dalam bekerja akan ditunjukkan oleh sikap guru selama melaksanakan tugas, sikap tersebut dapat bernilai positif maupun negatif sesuai dengan individu masing-masing. Hal ini dikarenakan tolok ukur kepuasan kerja dari diri seseorang akan berbeda dengan orang lain.

Dari beberapa faktor kepuasan kerja guru didapatkan bahwa sebagian besar guru telah merasa puas akan gaji yang diterima, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, adanya promosi jabatan, serta hubungan dengan rekan kerja yang saling memahami satu sama lain. Sehingga didapatkan hasil tersebut telah menjawab hipotesis dari penelitian ini bahwa adanya kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru selama proses belajar mengajar. Hasil penelitian ini

¹²⁵ Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi = Organizational Behaviour (Buku 2)*.

menguatkan teori dari Luthan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.¹²⁶ Artinya semakin rasa puas guru dalam bekerja terpenuhi oleh pihak sekolah maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaan yang dijalankannya akan sejalan dengan peningkatan kinerja secara optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diberikan yaitu hasil penelitian Alex Kurnia Putra yang menyatakan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹²⁷ Adanya perasaan puas terhadap yang ditunjukkan dari perilaku positif para guru terhadap beban kerja dan tugas yang diemban telah sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan memberikan hasil tugas yang sesuai dengan target yang telah dirancag oleh pihak sekolah untuk dilaksanakan oleh para guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sugianto dkk yang menyatakan kepuasan mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.¹²⁸ Dari hasil tersebut didapatkan bahwa semakin meningkat perasaan puas guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditunjukkan dari sikap positif terhadap tugas yang diembannya akan memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah dicanankan oleh sekolah pada proses pembelajaran.

¹²⁶ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, 8th ed. (New York: McGraw Hill, 2006).

¹²⁷ Putra, "Pengaruh Komitmen Kerja Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi."

¹²⁸ Sugianto et al., "The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance."

D. Pengaruh Motivasi Kerja, *Quality Of Work Life*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Batu Menurut Perspektif Islam

1. Motivasi Kerja

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman dalam surah At Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At Taubah:105)

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”¹²⁹

¹²⁹ Kemenag, “Q.S. At Taubah:105,” n.d.

2. *Quality of Work Life*

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.¹³⁰

Kemudian Allah swt dalam ayat ini berjanji bahwa Allah swt benar-benar akan memberikan kehidupan yang bahagia dan sejahtera di dunia kepada hamba-Nya, baik laki-laki maupun perempuan, yang mengerjakan amal saleh yaitu segala amal yang sesuai petunjuk Al-Qur'an dan sunnah Rasul, sedang hati mereka penuh dengan keimanan.

Rasulullah bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ وَرَزِقَ كَفَافًا وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Artinya: Dari ‘Abdullāh bin ‘Umar bahwa Rasulullah saw bersabda, “*Sungguh beruntung orang yang masuk Islam, diberi rezeki yang cukup dan menerima dengan senang hati atas pemberian Allah*” (Riwayat Ahmad).
Kehidupan bahagia dan sejahtera di dunia ini adalah suatu kehidupan di mana jiwa manusia memperoleh ketenangan dan kedamaian karena merasakan

¹³⁰ Kemenag, “Q.S. An Nahl Ayat 97.”

kelezatan iman dan kenikmatan keyakinan. Jiwanya penuh dengan kerinduan akan janji Allah, tetapi rela dan ikhlas menerima takdir. Jiwanya bebas dari perbudakan benda-benda duniawi, dan hanya tertuju kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta mendapatkan limpahan cahaya dari-Nya.

3. Kepuasan Kerja

وَلَوْ أَكْتَمُ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”¹³¹

عن عبد الله بن عمرو بن العاص - رضي الله عنه - أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:
«قد أفلح من أسلم وكان رزقه كفافاً وقنعه الله بما آتاه».

وعن أبي محمد فضالة بن عبيد الأنصاري رضي الله عنه: أنه سمع رسول الله صلى الله عليه
«وسلم يقول: «طوبى لمن هدي للإسلام، وكان عيشه كفافاً وقنع».

Artinya: Dari Abdullah bin 'Amru bin al-'Āṣ -raḍiyallāhu 'anhu- bahwasanya Rasulullah -ṣallallāhu 'alaihi wa sallam- bersabda, "Sungguh beruntung orang yang masuk Islam dan rezekinya cukup, serta Allah memberikan kepuasan padanya dengan anugerah-Nya." Dari Abu Muhammad

¹³¹ “Q.S. At Taubah :59.”

Fuḍālah bin 'Ubaid al-Anṣārī -raḍiyallāhu 'anhu-, bahwasannya dia pernah mendengar Rasulullah -ṣallallāhu 'alaihi wa sallam- bersabda, "Sungguh beruntung orang yang diberi petunjuk kepada Islam, dan hidupnya cukup, dan dia kanaah."¹³²

عن أنس بن مالك رضي الله عنه مرفوعاً: «إِنَّ الْكَافِرَ إِذَا عَمَلَ حَسَنَةً، أُطْعِمَ بِهَا طُعْمَةً مِنْ الدُّنْيَا، وَأَمَّا الْمُؤْمِنُ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَدْخِرُ لَهُ حَسَنَاتِهِ فِي الْآخِرَةِ، وَيُعْقِبُهُ رِزْقًا فِي الدُّنْيَا.» على طاعته.

وفي رواية: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مُؤْمِنًا حَسَنَةً، يُعْطَى بِهَا فِي الدُّنْيَا، وَيُجْزَى بِهَا فِي الْآخِرَةِ، وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُطْعَمُ بِحَسَنَاتٍ مَا عَمَلَ اللَّهُ تَعَالَى فِي الدُّنْيَا، حَتَّى إِذَا أَفْضَى إِلَى الْآخِرَةِ، لَمْ يَكُنْ لَهُ.» حَسَنَةً يُجْزَى بِهَا.

Artinya: Dari Anas bin Malik -raḍiyallāhu 'anhu- secara marfū', Sesungguhnya orang kafir itu apabila melakukan kebaikan, ia langsung diberi balasan yang ia rasakan di dunia. Sedangkan bagi orang mukmin, sesungguhnya Allah -Ta'ālā- menyimpan kebaikan-kebaikannya untuk di akhirat, dan ia dikaruniai rezeki di dunia karena ketaatannya.

Firman Allah Swt.:

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى

¹³² H.R. Muslim, "No Title," n.d.

Artinya: *Dan kelak Tuhanmu pasti memberikan karunia-Nya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas.* (Adh-Dhuha: 5)

Yakni kelak di negeri akhirat Allah akan memberinya hingga ia merasa puas tentang umatnya dan juga kemuliaan yang telah disediakan oleh Allah untuk dirinya. Yang antara lain ialah Telaga Kautsar yang kedua tepinya berupa kubah-kubah dari mutiara yang berongga, sedangkan tanahnya bibit minyak kesturi, sebagaimana yang akan diterangkan kemudian.

4. Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari Solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dari hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Firman Allah dalam Al Qur'an Surah An-Nahl ayat 93. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ جَعَلْتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَسُنَّ عَمَّا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Seandainya Allah berkehendak, niscaya Dia menjadikanmu satu umat (saja). Akan tetapi, Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki (berdasarkan kesiapannya

untuk menerima petunjuk). Kamu pasti akan ditanya tentang apa yang kamu kerjakan”.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntunan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyaratkan oleh islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit. Firman Allah: dalam Al Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 13. Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.¹³³

Bekerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pelaksanaan dan pengamalan ajaran islam itu sendiri, sebab setiap aktivitas yang dilakukan manusia apakah itu dalam kategori baik ataupun buruk menjadi penilaian sendiri dalam menentukan Nasib manusia di alam akhirat kelak. Selanjutnya dalam surat Al Maidah ayat35 Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَعُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

¹³³ Q.S., “Al-Hujurat [49]:13.”

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, carilah wasilah (jalan untuk mendekati diri) kepada-Nya, dan berjihadlah (berjuanglah) di jalan-Nya agar kamu beruntung.

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa Ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebagai jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula (Shihab, Quraish. 2001). Berdasarkan Hadits Bukhori:

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ
مَنْ أَلْيَدِ السُّفْلَى وَإِبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِيٍّ، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ
وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُعِنِّهِ اللَّهُ

Artinya: Dari Hakîm bin Hizâm Radhiyallahu anhu, dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Tangan yang di atas lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-sebaik sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang tidak membutuhkannya. Barangsiapa menjaga kehormatan dirinya maka Allâh akan menjaganya dan barangsiapa

yang merasa cukup maka Allâh akan memberikan kecukupan kepadanya”.¹³⁴

Hadits ini muttafaq ‘alaih.

¹³⁴ Imam al-Bukhâri, “Almanhaj.”

BAB VI

PENUTUP

Setelah dilakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian diatas, selanjutnya pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari pembahasan dan juga saran-saran yang dipandang perlu untuk dilakukan sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait dalam mengoptimalkan kinerja guru.

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 2 Kota Batu Jawa timur, dari hasil angket yang disebarkan pada responden menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru yang ditunjukkan oleh guru juga akan meningkat. Kinerja yang baik salah satunya didukung dengan motivasi kerja yang baik, motivasi kerja sebagai stimulus kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
2. *Quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila lingkungan kerja yang tercakup didalam *quality of work life* berjalan dengan baik maka kinerja yang ditunjukkan oleh guru SMAN 2 Kota Batu Jawa Timur juga akan meningkat. Kinerja yang baik salah satunya didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif sebagai penunjang pelaksanaan kerja. Lingkungan tersebut mencakup partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan

seimbang, kebanggaan terhadap organisasi sekolah, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila guru telah memiliki perasaan puas dalam bekerja yang diukur dari tingkat kepuasan kerja yang dilihat dari gaji yang diterima, tingkat kepuasan kerja yang dilihat dari pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja yang dilihat dari kesempatan promosi jabatan dan kepuasan kerja yang dilihat dari hubungan dengan sesama rekan kerja oleh guru juga akan meningkatkan kinerja guru. kinerja guru yang baik salah satunya didukung dengan perasaan individu seseorang selama melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima.
4. Motivasi kerja, *quality of work life*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 2 Kota Batu, artinya pengaruh antar variabel motivasi kerja, *quality of work life*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Kota Batu memiliki kekuatan yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas diperoleh temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam mengelola sumber daya manusia guru untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian diharapkan, motivasi kerja, *quality of work life*, dan kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru untuk lebih lanjut. Oleh karena itu pihak lembaga dapat menerapkan panduan pengelolaan sumber daya guru dengan sebaik-baiknya.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru sehingga para guru dapat berupaya meningkatkan performa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik, dan menambah wawasan serta pengetahuan lebih lanjut untuk pengoptimalan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian juga diharapkan akan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari kajian telaah ilmudi bidang yang lain.

Daftar Pustaka

- Akbar, M A. “Analisis Regresi Logistik Multinomial Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Utama Yang Mempengaruhi Keputusan Mahasiswa Matematika UNM Setelah Selesai S1” (2011).
- Al-Qarni, ‘Aidh. “Tafsir Muyassar.” In *Jilid 2*. Jakarta: Qithi Press, 2008.
- Alzeira, Eka Rineka. “Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Pegawai RS Tugu Ibu Tahun 2010.” *Depok: FKM-UI* (2010).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Auliana, Shanti, Achmad Sani Supriyanto, and Sri Harini. “Understanding Teacher Performance Through Leadership Role, Work Environment, and Work Motivation.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2021): 155–168.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Cet:VII. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- . *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2015.
- . *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pusaka Belajar, 2000.
- Cascio, Wayne F. “Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits” (2003).
- . *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Eighth. Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Dayana, Andri, and Juliaster Marbun. *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik*. Jakarta: Guepedia Publisher, 2018.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Gibson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-6. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donnelly Jr, and Robert Konopaske. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 4th ed. New York: McGraw-Hill, 2012.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahas. Yogyakarta: Andi, 2003.
- H.R.Muslim. *No Titl*, n.d.
- Hanafi, Agustina, Bambang Bemby Soebyakto, and Meldha Afriyanti. “The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation As An Intervening Variables at Industrial Affairs Of South Sumatera Province.” *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* 6, no.

09 (2018): 676–685.

Handoko, T. H. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press, 2001.

———. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Kedua. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung, 2013.

Hutabarat, L, N.S. Sihombing, S.P. Herlambang, P.N.U.S. Siregar, and J. Sitompul. “The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance.” *International Journal of Finance, Economics and Business (IJFEB)* 2, no. 1 (2023): 84–92.

Imam al-Bukhâri, HR. “Almanhaj.” *Almanhaj*, n.d.

Julianry, Anriza, Rizal Syarief, and M. Joko Affandi. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 3, no. 2 (May 25, 2017): 236–245.

Kemenag. “Q.S. An Nahl Ayat 97,” n.d.

———. “Q.S. At Taubah:105,” n.d.

Kemenag, Qur’an. “Q.S. At Taubah Ayat 105.” <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/9?from=105&to=129>.

Liu, Xing, and Hari Koirala. “Ordinal Regression Analysis: Using Generalized Ordinal Logistic Regression Models to Estimate Educational Data.” *Journal of Modern Applied Statistical Methods* 11, no. 1 (2012): 242–254.

Luhur, Raden Yohanes. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT BANK PANIN Tbk.” *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering* 6, no. 3 (2014): 1–23.

Luthan, Fred. *Perilaku Organisasi*. Edited by Vivin Andika dkk. Yuwono. Penerjemah. Yogyakarta: Andi, 2002.

Luthans, Fred., Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio. *Psychological Capital and Beyond*. USA: Oxford University Press, 2015.

Luthans, Fred. *Organizational Behaviour*. 8th Editio. New York: McGraw Hill, 2006.

———. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI, 2006.

———. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepu. Yogyakarta: Andi, 2006.

———. *Perilaku Organisasi*. 8th ed. New York: McGraw Hill, 2006.

- M, Lokanadha Reddy, and Mohan Reddy P. "Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions." *Asian Journal of Management Research* (2010).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- . *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010.
- Mangkunegara, Anwar P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Masmuda, M. "Analisis Regresi Logistik Biner Dan Aplikasinya Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Petani." Universitas Negeri Makassar, 2011.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- . *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Empat. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- McShane, Steven L. Glinow, and Mary Ann Von. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global Reality*. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2018.
- Mubarok, Endang Saefuddin, and Juwiko Darmawan. "The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance." *European Journal of Business and Management (EJBM)* 11, no. 15 (2019): 86–93.
- Muslim, H.R. "No Title," n.d.
- Nirwana, S.R.A. "Regresi Logistik Multinomial Dan Penerapannya Dalam Menentukan Faktor Yang Berpengaruh Pada Pemilihan Program Studi Di Jurusan Matematika UNM." *Universitas Negeri Makassar*. Universitas Negeri Makassar, 2015.
- Pengestu, Fajar Agung, and Tony Wijaya. "Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 7, no. 9 (2022): 388–394.

- Putra, Alex Kurnia. “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Cabang Jambi.” Universitas Batanghari Repository, 2016.
- Q.S. “Al-Ḥujurāt [49]:13,” n.d.
- Radja, Jusuf, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal, and M Arif Tiro. “Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City).” *Public Policy and Administration Research* 3, no. 12 (2013): 38–46.
- Rakhmawati, Irma Ayu. “Kajian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan SIMPATDA Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.” *UNDHA AUB Institutional Repository*. Thesis, UNDHA AUB Institutional Repository, 2016.
- Republik Indonesia, Presiden. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen,” 2005.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Rizki, Fatkhiyatur, Dwi Atmono Agus Widodo, and Sri Pingit Wulandari. “Faktor Risiko Penyakit Anemia Gizi Besi Pada Ibu Hamil Di Jawa Timur Menggunakan Analisis Regresi Logistik.” *Jurnal Sains & Seni ITS* 4, no. 2 (2015).
- Robbins, S. P., and T. A. Judge. *Organizational Behavior*. Vol.4. New Jersey: Pearson Education, 2013.
- Robbins, S. P. “Organizational Behavior.” Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. England: Pearson Education Limited, 2017.
- . *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- . *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- . *Perilaku Organisasi = Organizational Behaviour (Buku 2)*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Robbins, Stephen P., and Coulter Marry. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc, 2012.
- Robbins, Stephen P. “Organizational Behavior (Terjemahan) Buku I.” *Penerbit Salemba Empat, Jakarta* (2009).

- Sabila, Husna, and Cepi Safruddin Abdul Jabar. "Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Era Pandemi COVID-19." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* 7, no. 9 (2022): 379–387.
- Samtita, Sinta. "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta Tahun 2011." Universitas Indonesia, 2011.
- Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2018.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sofyan, Soleh, Dodi Prasada, and Irfan Rizka Akbar. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan." *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)* 11, no. 2a (2020): 44–55.
- Sofyandi, Herman, and Iwa Garniwa. *Perilaku Organisasional*. Ed. 1. cet. 1. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. ANDI, 2008.
- Sugianto, Bambang Hermanto, Herwan Abdul Muhyi, and Margo Purnomo. "The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance." *Advances in Social Sciences Research Journal (ASSRJ)* 5, no. 9 (2018): 95–101.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suhardi, Muhamad, and Zinnurain Zinnurain. "The Effect of Empowerment and Quality of Work Life on Teachers' Productivity." *Al-Islah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 4 (2022): 6051–6058.
- Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Press, 2005.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pert. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2015.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Keenam. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Tafsir, Ibnu Katsir. "Tafsir Ibnu Katsir Surat Adh-Dhuha," n.d.
- . "Tafsir Ibnu Katsir Surat Adh-Dhuha," n.d.
- Terry, George R. *Asas-Asas Manajemen*. Edited by Winardi. Alih bahas. Bandung: Alumni, 1986.
- Thoifah, I'anut. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani, 2015.

- Ulfah, M. "Building Teacher Performance Based Islam Religious Values." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 1, no. 1 (2021): 9–17.
- Usman, Basyirudin. *Guru Professional Dan Implementasinya*. Jakarta: PT. Rosda Karya, 2006.
- Wahidmurni. *Penerapan Metode Penelitian Kuantitatif*, 2020.
- Wihansah, D. "Model Regresi Logistik Biner Untuk Mengidentifikasi Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Status Anemia Pada Ibu Hamil." Skripsi, Institut Pertanian Bogor, 2012.
- Wirawan, W. "Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan." Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Yulia, Henni. "Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Malang." *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University*. Thesis, Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, 2021.
- "HR. Muslim," n.d.
- "Learn Quran Tafsir." <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-9-at-taubah/ayat-105#>.
- "Q.S. At Taubah :59" (n.d.).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Rekomendasi Ijin Penelitian Dinas Pendidikan



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
**CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH MALANG
(KOTA MALANG – KOTA BATU)**
Jl. Anjasmoro No. 40 Telp.0341-353155 Fax. 353155 Kode Pos : 65112
Email : cabdinmalangbatu@gmail.com
MALANG

Malang, 29 Mei 2024

Nomor : 421.6/1301.6/101.6.10/2024 Kepada,
Sifat : Biasa Yth. Sdr. Kepala SMAN 2 Batu
Lampiran : Rekomendasi Ijin Penelitian di
Batu

Memperhatikan surat dari Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor: B-1938/Ps/TL.00/05/2024 Tanggal 20 Mei 2024 perihal Permohonan ijin melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa:

Nama : **BURHANA RIZKY PRATAMA**
NIM : 200106210001
Prodi / Jurusan : S2 Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Quality of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 02 Kota Batu

Dengan ini Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Malang (Kota Malang – Kota Batu) memberikan ijin penelitian yang dilaksanakan secara online dan offline pada tanggal 31 Mei s.d 06 Juni 2024 di SMAN 2 Batu dengan syarat tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar dan menerapkan protokol kesehatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Kepala Cabang Dinas Pendidikan
Wilayah Malang
(Kota Malang - Kota Batu)



Dr. Hj. HASTINI RATNA DEWI, M.Pd
Pembina Tingkat I
NIP. 19690630 200312 2 004

Tembusan:

- Yth. 1. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Sdr. Burhana Rizky Pratama



Lampiran 2. Surat Keterangan SMA Negeri 02 Batu



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
**SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 02
BATU**
Jalan Hazratuln Juzzro Telp./Fas. (0341) 465454 E-mail: smn02batu@gmail.com
BATU Kode Pos 65321

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/1034/101.6.10.27/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : ANTO DWI CAHYONO, S.Pd., M.M.
N I P : 19671023 199001 1 001
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan : Kepala
Unit Kerja : SMA Negeri 02 Batu

Menerangkan bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

N a m a : BURHANA RIZKY PRATAMA
N I M : 200106210001
Prodi/Jurusan : S2 Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMA Negeri 02 Batu dengan judul Penelitian **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, *QUALITY OF WORK LIFE*, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 02 KOTA BATU."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batu, 02 Juni 2024
Kepala,

ANTO DWI CAHYONO, S.Pd., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 19671023 199001 1 001

Lampiran 3

Tabel Tabulasi Motivasi Kerja

Responden	X1											jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	1	1	5	4	2	2	1	5	5	33
2	5	5	5	1	5	5	5	2	3	5	5	46
3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	51
4	5	5	1	1	5	4	1	3	5	5	5	40
5	3	4	1	1	3	4	4	3	1	2	4	30
6	2	3	1	2	5	5	1	4	4	4	4	35
7	4	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	32
8	1	1	1	1	5	5	3	1	1	5	5	29
9	3	3	5	5	4	5	1	3	2	4	4	39
10	3	3	5	5	4	4	1	3	2	4	4	38
11	3	3	1	1	5	5	1	3	3	5	5	35
12	1	5	5	5	3	4	2	2	2	5	5	39
13	1	5	5	5	3	4	2	2	2	5	5	39
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
16	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	47
17	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	47
18	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	47
19	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	46
20	3	3	1	1	5	3	1	2	2	4	4	29
21	3	4	1	1	5	4	1	3	2	5	5	34
22	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	50
23	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	49
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	43
25	2	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	46
26	4	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	48
27	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	46
28	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	39
29	3	4	5	1	5	4	5	4	4	4	4	43
30	2	4	4	1	5	5	4	3	3	3	5	39
31	3	3	5	1	5	5	5	4	3	5	4	43
32	4	4	4	1	5	5	3	3	3	4	4	40
33	4	3	4	1	5	4	2	3	3	4	4	37
34	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	3	4	1	5	5	5	4	4	3	4	41
36	3	3	3	1	5	4	5	5	4	5	5	43
37	4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	5	46
38	4	4	4	1	5	5	5	5	3	5	4	45
39	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	49
40	3	4	4	1	5	5	5	4	4	5	4	44

Lampiran 5

Tabel Tabulasi Kepuasan Kerja

Responden	X3								jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	35
2	5	5	5	5	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	4	5	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	3	38
5	3	2	3	3	3	3	3	3	23
6	4	3	3	3	3	3	5	5	29
7	3	4	4	4	3	3	3	4	28
8	5	4	4	2	5	4	5	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	3	4	3	3	3	3	28
11	5	4	5	4	3	3	5	4	33
12	5	3	4	3	3	2	4	4	28
13	5	3	4	3	3	2	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	4	5	5	3	3	4	5	34
17	5	4	5	5	3	3	4	5	34
18	5	5	5	5	4	4	4	4	36
19	5	4	5	5	4	5	5	5	38
20	3	3	3	3	2	2	4	3	23
21	5	3	4	4	3	4	4	4	31
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	5	5	4	5	5	36
24	3	3	4	4	3	4	5	5	31
25	4	3	4	3	4	5	5	5	33
26	4	4	4	4	4	4	5	5	34
27	3	2	5	4	5	5	4	5	33
28	3	2	5	5	3	4	4	5	31
29	4	2	4	5	4	4	5	5	33
30	4	2	5	5	3	3	5	5	32
31	4	3	4	4	4	4	4	4	31
32	4	4	4	5	4	5	4	3	33
33	4	3	5	4	3	4	5	5	33
34	3	3	4	4	4	4	5	4	31
35	3	3	4	4	4	4	4	4	30
36	4	3	5	5	4	4	5	5	35
37	4	4	5	5	5	5	5	5	38
38	4	4	5	4	4	4	5	5	35
39	4	2	4	3	5	5	5	5	33
40	2	2	5	5	5	5	5	5	34

Lampiran 6

Tabel Tabulasi Rata-Rata Variabel X Dan Y

Responden	Rata-Rata Variabel X Dan Y			
	X1 RATA	X2 RATA	X3 RATA	Y RATA
1	3.00	3.82	4.38	4.31
2	4.18	4.88	4.50	4.00
3	4.64	4.71	4.63	3.92
4	3.64	4.53	4.75	4.00
5	2.73	3.59	2.88	3.92
6	3.18	4.65	3.63	4.23
7	2.91	3.12	3.50	4.46
8	2.64	4.65	4.25	4.46
9	3.55	4.82	5.00	4.46
10	3.45	4.29	3.50	3.54
11	3.18	3.88	4.13	3.85
12	3.55	3.94	3.50	3.00
13	3.55	3.94	3.50	3.00
14	4.91	4.71	5.00	3.62
15	4.91	4.71	5.00	3.62
16	4.27	4.59	4.25	4.15
17	4.27	4.59	4.25	4.08
18	4.27	4.24	4.50	3.85
19	4.18	4.88	4.75	4.69
20	2.64	3.24	2.88	3.77
21	3.09	4.24	3.88	4.31
22	4.55	4.76	5.00	4.23
23	4.45	4.53	4.50	4.38
24	3.91	4.00	3.88	4.46
25	4.18	4.41	4.13	4.54
26	4.36	4.53	4.25	4.85
27	4.18	4.53	4.13	4.85
28	3.55	4.06	3.88	4.85
29	3.91	4.12	4.13	4.69
30	3.55	4.41	4.00	4.54
31	3.91	4.18	3.88	4.31
32	3.64	4.00	4.13	4.46
33	3.36	4.00	4.13	4.69
34	3.73	4.00	3.88	4.54
35	3.73	4.35	3.75	4.62
36	3.91	4.35	4.38	4.62
37	4.18	4.47	4.75	4.54
38	4.09	4.47	4.38	4.77
39	4.45	4.35	4.13	4.54
40	4.00	3.76	4.25	4.15

Lampiran 7

Output Validitas Variabel

1. Motivasi Kerja

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		MOTIVASI KERJA			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	40	5	12.5	12.5	12.5
	41	4	10.0	10.0	22.5
	42	6	15.0	15.0	37.5
	43	8	20.0	20.0	57.5
	44	2	5.0	5.0	62.5
	45	4	10.0	10.0	72.5
	46	5	12.5	12.5	85.0
	47	2	5.0	5.0	90.0
	48	3	7.5	7.5	97.5
	49	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Statistics

MOTIVASI KERJA		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		43.63
Median		43.00
Std. Deviation		2.569
Minimum		40
Maximum		49

2. QWL

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

QWL		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		73.68
Median		74.00
Std. Deviation		2.401
Minimum		70
Maximum		78

QWL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	4	10.0	10.0	10.0
	71	7	17.5	17.5	27.5
	72	4	10.0	10.0	37.5
	73	3	7.5	7.5	45.0
	74	4	10.0	10.0	55.0
	75	6	15.0	15.0	70.0
	76	9	22.5	22.5	92.5
	77	1	2.5	2.5	95.0
	78	2	5.0	5.0	100.0
	Total		40	100.0	100.0

3. Kepuasan Kerja

```
FREQUENCIES VARIABLES=X3
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics

KEPUASAN KERJA		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		33.10
Median		33.00
Std. Deviation		1.533
Minimum		31
Maximum		36

KEPUASAN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	8	20.0	20.0	20.0
	32	7	17.5	17.5	37.5
	33	9	22.5	22.5	60.0
	34	7	17.5	17.5	77.5
	35	7	17.5	17.5	95.0
	36	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Lampiran 8 Case Processing Summary

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI KERJA	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
QWL	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
KEPUASAN KERJA	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
MOTIVASI KERJA	Mean	43.63	.406	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	42.80	
		Upper Bound	44.45	
	5% Trimmed Mean	43.56		
	Median	43.00		
	Variance	6.599		
	Std. Deviation	2.569		
	Minimum	40		
	Maximum	49		
	Range	9		
	Interquartile Range	4		
	Skewness	.354	.374	
	Kurtosis	-.867	.733	
QWL	Mean	73.68	.380	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	72.91	
		Upper Bound	74.44	
	5% Trimmed Mean	73.64		
	Median	74.00		
	Variance	5.763		
	Std. Deviation	2.401		
	Minimum	70		
	Maximum	78		
	Range	8		
	Interquartile Range	5		
	Skewness	-.052	.374	
	Kurtosis	-1.243	.733	

KEPUASAN KERJA	Mean		33.10	.242
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	32.61	
		Upper Bound	33.59	
	5% Trimmed Mean		33.06	
	Median		33.00	
	Variance		2.349	
	Std. Deviation		1.533	
	Minimum		31	
	Maximum		36	
	Range		5	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		.139	.374
	Kurtosis		-1.060	.733

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI KERJA	.171	40	.005	.941	40	.038
QWL	.159	40	.012	.922	40	.009
KEPUASAN KERJA	.139	40	.051	.919	40	.007

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 10. Hasil Perhitungan Regresi Logistik

MOTIVASI KERJA

Regression

		Notes
Output Created		23-JUN-2024 21:13:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.14
	Memory Required	3456 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.225 ^a	.051	-.029	6.060

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.322	3	23.441	.638	.595 ^b
	Residual	1322.078	36	36.724		
	Total	1392.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.211	.34	.49	.01	.01
	3	.006	26.709	.33	.50	.03	.54
	4	.003	37.341	.33	.00	.96	.45

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.533	10.018		4.545	.000		
	X1	-.165	.209	-.181	-.789	.435	.504	1.983
	X2	.063	.206	.075	.306	.761	.439	2.278
	X3	.361	.374	.251	.966	.340	.389	2.568

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Tabel Parameter Estimates

Parameter Estimates									
Kinerja ^a	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)		
							Lower Bound	Upper Bound	
0	Intercept	-0,629	10,422	0,004	1	0,952			
	[Motivasi=3]	-2,667	11,826	0,051	1	0,822	0,069	5,969E-12	808853990,571
	[Motivasi=4]	-2,667	8,797	0,092	1	0,762	0,069	2,257E-9	2139110,387
	[Motivasi=5]	-2,667	11,826	0,051	1	0,822	0,069	5,969E-12	808853990,571
	[Motivasi=29]	0,000	12,441	0,000	1	1,000	1,000	2,570E-11	38916062537,465
	[Motivasi=30]	5,000	15,918	0,099	1	0,753	148,413	4,188E-12	5259675904504853,000
	[Motivasi=32]	5,000	13,818	0,131	1	0,717	148,413	2,568E-10	85756975940200,620
	[Motivasi=33]	5,000	0,000	0	1	0	148,413	148,413	148,413
	[Motivasi=34]	0,000	16,030	0,000	1	1,000	1,000	2,265E-14	44143103349716,580
	[Motivasi=35]	5,000	13,818	0,131	1	0,717	148,413	2,568E-10	85756975940201,840
	[Motivasi=38]	0,000	12,441	0,000	1	1,000	1,000	2,570E-11	38916062537,465
	[Motivasi=39]	5,000	11,335	0,195	1	0,659	148,413	3,335E-8	660460173345,588
	[Motivasi=40]	-2,667	11,826	0,051	1	0,822	0,069	5,969E-12	808853990,571
	[Motivasi=43]	5,000	14,860	0,113	1	0,737	148,413	3,331E-11	661172623174005,000
	[Motivasi=46]	5,000	14,860	0,113	1	0,737	148,413	3,331E-11	661170482866939,600
	[Motivasi=47]	0,000	9,609	0,000	1	1,000	1,000	6,617E-9	151137142,383
	[Motivasi=48]	5,000	19,633	0,065	1	0,799	148,413	2,884E-15	7637422591167410200,000
	[Motivasi=49]	0,000	16,030	0,000	1	1,000	1,000	2,265E-14	44143103349715,950
	[Motivasi=50]	0,000	16,030	0,000	1	1,000	1,000	2,265E-14	44143103349716,266
	[Motivasi=51]	-2,667	11,826	0,051	1	0,822	0,069	5,969E-12	808853990,571
	[Motivasi=54]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=53]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=55]	-5,000	13,818	0,131	1	0,717	0,007	1,166E-14	3893357236,837
	[QWL=61]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=64]	-5,000	16,831	0,088	1	0,766	0,007	3,179E-17	1428222093672,524
	[QWL=65]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=66]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=67]	-5,000	9643,138	0,000	1	1,000	0,007	0,000	0 ^c
	[QWL=68]	0,000	15,069	0,000	1	1,000	1,000	1,490E-13	6712463730269,404
	[QWL=69]	5,000	13,818	0,131	1	0,717	148,413	2,568E-10	85757010793189,200
	[QWL=70]	0,000	12,441	0,000	1	1,000	1,000	2,570E-11	38916080103,425
	[QWL=71]	0,000	9,609	0,000	1	1,000	1,000	6,617E-9	151137230,710
	[QWL=72]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=73]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=74]	-5,000	13,818	0,131	1	0,717	0,007	1,166E-14	3893350012,261
	[QWL=75]	5,000	13,818	0,131	1	0,717	148,413	2,568E-10	85756975940202,450
	[QWL=76]	0,000	17,872	0,000	1	1,000	1,000	6,126E-16	1632508611368435,200
	[QWL=77]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
	[QWL=78]	-7,667	10,655	0,518	1	0,472	0,000	3,985E-13	550027,680
	[QWL=79]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=80]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0

[QWL=81]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=82]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
[QWL=83]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=23]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=28]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=29]	0,000	7,903	0,000	1	1,000	1,000	1,876E-7	5329870,174
[Kepuasan=30]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=31]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=32]	-10,000	18,690	0,286	1	0,593	4,540E-5	5,603E-21	367857654160,197
[Kepuasan=33]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=34]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=35]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=36]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=37]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=38]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=40]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
1 Intercept	2,667	7,178	0,138	1	0,710			
[Motivasi=3]	-5,333	8,288	0,414	1	0,520	0,005	4,253E-10	54810,094
[Motivasi=4]	-5,333	5,861	0,828	1	0,363	0,005	4,955E-8	470,403
[Motivasi=5]	-5,333	8,288	0,414	1	0,520	0,005	4,253E-10	54810,094
[Motivasi=29]	0,000	8,288	0,000	1	1,000	1,000	8,809E-8	11352663,945
[Motivasi=30]	-2,667	15,762	0,029	1	0,866	0,069	2,661E-15	1814112178479,082
[Motivasi=32]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198022279678,214
[Motivasi=33]	-2,667	14620,332	0,000	1	1,000	0,069	0,000	0 ^c
[Motivasi=34]	0,000	18,960	0,000	1	1,000	1,000	7,259E-17	13775995752847390,000
[Motivasi=35]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198022279678,221
[Motivasi=38]	0,000	8,288	0,000	1	1,000	1,000	8,809E-8	11352663,945
[Motivasi=39]	-2,667	13,407	0,040	1	0,842	0,069	2,690E-13	17945860730,938
[Motivasi=40]	-5,333	8,288	0,414	1	0,520	0,005	4,253E-10	54810,094
[Motivasi=43]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198021830321,858
[Motivasi=46]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198021691261,068
[Motivasi=47]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,310
[Motivasi=48]	-2,667	23,222	0,013	1	0,909	0,069	1,190E-21	4056854009415919600,000
[Motivasi=49]	0,000	18,960	0,000	1	1,000	1,000	7,259E-17	13775995752847390,000
[Motivasi=50]	0,000	18,960	0,000	1	1,000	1,000	7,259E-17	13775995752847390,000
[Motivasi=51]	-5,333	8,288	0,414	1	0,520	0,005	4,253E-10	54810,094
[Motivasi=54]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=53]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
[QWL=55]	2,667	14,632	0,033	1	0,855	14,392	5,050E-12	41015763114299,820
[QWL=61]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
[QWL=64]	2,667	15,762	0,029	1	,866	14,392	5,512E-13	375751485734741,940
[QWL=65]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
[QWL=66]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
[QWL=67]	0,000	10868,642	0,000	1	1,000	1,000	0,000	0 ^c

	[QWL=68]	0,000	18,960	0,000	1	1,000	1,000	7,259E-17	13776001244020116,000
	[QWL=69]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198022288873,058
	[QWL=70]	0,000	8,288	0,000	1	1,000	1,000	8,809E-8	11352664,875
	[QWL=71]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
	[QWL=72]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=73]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
	[QWL=74]	2,667	14,632	0,033	1	0,855	14,392	5,050E-12	41015741928991,75
	[QWL=75]	-2,667	14,632	0,033	1	0,855	0,069	2,438E-14	198022279678,222
	[QWL=76]	0,000	19,846	0,000	1	1,000	1,000	1,281E-17	78083119401665792,000
	[QWL=77]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
	[QWL=78]	-2,667	13,407	0,040	1	0,842	0,069	2,690E-13	17945894149,397
	[QWL=79]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=80]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=81]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[QWL=82]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
	[QWL=83]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=23]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=28]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=29]	0,000	5,861	0,000	1	1,000	1,000	1,026E-5	97433,322
	[Kepuasan=30]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=31]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=32]	5,333	19,846	0,072	1	0,788	207,127	2,653E-15	16173133332494244000,000
	[Kepuasan=33]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=34]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=35]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=36]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=37]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=38]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
	[Kepuasan=40]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
3	Intercept	-2,015	19,484	0,011	1	0,918			
	[Motivasi=3]	-2,667	22,387	0,014	1	0,905	0,069	6,114E-21	789693784672973060,000
	[Motivasi=4]	-2,667	16,064	0,028	1	0,868	0,069	1,473E-15	3278010547980,237
	[Motivasi=5]	-2,667	22,387	0,014	1	0,905	0,069	6,114E-21	789693784672978690,000
	[Motivasi=29]	0,000	22,718	0,000	1	1,000	1,000	4,596E-20	21755695100102894000,000
	[Motivasi=30]	0,000	36,244	0,000	1	1,000	1,000	1,408E-31	710084669868261400000000000000,000
	[Motivasi=32]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090198583587424000000000000,000
	[Motivasi=33]	0,000	9185,728	0,000	1	1,000	1,000	0,000	0 ^c
	[Motivasi=34]	0,000	40,680	0,000	1	1,000	1,000	2,360E-35	42365525310647745000000000000000,000
	[Motivasi=35]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090198583587525000000000000,000
	[Motivasi=38]	0,000	22,718	0,000	1	1,000	1,000	4,596E-20	21755695100102894000,000
	[Motivasi=39]	0,000	28,765	0,000	1	1,000	1,000	3,273E-25	305488756198676500000000,000
	[Motivasi=40]	-2,667	22,387	0,014	1	0,905	0,069	6,114E-21	789693784672973060,000
	[Motivasi=43]	0,000	33,173	0,000	1	1,000	1,000	5,798E-29	1724739149340543600000000000,000
	[Motivasi=46]	0,000	33,173	0,000	1	1,000	1,000	5,798E-29	1724738615097785200000000000,000

[Motivasi=47]	0,000	16,523	0,000	1	1,000	1,000	8,629E-15	115891663959276,190
[Motivasi=48]	0,000	49,823	0,000	1	1,000	1,000	3,897E-43	2.566E+42
[Motivasi=49]	0,000	40,680	0,000	1	1,000	1,000	2,360E-35	42365525310648950000000000000000,000
[Motivasi=50]	0,000	40,680	0,000	1	1,000	1,000	2,360E-35	42365525310648950000000000000000,000
[Motivasi=51]	-2,667	22,387	0,014	1	0,905	0,069	6,114E-21	789693784672973060,000
[Motivasi=54]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=53]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,277
[QWL=55]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090194958402752000000000000,000
[QWL=61]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,344
[QWL=64]	0,000	36,654	0,000	1	1,000	1,000	6,306E-32	158587133212971380000000000000,000
[QWL=65]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,277
[QWL=66]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,410
[QWL=67]	20,000	7310,244	0,000	1	0,998	485165195,410	0,000	0 ^c
[QWL=68]	0,000	40,311	0,000	1	1,000	1,000	4,865E-35	205552068852587290000000000000,000
[QWL=69]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090198730815099000000000000,000
[QWL=70]	0,000	22,718	0,000	1	1,000	1,000	4,596E-20	21755695750737326000,000
[QWL=71]	0,000	16,523	0,000	1	1,000	1,000	8,629E-15	115891668724782,250
[QWL=72]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=73]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,145
[QWL=74]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090193320663817000000000000,000
[QWL=75]	0,000	32,719	0,000	1	1,000	1,000	1,410E-28	7090198583588028000000000000,000
[QWL=76]	0,000	43,566	0,000	1	1,000	1,000	8,254E-38	1.212E+37
[QWL=77]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052100,668
[QWL=78]	-2,667	28,504	0,009	1	0,925	0,069	3,793E-26	127286175674306250000000,000
[QWL=79]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=80]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=81]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[QWL=82]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052098,406
[QWL=83]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=23]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=28]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=29]	0,000	15,592	0,000	1	1,000	1,000	5,346E-14	18703868052097,344
[Kepuasan=30]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=31]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=32]	0,000	43,908	0,000	1	1,000	1,000	4,225E-38	2,367E+37
[Kepuasan=33]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=34]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=35]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=36]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=37]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=38]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0
[Kepuasan=40]	0 ^b	0	0	0	0	0	0	0

a. The reference category is: 4.
b. This parameter is set to zero because it is redundant.
c. Floating point overflow occurred while computing this statistic. Its value is therefore set to system missing.

Lampiran 12**DOKUMENTASI**

Komunikasi Pra Penelitian Bersama Kepala Sekolah SMAN 2 Kota Batu



Arahan Penelitian Bersama Humas SMAN 2 Kota Batu



Sosialisasi Penelitian Kepada Guru SMAN 2 Kota Batu



Dokumentasi Tampak Depan SMAN 2 Kota Batu

Lampiran 13. Angket Penelitian

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI		No. Responden :
1. Nama	:	
2. Jenis Kelamin	:	
3. Umur	:Tahun	
4. Pendidikan Terakhir	: [] SLTP : [] Diploma/ Sarjana : [] SLTA : [] Lain-lain	:
5. Status Perkawinan	: [] Menikah : [] Belum Menikah	
6. Lama Bekerja	: [] Antara 1 bulan hingga 1 tahun : [] 1 tahun sampai 5 tahun : [] Lebih dari 5 tahun	

- Berilah tanda *Check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

PETUNTUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom:
 - Selalu (SL)
 - Sering (SR)
 - Kadang-Kadang (KD)
 - Jarang (JR)
 - Tidak Pernah (TP)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda (-) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SL	SR	KD	JR	TP
✓				✓

1. Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Gaji saya sebagai guru telah cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
2.	Gaji saya sebagai guru telah cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum saya					
3.	Selama bekerja menjadi guru saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan dari sekolah					
4.	Saya akan mendapatkan jaminan hari tua dari sekolah selama saya bekerja sebagai guru dengan baik					
5.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja sesama guru dalam bekerja					
6.	Saya merasa kelompok kerja saya telah kompak selama melaksanakan tugas sebagai guru					
7.	Madrasah Aliyah tempat saya bekerja memberikan bonus pada saya sebagai guru atas hasil kerja saya jika saya bekerja dengan baik					
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja saya jika saya bekerja dengan baik sebagai guru					
9.	Sekolah memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat yang lebih tinggi kepada saya jika memenuhi telah persyaratan sebagai seorang guru yang baik					
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas selama bekerja dan mengajar sebagai guru					
11.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan selama saya bekerja sebagai guru					

2. Kuesioner Penelitian Quality of Work Life

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Pihak organisasi sekolah memberikan kesempatan pada saya sebagai guru untuk berpartisipasi dan menyampaikan gagasan ataupun ide, kritik dan saran untuk kemajuan Madrasah Aliyah					
13.	Madrasah Aliyah memberikan kebebasan kepada saya sebagai guru untuk berkreasi dalam menyelesaikan tugas					
14.	Saya mendapat kesempatan pelatihan dan pendidikan yang disediakan oleh Madrasah Aliyah selama bekerja					
15.	Saya mendapat kesempatan untuk peningkatan karier sebagai guru dan promosi jabatan yang lebih tinggi					
16.	Sekolah memberikan evaluasi kinerja guru sebagai tolok ukur dari progress kinerja saya sebagai guru selama mengajar					
17.	Hubungan kerja antara pimpinan dan rekan kerja berjalan secara harmonis dalam penyelesaian masalah selama saya bekerja sebagai guru					
18.	Madrasah Aliyah membudayakan keadilan, keterbukaan dan kejujuran kepada para guru					
19.	Komunikasi yang baik antar sesama guru dan atasan					
20.	Komunikasi antara guru terjalin baik meskipun diluar jam kerja					
21.	Tersedianya jaminan hari tua (pensiun)					
22.	Adanya perjanjian kerja yang jelas dan juga status guru tetap					
23.	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi, tanggung jawab ataupun beban kerja guru					
24.	Saya sebagai seorang guru merasa bangga karena memiliki organisasi/sekolah memiliki citra baik dimata masyarakat (memberikan pelayanan yang professional, produktif, dan berkualitas)					
25.	Saya mendapatkan perlindungan secara fisik (lingkungan kerja yang aman dan sehat)					
26.	Saya mendapatkan perlindungan secara psikis (ancaman hukuman berat beban kerja dan tanggung jawab yang memberatkan)					
27.	Sekolah menyediakan kaminan kesehatan					
28.	Sekolah memberikan kesempatan cuti, maupun liburan bersama					

3. Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
29.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima secara tepat waktu					
30.	Gaji saya telah sesuai untuk memenuhi kebutuhan saya					
31.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian dan bidang saya					
32.	Saya merasa puas karena beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya					
33.	Saya merasa puas dengan adanya promosi jabatan yang dirancang oleh pihak organisasi kepada saya					
34.	Saya merasa puas dengan kenaikan jabatan bila saya bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
35.	Saya memiliki rekan kerja yang bersikap ramah dan saling memahami satu sama lain					
36.	Saya merasa puas karena rekan kerja menghargai hasil kerja saya					

4. Kuesioner Penelitian Kinerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
37.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
38.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sekolah					
39.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
40.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
41.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan					
42.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan secara akurat, benar, dan tepat secara konsisten					
43.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
44.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh sekolah					
45.	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
46.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
47.	Saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah					
48.	Saya mampu mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
49.	Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja					

=====JAZAAKUMULLAH KHOIRON KATSIIR=====

=====SYUKRON=====

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Burhana Rizky Pratama
NIM : 200106210001
Alamat : Jalan Martorejo 130 Dusun Areng-
Areng, Kel. Dadaprejo, Kec.
Junrejo, Kota Batu Kab. Malang,
Prov. Jawa Timur
Tempat Tanggal Lahir : Kediri, 29 September 1995
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
No.Telp/HP : 085700631233
Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri Dadaprejo 2
2. MTs Negeri Batu
3. SMA Ar Rohmah Malang
4. S1 Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Malang
5. S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN
Maliki Malang



Batu. 29 Juni 2024

Burhana Rizky Pratama
NIM 200106210001