

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGELOLAAN STRES
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SMA NEGERI SE-
KECAMATAN DATUK BANDAR KOTA TANJUNGBALAI**

T E S I S

OLEH:

**WILLI SAHANA
NIM. 0332193022**

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGELOLAAN STRES
DENGAN KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SMA NEGERI SE-
KECAMATAN DATUK BANDAR KOTA TANJUNGBALAI**

T E S I S

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Untuk Mencapai Gelar Strata Dua (M.Pd)
dalam Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah Keguruan

OLEH:

**WILLI SAHANA
NIM. 0332193022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

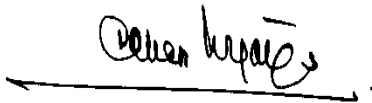
Tesis Berjudul

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGELOLAAN STRES DENGAN KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SMA NEGERI SE- KECAMATAN DATUK BANDAR KOTA TANJUNGBALAI

Oleh:
WILLI SAHANA
NIM. 0332193022

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Dapat Disetujui dan Disahkan
sebagai persyaratan Untuk Memperoleh Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

PEMBIMBING I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIDN : 2014117402

PEMBIMBING II



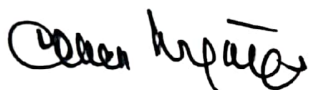
Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
NIDN : 2014117402

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

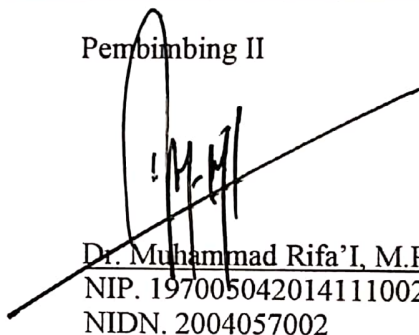
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGELOLAAN STRES DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SMA NEGERI SE KECAMATAN DATUK
BANDAR KOTA TANJUNGBALAI**

Pembimbing I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 1974040720070011037
NIDN. 2007047401

Pembimbing II



Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP. 197005042014111002
NIDN. 2004057002

Mengetahui,
Ketua Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam
PPs FITK UINSU



Dr. Makmur Syukri, M.Pd
NIP. 19680608 1994031 009
NIDN. 2008066803

Nama : Willi Sahana
NIM : 0332193022
Angkatan : 2019 -2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Willi Sahana

NIM : 0332193022

Alamat : Komplek Tanjung Permai Blok C No 34 Sei Dua Tanjungbalai

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magester Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Sumatera Utara Medan semuanya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikianlah surat pernyataan ini diperbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Juni 2021

Willi Sahana
NIM. 0332193022

Abstrak

Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai.



Nama : Willi Sahana
NIM : 0332193022
T.T.L. : Tanjungbalai, 4 Maret 1974
Nama Ayah : Alm. Ibrahim
Nama Ibu : Wardani
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru, (2) hubungan pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru, (3) hubungan motivasi kerja dan pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Se-Kecamatan Datuk Bandar kota Tanjungbalai yang berjumlah 162 guru, sampel penelitian sebanyak 111 guru. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket.

Sebelum instrument (angket) penelitian digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba yang dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menghitung uji validitas angket digunakan rumus product moment dan untuk uji reliabilitas angket digunakan rumus alpha. Item angket yang valid untuk variabel komitmen afektif guru adalah 35 item dan invalid 5 item, item angket yang valid untuk variabel motivasi kerja adalah 34 item dan invalid 6 item, item dan angket yang valid untuk variabel pengelolaan stres adalah 34 item dan invalid 6 item. Koefisien reliabilitas untuk instrumen komitmen afektif guru = 0,91, motivasi kerja = 0,908 pengelolaan stres = 0,804, termasuk dalam kategori sangat tinggi. Uji persyaratan analisis adalah uji linieritas dan keberartian regresi, independen variabel bebas, normalitas, homogenitas, Kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis Korelasi.

Hasil dari penelitian ini ditemukan: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja dengan komitmen afektif guru sebesar $(r) = 0,878$; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru sebesar $(r) 0,899$ (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja dan pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru diperoleh korelasi simultan $(R) = 0,911$, kemudian diperoleh juga koefisien determinasi sebesar 0,911%.

Semakin tinggi hubungan motivasi kerja dan pengelolaan stress terhadap komitmen afektif guru maka semakin tinggi pula dalam mempengaruhi

komitmen afektif guru SMA Negeri Se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan komitmen afektif guru perlu peningkatan motivasi kerja yang tinggi dan pengelolaan stres yang baik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengelolaan Stres dan Komitmen Afektif Guru

Abstract

The correlation of work motivation and stress management on teacher's affective commitment in SMA Negeri in Datuk Bandar District Tanjungbalai City.



Nama : Willi Sahana
NIM : 0332193022
T.T.L. : Tanjungbalai, 4 Maret 1974
Nama Ayah : Alm. Ibrahim
Nama Ibu : Wardani
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd

This study aimed to determine: (1) relationship motivation on teacher's affective commitment, (2) relationship stress management on teacher's commitment, (3) relationship of work motivation and stress management on teacher's affective commitment.

The research method that used in this research is quantitative research methods. This study puts the endogenous and exogenous variables in this research. The population in this study were all public school teachers at the SMA Negeri in Datuk Bandar District Tanjungbalai City by the number of population is 162 teachers, a sample of 111 teachers. This research instrument used for data collection was a questionnaire.

Before the instrument (questionnaire) is used to gather the data, validity and reliability test were conducted first. To test the validity product moment formula is used and for reliability test alpha formula is used. The valid items for teacher's affective commitment questionnaire are 35 items and invalid 5 items. The valid items for the questionnaire of work motivation are 34 items and 6 items are invalid, the valid items for stress management questionnaire are 34 items and 6 items are invalid. Reliability coefficient for the teacher's affective commitment instrument = 0,91, work motivation = 0,908 and stress management = 0,804, are included in the very high category. Test of pre requirement analysis is linearity test, variables independent, normality test, homogeneity test, and hypothesis testing with correlation analysis.

The result of this study are: (1) there is a positive and significant effect of work motivation directing to teacher's affective commitment with correlation (r) = 0,878 with; (2) there is positive and significant effect of stress management directly to teacher's affective commitment with correlation (r) = 0,899 (3) there is positive and significant effect of stress work motivation and stress management directly to teacher's affective commitment with correlation (R) = 0,911, also learned coefficient determination = 0,911%.

The higher effect of work motivation and stress management, the higher teacher's affective commitment of SMA Negeri in Datuk Bandar District

Tanjungbalai City Subdistric is effect. In that way, to optimize the teacher's affective commitment, need to increase a good work motivation and stress management.

Keywords: work motivation, stress management, and the teacher's affective commitment

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan syukur kehadirat Ilahi Rabbi, atas segala karunia dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN PENGELOLAAN STRES DENGAN KOMITMEN AFEKTIF GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN DATUK BANDAR KOTA TANJUNGBALAI “. Penelitian dan penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat penyelesaian Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN SU Medan. Penulis telah melakukan upaya maksimal dalam penelitian dan penulisan ini, namun masih ada berbagai kelemahan dan kendala. Berkat pertolongan Allah swt, dan dorongan dari berbagai pihak. Kendala tersebut tidak menjadi penghambat yang berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan tesis ini. Atas dasar ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat yang setinggi-tingginya dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof Dr Syahrin Harahap,MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dan melakukan penelitian untuk menyusun tesis ini.
2. Dr.Mardianto,M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Program Magester Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan melakukan penelitian untuk menyusun tesis ini.
3. Dr. Makmur Syukri,M.Pd. selaku Ketua Program Magester Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Pendidikan dan Keguruan Universitas Islam Negeri Medan yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.
4. Dr. Nelliwati,M.Pd, selaku Seketaris Program Magester Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Medan yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan arahan dalam menyusun tesis ini.
5. .Dr.Candra Wijaya,M.Pd., selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi

- bimbingan, pengarahan, saran, dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Dr.Muhammad Rifa'i,M.Pd., selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi bimbingan, pengarahan, saran, dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.
 7. Dr.Nurika Khalila Daulay,M.A., selaku Dosen penguji utama yang telah memberi bimbingan, pengarahan, saran, dan kemudahan dalam penyelesaian tesis ini.
 8. Drs.Mulia Simanjuntak,M.Si., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Tanjungbalai, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
 9. Japasir,S.Ag,M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Tanjungbalai, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
 10. Toga Wenni Rumapea,S.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Tanjungbalai, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
 11. Bapak dan Ibu guru SMA Negeri 2 Tanjungbalai, SMA Negeri 3 Tanjungbalai dan SMA Negeri 6 Tanjungbalai selaku responden terpilih dalam penelitian yang membantu memberikan jawabannya dalam penyusunan tesis ini.
 12. Staf TU dan karyawan SMA Negeri 2 Tanjungbalai, SMA Negeri 3 Tanjungbalai dan SMA Negeri 6 Tanjungbalai yang telah membantu terkait administrasi dalam penyusunan tesis ini.
 13. Orang Tua, Suami dan Anak-anak saya yang selalu memberikan motivasi dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan terhadap metodologi dan isi tesis ini, dan kontribusi positif dari para pembaca berupa kritikan dan saran ini demi perbaikan sangat diharapkan. Akhirnya kepada Allah jualah Sang Pemberi Ilmu ('Alimun) penulis bersyukur, dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan seluruh pembaca dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan Agama Islam. Amin.

Medan, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN	
ABSTRACT	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Hasil Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN.....	11
A. Kajian Teoritis	11
1. Komitmen Afektif Guru	11
2. Motivasi Kerja	19
3. Pengelolaan Stres.....	26
B. Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	38
1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru	38
2. Hubungan Pengelolaan Stres terhadap Komitmen Afektif Guru	38
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru	39

D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Tempat dan Waktu Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
C. Metodologi Penelitian	44
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
1. Komitmen Afektif Guru	44
2. Motivasi Kerja	44
3. Pengelolaan Stres.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian	45
1. Teknik Pengumpulan Data	45
2. Kisi Instrumen penelitian	45
a. Kisi-kisi intrumen variabel komitmen afektif guru	45
b. Kisi-kisi intrumen variabel motivasi kerja	46
c. Kisi-kisi intrumen variabel pengelolaan stres	47
F. Uji Coba Instrumen	48
1. Responden Uji Coba.....	49
2. Analisis Instrumen.....	49
a. Uji validitas atau kesahihan (<i>construct validity</i>)	49
b. Uji reliabilitas (Keterandalan)	51
G. Teknik Analiiis Data	52
1. Analisis deskripsi data	52
2. Uji persyaratan analisis.....	54
a. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi	54
b. Uji Normalitas	55
c. Uji Homogenitas.....	55
d. Uji Independen Variabel Bebas.....	55
3. Pengujian Hipotesis	56

a. Analisis Korelasi	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Hasil Data Penelitian	58
1. Data Komitmen Afektif Guru	59
2. Data Motivasi Kerja	60
3. Data Pengelolaan Stres	61
B. Tingkat Kecendrungan Variabel Penelitian	63
1. Identifikasi Tingkat Kecendrungan Komitmen Afektif Guru	63
2. Identifikasi Tingkat Kecendrungan Motivasi Kerja	63
3. Identifikasi Tingkat Kecendrungan Pengelolaan Stres	64
C. Pengujian Persyaratan Analisis	65
1. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi	65
2. Uji Normalitas	66
3. Uji Homogenitas	67
4. Uji Independen Variabel Bebas	68
D. Pengujian Hipotesis	69
1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru	69
2. Hubungan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru	71
3. Hubungan Motivasi Kerja (X1) dan Pengelolaan Stres (X2) dengan Komitmen Afektif Guru (Y)	74
E. Temuan Penelitian	75
F. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru	77
2. Hubungan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru	77
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru	77
G. Keterbatasan Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Implikasi Hasil Penelitian	80

C. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Populasi Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai	39
Tabel 3.2. Sampel Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai	40
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komitmen Afektif Guru	43
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja	44
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengelolaan Stres.....	45
Tabel 3.6. Kriteria Interpretasi	48
Tabel 3.7. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	49
Tabel 3.8. Tingkat kecenderungan Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4.1. Ringkasan Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	55
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Data Komitmen Afektif Guru	56
Tabel 4.3. .Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Pengelolaan Stres	58
Tabel 4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Afektif Guru.....	59
Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja	60
Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Pengelolaan Stres	61
Tabel 4.8. Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1	62
Tabel 4.9. Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2	63
Tabel 4.10. Ringkasan Analisis Perhitungan Uji Normalitas	63
Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Analisis Uji Inedependen Variabel Bebas.....	65
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya	66
Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi parsial antara X_1 Dengan Y dan Uji Keberartiannya	67

Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya	69
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi parsial antara X2 Dengan Y dan Uji Keberartiannya	70
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji Keberartian variabel X2 Dengan Y dan Uji Keberartiannya	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. <i>Organizational Commitment</i>	13
Gambar 2.2. <i>Stressor and their Appraisal</i>	28
Gambar 2.3. Hubungan variabel Motivasi Kerja, Pengelolaan stress dengan Komitmen Afektif Guru.....	37
Gambar 4.1. Histogram Variabel Komitmen Afektif Guru.....	56
Gambar 4.2. Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	58
Gambar 4.3. Histogram Variabel Pengelolaan stres.....	59
Gambar 4.4. Gambaran Umum Hasil Penelitian Hubungan Variabel.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 ; Instrumen Afektif Guru.....	87
Lampiran 2 ; Instrumen Motivasi Kerja	90
Lampiran 3 ; Instrumen Pengelolaan Stres	93
Lampiran 4 ; Tabel Perhitungan Uji Validitas Angket Komitmen Afektif Guru .	96
Lampiran 5 ; Tabel Perhitungan Uji Validitas Angket Motivasi Kerja.....	97
Lampiran 6 ; Tabel Perhitungan Uji Validitas Angket Pengelolaan Stres	98
Lampiran 7 ; Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Angket Komitmen Afektif Guru	99
Lampiran 8 ; Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja.....	100
Lampiran 9 ; Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Angket Pengelolaan Stres	101
Lampiran 10 ; Perhitungan Validitas Angket	101
Lampiran 11 ; Perhitungan Uji Reliabilitas (Keteladanan) Instrumen	107
Lampiran 12 ; Hasil Rekapitulasi Komitmen Afektif Guru	112
Lampiran 13 ; Hasil Rekapitulasi Motivasi Kerja	113
Lampiran 14 ; Hasil Rekapitulasi Pengelolaan Stres.....	114
Lampiran 15 ; Data Induk.....	115
Lampiran 16 ; Perhitungan Statistik Deskriptif.....	116
Lampiran 17 ; Perhitungan Tingkat Kecenderungan Data	125
Lampiran 18 ; Perhitungan Uji Linearitas dan Keberartian Regresi Dengan Menggunakan SPSS	128
Lampiran 19 ; Perhitungan Normalitas Dengan Menggunakan SPSS	131
Lampiran 20 ; Perhitungan Homoginitas Menggunakan SPSS.....	132
Lampiran 21 ; Perhitungan Uji Independen Variabel Bebas.....	133
Lampiran 22 ; Perhitungan Uji Hipotesis Variabel Bebas	134
Lampiran 23 ; Tabel Kreijie dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya strategis yang dilakukan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Melalui pendidikan, diharapkan dapat membangun SDM berkualitas yang kelak mampu membangun bangsa, karena pendidikan memegang peran utama dalam upaya mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa. Salah satu lembaga formal tempat diselenggarakannya pendidikan adalah sekolah. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang diselenggarakan dalam waktu yang sangat teratur, program yang sangat kaya dan sistemik, dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dalam bidangnya dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai (Engkoswara: 2002:55). Upaya membentuk mutu SDM Indonesia melalui pendidikan melibatkan berbagai komponen, seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, pustakawan, laboran, siswa, dan komite sekolah yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Sejalan dengan yang dikatakan “komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi” (Purba 2010:72). Komitmen, menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki

komitmen. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Tahun Nomor 14 tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Hasil penelitian sebelumnya Hartaty pada tahun 2012 menguatkan pentingnya pemahaman mengenai komitmen afektif tentang variabel Pengaruh Budaya Sekolah, Pengelolaan Stres dan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Sumbul, hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pengelolaan stres terhadap komitmen guru sebesar 9,1%. Pada penelitian selanjutnya Suyata Lumbantobing tahun 2012 juga pada melakukan penelitian tentang variabel Pengaruh Budaya Ilmiah, Disiplin, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif Guru Di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 34.7%. Istilah komitmen berasal dari bahasa Inggris, yakni *commit*, artinya melakukan, sementara *commitment* artinya melakukan janji dan tanggung jawab keterlibatan individu pada suatu organisasi. Komitmen inilah yang menggambarkan bagaimana keterikatan karyawan terhadap kelompok atau organisasinya. Selanjutnya komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi. Ini berarti komitmen organisasi merupakan dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk selalu bersatu dengan kelompok dan organisasinya (Colquitt, LePine, Wesson 2009:67).

Komitmen yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine dan Wesson tersebut di atas terdiri dari tiga tipe, yakni komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif yakni keinginan/keyakinan (*want to*) karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, karena ia merasa bagian dari organisasi tersebut, bukan karena pertimbangan material. Komitmen berkelanjutan adalah kebutuhan (*need to*) karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi

tertentu dan sasaran-sasarannya, karena pertimbangan materi (gaji, benefit dan promosi-promosi) bukan karena merasa bagian organisasi.

Tipe komitmen organisasi yang dikemukakan di atas, tipe komitmen afektif harus dikembangkan pada diri setiap orang yang mengabdikan dirinya pada dunia pendidikan khususnya guru. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa orang yang siap sedia mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan akan lebih berhasil dibandingkan dengan orang yang hanya menjadikan dunia pendidikan sebagai alat pemenuhan kebutuhannya. Guru yang mengabdikan hidupnya dalam dunia pendidikan tentu akan berhasil dibandingkan guru yang ada dalam dunia pendidikan hanya sekedar dikarenakan motif ekonomi atau mencari nafkah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan komitmen afektif guru adalah sikap guru yang menjadikan dirinya menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sekolah. Artinya guru mau dan mampu menerima nilai dan tujuan organisasi sekolah sebagai nilai dan tujuan pribadi, mampu melibatkan diri sepenuhnya pada aktivitas-aktivitas sekolah, siap sedia mempertahankan nama baik sekolah, serta mampu menunjukkan loyalitas tinggi terhadap sekolah.

Dunia pendidikan di Indonesia masih menyimpan banyak masalah, salah satunya adalah kualitas pendidikan yang saat ini sangat memprihatinkan. Pihak pemerintah, pakar pendidikan, dan para pelaku pendidikan terus berupaya mencari alternatif pemecahan masalah tersebut dan banyak kebijakan pendidikan yang telah dibuat, tetapi belum dapat dirasakan dampak yang memuaskan. Memasuki abad 21, gelombang globalisasi yang dirasakan Indonesia semakin kuat dan terbuka. Indonesia menjadi semakin sadar akan bahaya keterbelakangan pendidikan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyadarkan Indonesia akan ketertinggalannya dari bangsa lain dalam mutu pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal.

Pemicu rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya adalah tenaga pendidik, seperti yang diberitakan kompasiana.com Rabu tanggal 7 Maret 2012 dengan judul “Kualitas Guru Masih Rendah”, Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi pendidikan, hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen

yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu pun dari persyaratan sertifikasi, hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat sertifikasi. Adapun 861.67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional. "Memang ada banyak hal yang masih harus dibenahi dalam persoalan guru," kata Syawal Gultom, Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di Jakarta, Selasa (6/3). Rendahnya kualitas guru dapat diduga karena guru masih menjalankan tugas sebatas kebutuhan mencari nafkah saja. (Inggried Dwi Wedhaswary, 2012).

Komitmen afektif tidaklah tumbuh begitu saja, tetapi dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelusuran faktor penentu komitmen afektif dapat dilakukan dengan menganalisis pendapat para ahli. Robbins menggolongkan faktor tersebut atas tiga faktor utama meliputi (a) karakteristik organisasi, (b) karakteristik individu (c) proses individu. Dari ketiga faktor tersebut, faktor proses individu dapat mempengaruhi secara langsung komitmen organisasi. Demikian juga Colquitt, LePine, dan Wesson yang berpendapat bahwa ada sejumlah faktor yang menentukan secara langsung dan tidak langsung komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice and ethisc*) dan belajar dan pengambilan keputusan (*Learning and Decision Making*). Sementara faktor yang tidak langsung mempengaruhi meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan). Faktor yang disebutkan terakhir memberi pengaruh langsung terhadap *individual mechanisms* dan *individual mechanisms* itulah yang memberi pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Ahli lain yakni Mcshane & Glinow dikemukakan beberapa cara meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang paling terkemuka adalah (1) *justice and support* (keadilan dan dukungan), (2) *shares values* (sharing nilai), (3) *trust* (kepercayaan),

(4) *organizational comprehension* (pemahaman pengorganisasian), dan (5) *employee involvement* (keterlibatan karyawan). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut disintesis bahwa komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif, dapat ditentukan keberadaannya oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, penekanan, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pengambilan keputusan, budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, nilai budaya dan personalitas, kemampuan dan sebagainya. Memperhatikan hasil analisis terhadap faktor-faktor yang diprediksi dapat mempengaruhi komitmen guru, terdapat sejumlah faktor yang diprediksi lebih dominan pengaruhnya secara langsung terhadap komitmen afektif guru, yakni motivasi kerja dan pengelolaan stres.

Kata *motivation* bila kita ambil awalan dan akhirnya, maka akan terbentuk kata "*motion*" yang berarti gerakan. *Motivation* berasal dari dua suku kata yaitu, *motive* (alasan) dan *action* (tindakan, kerja nyata). Jadi, orang-orang yang memiliki motivasi untuk menggapai sesuatu akan selalu bergerak, mengambil tindakan, dan kerja-kerja nyata untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Menurut Hanggraeni (2011:31). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dari motivasi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Arah berhubungan dengan pengaitan upaya kepada arah dan tujuan yang menguntungkan organisasi, dan mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Selanjutnya Menurut As'ad (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selain motivasi menurut Colquitt pada *individual mechanisms* hal yang juga memberikankan pengaruh pada komitmen adalah stres. Setiap individu pasti akan mengalami stres tanpa memandang usia maupun jabatan dan pekerjaan. Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:142), mengatakan “*stress is defined as a psychological response to demands for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources*”. Stress didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap sesuatu tuntutan yang dihadapi oleh seseorang yang melebihi kapasitasnya. Sulsky & Smith tahun 2005 dalam Safaria (2012) mengatakan sumber stres pada guru yaitu perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, dan penghargaannya kinerja rendah. Azizi (2005) mengutip pendapat Kyriacou yang menekankan bahwa stres berkepanjangan akan melemahkan mental dan fisik, serta secara signifikan melemahkan prestasi belajar siswa, kualitas pengajaran, kinerja dan komitmen guru.

Stres pada pekerjaan dapat berpengaruh pada komitmen. Untuk itu, individu perlu mengelola stres supaya stres tidak bersifat negatif atau merusak pada diri, komitmen, kesehatan, dan kinerja individu. Debi Kipps-Vaughan (2013) “*Providing stress management for Teachers addresses individual teacher needs and creates a culture of caring and relatedness that has a positive impact on the education proces*”S. (Manajemen stres untuk Guru memenuhi kebutuhan individu guru dan menciptakan budaya kepedulian dan keterkaitan yang berdampak positif pada proses pendidikan.). Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen guru. Variabel-variabel tersebut baik secara empiris maupun konseptual dapat digunakan untuk memahami dan menemukan alternatif permasalahan komitmen guru.

Berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan yang dilakukan Desember 2020 pada sekolah SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai, ditemukan bahwa guru mempunyai masalah sehubungan dengan komitmen afektif, seperti guru masih mengajar sebatas kewajiban hingga tidak menjadikan tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan dirinya sendiri, hal ini terlihat dari kontribusi guru

terkait dengan profesi guru yang belum optimal seperti masih ada beberapa guru yang belum membuat sendiri Rencana Program Pembelajaran (RPP), hingga terkadang RPP yang dibuat tidak sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah karena RPP nya diperoleh dari melihat pada sekolah yang lain yang memiliki tujuan yang berbeda. Dari observasi terlihat juga terlihat guru yang berjulan pakaian di ruang kantor kepada rekan-rekan kerjanya hingga profesi guru dapat terganggu. Sekitar 20% guru masih terlambat tiba di sekolah setiap bulannya. Guru juga belum optimal terlibat aktif dalam perlombaan-perlombaan yang dapat mengharumkan nama baik sekolah. Berdasarkan temuan SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai tersebut, dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen Afektif Guru secara empiris dan konseptual. Sebagaimana dijelaskan di atas, peneliti menduga variabel motivasi dan pengelolaan stres berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti telah melaksanakan suatu penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru.

B. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai

faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Keberhasilan proses dan kegiatan pendidikan ditentukan oleh beberapa komponen, dan salah satunya adalah SDM yang terlibat di dalamnya. SDM dalam hal ini seperti kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, dan komite sekolah, dan lain sebagainya yang berinteraksi dan bersinergi menjalankan peran dan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pendidikan. Pelaksanaan dan keberhasilan PBM sangat tergantung pada komitmen guru, sebagai sub komponen SDM yang terlibat langsung dalam PBM.

Komitmen guru merupakan suatu masalah yang kompleks karena meliputi banyak hal, seperti jenis komitmen, faktor yang mempengaruhi komitmen, upaya peningkatan komitmen, dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan komitmen afektif guru, antara lain:

- (1) Kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas –tugasnya.
- (2) Kurangnya kedisiplinan guru.
- (3) Kurangnya kesiapan guru dalam mengajar.
- (4) Kurangnya intraksi antara guru dengan siswa.
- (5) Kurangnya semangat guru dalam pembelajaran.
- (6) Kurang terlibatnya guru pada aktivitas sekolah.

C. Batasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen guru seperti diuraikan pada identifikasi masalah, penelitian yang berhubungan dengan komitmen guru dibatasi pada variabel Motivasi Kerja dan Pengelolaan stres. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh variabel lain, tapi lebih pada pertimbangan fenomena awal. Penelitian dibatasi hanya pada SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai, dikarenakan fenomena berkaitan dengan masalah komitmen guru ditemui di sekolah tersebut, dan juga karena keterbatasan kemampuan dana dan waktu yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres secara bersama-sama dengan Komitmen Afektif Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai
2. Hubungan Pengelolaan stres dengan Komitmen Afektif Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai
3. Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolan Stres secara bersama-sama dengan Komitmen Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

F. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan member manfaat:

1. Secara teoritis
Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori komitmen

guru, motivasi kerja dan pengelolaan stres.

2. Manfaat praktis

Kepada dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan berbagai alternatif kebijakan dalam peningkatan komitmen guru

- a. Kepada kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan komitmen afektif guru.
- b. Kepada guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan komitmen afektif guru.
- c. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoretis

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

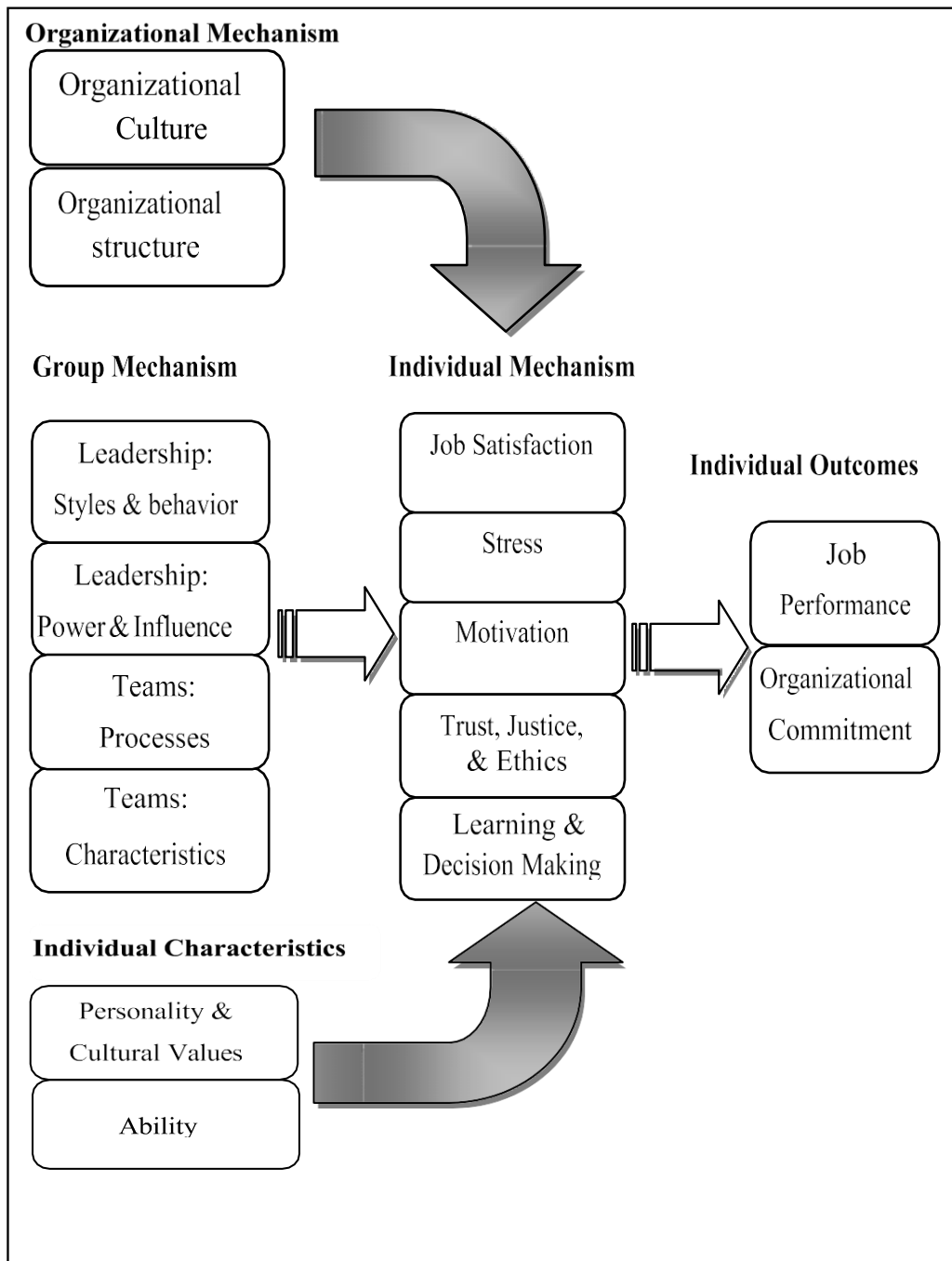
1.1 Pengertian Komitmen

Komitmen berasal dari kata *commit*, artinya melakukan. Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah “perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak”. “Komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi” (Purba 2010:72). Steers dan Poter (dalam Muslim 2009:81) menambahkan bahwa komitmen adalah sikap bersedia melibatkan diri pada suatu organisasi dan menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya agar organisasi tetap dalam keadaan baik. Sejalan dengan itu, Deporter dan Henaki (dalam Purba 2010:72), mengatakan komitmen adalah tekad kuat yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari berapa banyak rintangan yang mungkin akan dihadapinya. Individu yang berkomitmen selalu menyadari dan siap dengan semua resiko, serta bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan sikap. Hal paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah komitmen, karena akan sulit menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa memiliki komitmen. Orang yang memiliki komitmen akan menyadari dan bersedia menerima setiap resiko dari tindakan yang dilakukannya, bertanggung jawab terhadap resiko yang timbul, dan tidak ragu untuk menentukan menentukan sikap.

1.2 Faktor Penentu Komitmen

Menurut Porter (1982 : 56) terdapat beberapa faktor penentu komitmen seseorang terhadap organisasinya. Pertama, komitmen dipengaruhi oleh beberapa aspek dalam lingkup pekerjaan itu sendiri yang disebut faktor organisasi. Faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang

diemban. Kedua, komitmen organisasi dipengaruhi oleh alternatif kesempatan kerja yang dimiliki pekerja yang disebut faktor non-organisasi. Semakin besar peluang untuk berpindah kerja dan semakin besar hasratnya terhadap alternatif pekerjaan di tempat lain, komitmen pekerja pada organisasinya cenderung semakin rendah. Ketiga, komitmen pekerja pada organisasinya dipengaruhi oleh faktor karakteristik diri pekerja. Faktor ini membentuk komitmen inisial, yaitu komitmen awal yang timbul pada saat pekerja baru saja mulai masuk sebagai anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi, pada saat mulai bekerja mempunyai kecenderungan untuk tidak berpindah pekerjaan untuk jangka waktu relatif lama. Termasuk faktor ini adalah kepuasan kerja, usia senioritas, dan lama bekerja. Semakin usia tua pekerja atau semakin lama bekerja dan semakin senior, serta semakin tinggi kepuasan terhadap pekerjaannya orang tersebut cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) adalah faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen. Dari beberapa teori Komitmen di atas maka teori Colquitt dapat dikatakan telah mewakili teori yang lain karena juga telah menyinggung hal-hal yang dibahas pada teori lainnya, maka selanjutnya teori Colquitt yang digunakan dalam penelitian ini. Lebih lanjut Colquitt, dkk menggambarkan pengaruh terhadap Komitmen seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1. Organizational Commitment

Sumber: Colquitt, LePine, dan Wasson, "Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace," (New York:2009) p. 64

Penjelasan gambar 2.1. menurut peneliti Hasil Individu (*Individual Outcomes*) bagian paling kanan dari model berisi dua hasil utama perilaku organisasi yaitu kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi dimana Mekanisme Individu (*Individual Mechanisms*) secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan dan komitmen organisasi salah satunya mencakup motivasi dan stres.

1.3 Komponen Komitmen

Komitmen menurut Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:68) dibedakan atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen afektif berkaitan dengan keinginan individu secara emosional untuk tetap (*want to*) terikat dengan profesinya, hal ini dikarenakan individu merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam dirinya sama dengan nilai-nilai dan tujuan profesi yang dimasukinya. Individu dengan komitmen afektif menikmati saat-saat jam kerja dengan rela terdorong untuk melakukan hal terbaik bagi profesinya, berusaha keras untuk tetap menjadi bagian dari profesinya, dan terdapat ikatan emosi yang kuat antarindividu dalam profesi tersebut. Secara sederhana, individu dengan komitmen afektif akan memilih untuk tetap terikat pada suatu profesi karena profesi tersebut memang merupakan sesuatu yang sangat diinginkan atau dicita-citakan.

Komitmen normatif merupakan komitmen dengan dasar kewajiban (*ought to*) untuk tetap bertahan pada suatu profesi karena memang itu adalah suatu hal yang harus dilakukannya. Dalam hal ini, terjadi juga internalisasi nilai-nilai suatu profesi di dalam diri individu. Komitmen ini didasari oleh adanya keyakinan bahwa dirinya sebagai guru mempunyai tanggung jawab moral yang didasarkan pada norma yang ada pada diri guru. Dengan demikian, ia akan sungguh-sungguh melakukan peran dan fungsinya di dalam profesi keguruannya, dengan kata lain memiliki loyalitas yang tinggi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang didasari oleh kesadaran akan sejumlah biaya yang akan ditanggung jika bertahan atau jika meninggalkan profesi tertentu. Individu dengan komitmen berkelanjutan didasarkan pada pertimbangan kebutuhan (*need*) dan rasionalitas, yaitu pertimbangan keuntungan yang didapat bila tetap dalam suatu profesi atau adanya harapan yang

lebih besar bila bertahan dan kerugian yang akan didapat bila meninggalkan profesi tersebut.

Menurut Meyer penyebab komitmen seseorang berbeda-beda sehingga dampaknya pun berbeda-beda juga, dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif, (Sutrisno, 2010:294). Komitmen afektif menurut Summers (Sutrisno, 2010:293) adalah tingkat keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Penelitian yang dilakukan Yousef tahun 2002 yang ditulis Sopiha (2008:294) penelitian yang dilakukan terhadap 50 organisasi di Uni Emirat Arab yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen afektif dan normatif. Komitmen afektif muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan kepuasan yang diperoleh dari tempat organisasinya bekerja dan belum pernah di dapat dari organisasi yang lain.

Dengan demikian dapatlah dikatakan semakin tinggi tingkat kenyamanan, keamanan dan kepuasan yang diperoleh dari organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmennya dalam organisasi itu. Sama halnya dengan guru, bila sekolah memberikan kenyamanan, menjamin keamanan dan memberikan kepuasan kepada guru ketika mengajar, maka akan semakin tinggilah komitmen guru dalam memberikan pengajaran sebagai tanggung jawabnya.

Dari tiga jenis komitmen di atas, komitmen afektif yang diharapkan yang dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa guru yang dapat membantu pencapaian tujuan pendidikan nasional adalah guru yang dari hatinya tergugah dan terpanggil untuk memberikan yang terbaik dari dirinya dan senantiasa mengembangkan dirinya untuk pencapaian tujuan tersebut. Hanya insan-insan pendidikan yang mau dan mampu menjadikan dirinya sebagai bagian pendidikan yang dapat berhasil mencapai tujuan pendidikan. Artinya setiap orang yang mengabdikan pada lembaga pendidikan bukan yang sekedar merasa terbatas karena menjalankan kewajiban, apalagi hanya karena pertimbangan untung rugi.

1.4 Komitmen Afektif (Affective Commitment) Guru

Allen & Meyer (1990) mengungkapkan bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota. Hal ini diperkuat oleh Vandenberghe (2004), bahwa komitmen afektif memberikan efek kuat secara langsung terhadap niat untuk keluar dari organisasi. Apabila komitmen afektif tinggi, maka niat untuk keluar dari organisasi juga rendah. Individu yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi juga ditentukan oleh adanya komitmen afektif atau keterikatan secara emosional terhadap organisasi (Rhoades dkk, 2001). Menurut Rhoades (2001:825-836) komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi. Menurut Hartmann dan Bambacas (2000) mendefinisikan bahwa komitmen afektif mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Lebih lanjut lagi Becker (dalam Allen dan Meyer, 1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Mowday dkk (dalam Allen dan Meyer, 1990) memiliki definisi tersendiri mengenai komitmen afektif, yaitu suatu hubungan yang kuat antara individu dengan organisasi atau perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut lagi Becker (dalam Allen dan Meyer, 1990) menggambarkan komitmen afektif sebagai suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi. Penulis memberi pengertian Komitmen afektif guru adalah tekad dan kemampuan guru menerima keberadaan sekolah sebagai kehidupannya sendiri dengan melakukan aktivitas secara suka rela, sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab dan loaylitas yang tinggi dapat digambarkan melalui tampilan sikap dan prilaku dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi sekolah dalam melaksanakan profesinya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki komitmen afektif akan menampilkan sikap dan prilaku yang berbeda dengan guru yang tidak memiliki komitmen afektif. Guru yang memiliki komitmen afektif akan berusaha menerima dan melaksanakan tujuan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Sementara guru yang tidak memiliki komitmen afektif akan bersikap sebaliknya.

1.5 Indikator Komitmen Afektif Guru

Guru Glickman (dalam Muslim 2009:82) mengatakan guru yang mempunyai komitmen tinggi ditandai dengan (1) memberi perhatian yang tinggi kepada siswa dan guru, (2) menyediakan waktu dan energi yang lebih banyak untuk profesinya, dan (3) berbuat lebih banyak bagi orang lain. Mowday, dkk (dalam Chairyini 2002:2) mengatakan komitmen bercirikan adanya (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Sulistyo (2004:14) mengutip pendapat Mowdy bahwa komitmen pada profesi ditandai dengan adanya identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi

tertentu. Konsep ini didasarkan pada tiga faktor, yaitu: identifikasi (penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai), keterlibatan (kesediaan untuk berinvestasi upaya pada nama organisasi), dan loyalitas (pentingnya keterkaitan menjaga keanggotaan dalam organisasi). Nugrahani (2005:5) mengutip pendapat Aranya dan Ferris mengatakan komitmen pada profesi terjadi jika individu merasa yakin dengan nilai dan tujuan profesi, sanggup mengutamakan kepentingan profesi dan menjaga keanggotaan dalam profesi.

Dari uraian di atas, bisa diartikan bahwa komitmen guru dicirikan dengan Ciri pertama, penerimaan nilai-nilai dan tujuan sekolah. Guru yang memiliki komitmen afektif cenderung menjadikan apa yang benar, baik dan diinginkan sekolah sebagai nilai-nilai pribadinya. Tujuan sekolah pada umumnya dituangkan pada visi dan misi sekolah, maka guru pun akan mau dan mampu menjadikan visi dan misi sekolah sebagai visi dan misi hidupnya. Seluruh norma-norma yang terkandung dalam nilai sekolah harus dapat diterjemahkan oleh guru dengan benar dan tepercaya, hingga menjadi pedoman dalam bersikap menjalankan profesinya sebagai seorang guru. Maka dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen afektif, mampu menjadikan nilai, norma dan tujuan sekolah sebagai nilai, norma dan tujuan sendiri yang harus direalisasikan dalam pelaksanaan profesi sebagai seorang guru.

Ciri kedua yaitu kemampuan menjadi bagian tidak terpisah dari sekolah. Seorang guru akan melakukan identifikasi terhadap organisasi sekolah, yakni aktivitas seorang guru menganalisis segala sesuatu tentang organisasi sehingga semua unsur di dalamnya dapat diketahui dan dipahami. Identifikasi dalam organisasi terwujud dalam bentuk kepercayaan terhadap organisasi. Maka dapat dikatakan guru yang memiliki komitmen afektif adalah guru yang tahu, mau dan mampu menjadi bagian tak terpisahkan dengan sekolah tanpa dipengaruhi oleh faktor lain baik karena sebagai kewajiban atau dipaksa oleh lingkungan.

Ciri ketiga yaitu keterlibatan pada aktivitas sekolah. Ini berarti guru sikap dan prilakunya yang menjadikan aktivitas sekolah sebagai aktivitas diri sendiri. Guru mau dan mampu melibatkan diri sepenuhnya dalam setiap aktivitas sekolah yang memang sesuai dengan bidang yang digelutinya. Hal ini juga dapat dilihat dengan

kemampuan guru berkeja sama dengan rekan sejawat. Maka dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen afektif, akan berusaha selalu melibatkan diri pada aktivitas sekolah sesuai dengan bidang yang digeluti dan potensi yang dimiliki.

Ciri keempat yaitu kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik sekolah. Jika guru telah mau dan mampu terlibat dalam aktivitas sekolah, maka hal ini yakni menjaga nama baik sekolah menjadi karakteristik berikutnya. Jika guru aktif terlibat dalam aktivitas sekolah maka dengan sendirinya ia akan berupaya menjaga nama baik sekolah. Maka dapat dikatakan bahwa pada guru yang memiliki komitmen afektif tertanam tekad untuk membuat sekolah sebagai sesuatu yang memiliki kelebihan, hingga jika ada yang menjelekkkan maka guru adalah pihak pertama yang akan membela sekolah.

Ciri yang kelima yaitu loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Loyalitas menunjukkan pada kemauan, kesediaan dan kemampuan guru meminta dan menuruti sepenuhnya apa yang dimintakan sekolah yang telah menjadi tugasnya yang berprofesi sebagai seorang guru. Maka dapat dikatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan guru pada pekerjaan (profesinya) dengan menerima dan bersedia melaksanakan segala aktivitas sekolah tanpa mementingkan kepentingan diri sendiri dan terus belajar menerapkan kompetensi yang dimiliki sebagai seorang guru sehingga memberikan nilai tambah bukan hanya pada sekolah tapi juga lingkungan.

2.Motivasi Kerja

2.1.Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:103) teori motivasi dapat di kategorikan menjadi 2 kelompok yaitu, 1) teori kepuasan (content theory), (2) teori proses (proces theory). 1) Teori Kepuasan (content theory), yaitu teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Maslow (1943) dalam

Hasibuan (2005:105) bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat hiarki sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (physiological needs), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dan lain- lain.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (safety and security needs), yaitu kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kebutuhan Hubungan sosial (affiliation needs), yaitu kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
- d. Kebutuhan pengakuan (esteem), yaitu kebutuhan akan penghargain diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat dan lingkungannya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan penggunaan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Teori motivasi berprestasi oleh McClelland (1961) dalam Hasibuan (2005:112) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- a. Kebutuhan akan Berprestasi , yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi, Yaitu menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang, ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan.
- c. Kebutuhan akan Kekuasaan, yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan, ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

2) Teori Proses (proces theory), teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori motivasi proses ini, di kenal atas:

- a. Teori Harapan (

Expectancy Theory), yaitu dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam Hasibuan (2005:116) yang mengatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan didasarkan atas : 1) Harapan (Expectancy), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. 2) Nilai (Valence), adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/ martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. 3) Pertautan (instrumentality). Dalam persepsi diri individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. b. Teori Keadilan (Equity Theory), Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. c. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory), Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu: 1. Pengukuhan positif (positive Reinforcement), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat. 2. Pengukuhan Negatif (Negative Reinforcement), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat. Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

2.2.Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Arep (2004:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi orang bekerja ada bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak,

meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestise yang tinggi walaupun gajihnya sangat kecil.

Sutrisno (2009:109) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2005:92) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Sukanto dan Handoko (1986) dalam buku Yuli (2005:142) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, artinya apa yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Wahjosumidjo (1984) dalam buku Yuli (2005:142) motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick (1993) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Menurut Candra Wijaya (2020 : 51) dalam menjalankan tugasnya, pegawai yang

memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kinerja dan keefektifan kerja yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi akibatnya kinerja yang ditunjukkan pun tidak maksimal. Menurut Rivai (2001) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2.3. Indikator Motivasi Kerja

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka dalam penulisan tesis ini hanya diambil teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian, yaitu teori motivasi dari Mc.Clelland's. Dalam teorinya yang dikutip dalam Hasibuan (2005), yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory (teori motivasi prestasi McClelland's) ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Motif (Motif) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasibuan (2005:115) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu; (1) upah yang adil dan layak; (2) kesempatan untuk maju; (3) pengakuan sebagai individu; (4) keamanan bekerja; (5) tempat kerja yang baik; (6) penerimaan oleh kelompok; (7) perlakuan yang wajar; (8) pengakuan atas prestasi. Harapan (Expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat di nilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar.

Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya. Hasibuan (2005:117) mengemukakan indikator indikator tentang harapan para karyawan sebagai berikut; (1) kondisi kerja yang baik; (2) perasaan ikut terlibat; (3) pendisiplinan yang bijaksana; (4) penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan; (5) loyalitas pimpinan terhadap karyawan; (6) pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi; (7) jaminan pekerjaan. Insentif (Incentive) yaitu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Ada beberapa indikator tentang imbalan yang berasal dari pekerjaan (ekstrinsik) yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Yuli (2005:118) adalah; (1) gaji dan upah; (2) tunjangan; (3) promosi. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini

adalah; (1) gaji yang diterima; (2) pengakuan sebagai individu; (3) penerimaan oleh kelompok; (4) kondisi kerja; (5) pendisiplinan yang bijaksana; (6) loyalitas pimpinan; (7) tunjangan yang diterima; (8) promosi yang diperoleh. Dengan demikian sebagai indikator motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, tanggung jawab, semangat kerja, menyenangkan pekerjaan serta inisiatif dan keratifitas.

2.4.Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Strisno (2009:116) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: 1) Memperoleh kompensasi yang memadai; 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan . Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi; 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan 4) Perusahaan tempat bekerja dihargain oleh masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern, Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a. Kondisi Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka hanya bukan mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, peraturan yang fleksibel merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

3. Pengelolaan Stres

3.1. Pengertian Stres

Manusia adalah makhluk kompleks yang berada dalam kehidupan yang kompleks pula, yang mana kompleksitas kehidupan tersebut sangat berpotensi menimbulkan stres. Stres telah menjadi bagian hidup semua manusia dan tak ada seorang pun yang dapat terhindar darinya. Stres bisa menimpa siapa saja tanpa memandang usia, mulai dari bayi sampai lansia. Robbins (1996:222), mengatakan stres adalah kondisi dinamik dalam mana individu dikonfrontasikan dengan suatu

peluang (*oportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersespsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:203) mendefenisikan stres dari dua sisi pandang, yaitu stimulus dan tanggapan. Defenisi stimulus stres adalah kekuatan yang menggerakkan individu sehingga menghasilkan suatu tanggapan ketegangan, dimana ketegangan tersebut mengalami perubahan bentuk. Hal perubahan bentuk ini dimaknai dengan bahwa ada dua orang yang terkena stimulus yang sama, maka dampak atau ketegangan yang dihasilkan akan berbeda. Sedangkan defenisi tanggapan stres adalah tanggapan fisiologis/psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressors*), dimana penekanan adalah kejadian ekstern yang secara potensial mengganggu. Pace dan Faules (2002:343) mendefenisikan stres sebagai “penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atau suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu.” Griffin (2004:19) mengatakan “stres adalah reaksi seorang individu terhadap rangsangan yang kuat yang dinamakan *stressor*.” Newstrom (2007:353) mengatakan “*stress is the general term applied to the pressures people feel in life*” (stres adalah istilah umum yang dipakai untuk tekananyang diraskaan oleh manusia dalam hidupnya). Menurut Sopiiah (2008:85), “stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.”

Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:64) mengatakan “*stress is defined as a psychological response to demands for which there is something as stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources.*” (stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap suatu beban yang mana beban itu melebihi kapasitas seseorang)

3.2 Penyebab Stres

Pemicu stres yang potensial menurut Robbins (1996:224); Rivai dan Murni (2010:183) yaitu: 1) faktor lingkungan, ketidakpastian yang terjadi di lingkungan

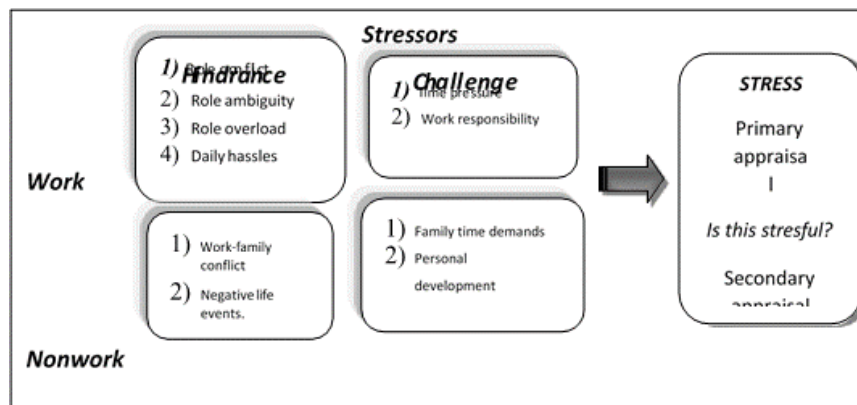
organisasi akan mempengaruhi desain(stuktur) organisasi. Ini menyebabkan anggota organisasi stres terkait dengan ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi; 2) faktor organisasi, berhubungan dengan pekerjaan (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi); 3) faktor Individual, berkenaan dengan masalah keluarga (perceraian, anak tidak disiplin); masalah ekonomi (kesulitan finansial); dan 4) masalah kepribadian, yaitu bagaimana individu memandang dan menilai *stressor*. Pemicu stres lain yaitu perbedaan individual (persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan permusuhan).

Sulsky & Smith tahun 2005 (dalam Safaria 2012) mengatakan sumber stres padaguruyaitu perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, dan penghargaan kinerja rendah. Azizi (2005) mengutip pendapat Kyriacou tahun 1987 dan Akhito Shimazu tahun 2003, bahwa sumber stres guru adalah motivasi dan disiplin siswa rendah, kesempatan karir terbatas, kelas terlalu besar, penghasilan dan dukungan sosial rendah, dan hubungan dengan orangtua siswa. Azizi juga mengutip pendapat Kyriacou yang menekankan bahwa stres berkepanjangan akan melemahkan mental dan fisik, serta secara signifikan melemahkan prestasi belajar siswa, kualitas pengajaran, kinerja dan komitmen guru.

McCormick dan Solman tahun 1992 (dalam Quinn 2005:92) menganalisis empat faktor mungkin menimbulkan stres guru: 1) pengawasan, terutama kepuasan dengan unsur-unsur interpersonal pengawasan dan pengakuan yang rendah, 2) faktor *ekstrinsik*, seperti gaji rendah, kondisi guru yang tidak sejahtera, dan tidak ada kompensasi keamanan kerja, 3) budaya sekolah, terutama di mana guru tidak memiliki rasa yang kuat atau cocok dengan lingkungan sekolah, dan 4) peluang untuk maju rendah. Quinn juga mengutip pendapat Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni tahun 1995 yang mengatakan dimensi stres adalah beban kerja, kenakalan siswa, kebutuhan pengakuan profesional, kesulitan waktu, dan hubungan yang tidak baik dengan rekan.

O'Driscoll dan Broughton 2003 (dalam Quinn 2005:89) mengatakan bahwa dibutuhkan dukungan budaya sekolah yang kuat untuk mengimbangi stres. Hal ini sejalan dengan pendapat Quinn, bahwa upaya untuk mengurangi stres guru dengan mengurangi kenakalan siswa bisa menjadi salah arah. Ia menegaskan bahwa akan lebih tepat untuk mengembangkan lingkungan organisasi sekolah yang mendukung daripada mengatasi kenakalan.

Menjadi hal yang lazim bila stres selalu dianggap memberi dampak buruk, tetapi sebenarnya stres juga bisa memberi dampak positif. Rivai dan Mulyadi (2009:308) mengatakan stres yang menghasilkan respon negatif dan bersifat destruktif (merusak) disebut *distress*, sedangkan stres yang menghasilkan respon yang sehat, positif, dan konstruktif (membangun) disebut *eustress*. Cara individu menggambarkan definisi stres dipengaruhi oleh bagaimana ia merasakan dan menilai stress. Penilaian individu inilah yang menentukan apakah stres akan menjadi *distress* atau *eustress*, seperti yang digambarkan Colquitt, LePine, dan Wasson (2009:144) pada Gambar 2.2



Gambar 2.2. Stressor and their Appraisal

Sumber: Colquitt, LePine, dan Wasson, "Organizational Behavior, Improving, Performance, and commitment in the Work Place", (New York:2009)

Gambar 2.2. menjelaskan apabila individu menilai stres tersebut sebagai suatu rintangan (*hindrance*), maka ia akan mengalami *distress*. Sebaliknya, jika menilainya sebagai "tantangan" (*challenge*) maka stres tersebut akan membantu dirinya secara pribadi untuk mengembangkan kesejahteraannya (*eustress*).

3.3 Gejala Stres

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:41) menguraikan beberapa gejala stres, yaitu 1) dampak subjektif (cemas, agresif, acuh, bosan, depresi, keletihan, frustrasi, hilang kesabaran, rendah diri, gugup, dan merasa kesepian), 2) dampak perilaku (alkoholik, kecenderungan mendapat kecelakaan, emosi tiba-tiba meledak, penyalahgunaan obat-obatan, makan dan merokok berlebihan, berperilaku seenaknya, ketawa gugup), 3) dampak kognitif (tidak mampu membuat keputusan yang jelas, konsentrasi buruk, rentang perhatian pendek, sensitif terhadap kritik, rintangan mental), 4) dampak fisiologis (tekanan darah, denyut jantung, dan kadar gulameningkat, mulut kering, keringat berlebihan, pupil mata membesar, tubuh panas dingin, dan 5) dampak organisasi (keabsenan, keterasingan dari rekan sekerja, pergantian karyawan, produktivitas, dan kesetiaan pada organisasi menurun). Rivai dan Mulyadi (2009:309) mengatakan gejala stres di tempat kerja yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, dan bergulat pada tugas yang tidak produktif.

3.4 Mengelola Stres

Supaya stres tidak menimbulkan hal negatif atau *distress*, stres harus dikelola dengan benar. Dalam mengelola stres kita dapati dalam istilah manajemen stres merujuk pada identifikasi dan analisis terhadap permasalahan yang terkait dengan stres dan aplikasi berbagai alat terapeutik untuk mengubah sumber stres atau pengalaman stres (Cotton dalam Intan 2012). Berbeda dengan Cotton, Smith (dalam Riskha 2012) mendefinisikan manajemen stres sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stres yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan. Hal senada juga diungkapkan oleh Margiati (1999) bahwa manajemen stres adalah membuat perubahan dalam cara anda berpikir dan merasa, dalam cara anda berperilaku, dan sangat mungkin dalam lingkungan anda. Fadli (dalam Arum 2006) menambahkan bahwa manajemen

stres juga sebagai kecakapan menghadapi tantangan dengan cara mengendalikan tanggapan secara proporsional. Munandar (2001) mendefinisikan manajemen stres sebagai usaha untuk mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stress. Menurut Hardjana (2002), ciri individu yang berusaha mengelola stres adalah dengan merumuskan tujuan hidup, penyempurnaan diri, mengatur irama hidup, mengatur pola makan, olahraga teratur, dan memperhatikan pergaulan. Robbins (1996:229) menambahkan, manajemen waktu penting untuk mengelola stres. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1997:228) mengatakan cara untuk mengelola stres yaitu dengan pengenduran (*relaxation*), meditasi (*meditation*), dan *biofeedback*, yaitu teknologi untuk mendeteksi perubahan dalam tubuh untuk kemudian individu dapat mengendalikan berbagai proses tubuh secara internal.

Pengelolaan stres biasa disebut dengan istilah coping. Menurut R.S. Lazarus dan Folkman (Yusuf dan Nurihsan, 2010: 265) mendefinisikan coping sebagai proses mengelola tuntutan (internal atau eksternal) yang ditaksir sebagai beban karena di luar kemampuan diri individu. Coping terdiri atas upaya-upaya yang berorientasi kegiatan dan intrapsikis untuk mengelola (seperti menuntaskan, tabah, mengurangi atau meminimalkan) tuntutan internal dan eksternal dan konflik di antaranya. Menurut Uno, (2006: 81) menyatakan bahwa ketahanan menanggung stres adalah kemampuan untuk tetap tenang dan berkonsentrasi, serta secara konstruktif bertahan menghadapi kejadian yang gawat dan tetap tegar menghadapi konflik emosi. Dalam pengertian luas, ketahanan menanggung stres berarti kemampuan untuk menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dan situasi yang penuh tekanan tanpa menjadi berantakan, dengan cara aktif dan positif mengatasi stres. Pace dan Faules (2002:353) mengungkapkan beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengelola stres, yaitu: 1) memperkuat harapan, artinya mempercayai . dan bertindak seakan-akan apa yang diinginkan telah tercapai, 2) keterhubungan, berarti meningkatkan sosialisasi dengan keluarga dan teman-teman, 3) kehati-hatian (*mindfulness*), artinya seni menerima dan menikmati kehidupan. Hal ini mendorong untuk memandang setiap bagian dari

hidup adalah penting dan dihargai, 4) daya tahan (*hardness*), yaitu seperangkat kepercayaan tentang diri sendiri dan peristiwa dunia, yang berasal dari komitmen, rasa kontrol, dan tantangan, 5) kesediaan memaafkan (*forgiveness*), artinya melepaskan setiap perasaan negatif yang dihadapi. Wangsa (2010:19) mengemukakan beberapa cara mengelola stres yaitu belajar merelaksasikan diri, menjauhkan diri dari situasi yang membuat tertekan, jangan mempermasalahkan hal yang sepele, selektif mengubah cara bereaksi, menghindari reaksi yang berlebihan, dan istirahat yang cukup, dan olahraga.

Menurut Candra Wijaya (2017 : 292 pendekatan dalam mengelola stres a) pendekatan individual , seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu dan perluasan jaringan dukungan sosial. b) pendekatan organisasi , dengan manajemen pertimbangan seperti pelatihan, perbaikan dalam komunikasi organisasi . Khoury dan Analoui (dalam Safaria 2012) mengatakan tindakan preventif perlu untuk mencegah terjadinya stres. Tindakan preventif tersebut bisa dilakukan melalui pemberian pelatihan atau keterampilan mengendalikan stres, manajemen stres, manajemen waktu, manajemen beban kerja, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Analoui dalam Safaria juga menegaskan bahwa kurangnya pelatihan untuk bagaimana mengelola stres menjadi salah satu faktor meningkatnya stres kerja di kalangan guru.

3.5 Ciri-Ciri Pengelolaan Stres

Dari uraian di atas, ciri pengelolaan stres yang pertama adalah manajemen waktu. Dalam melakukan suatu pekerjaan, manajemen waktu yang baik sangat membantu. Manajemen waktu artinya lakukan segala sesuatunya hari ini bila hari ini bisa dilakukan, jangan menunggu sampai esok karena itu akan membuat pekerjaan menumpuk. Ciri kedua adalah memperbaiki persepsi atau cara menilai *stressor*, artinya mengubah cara atau sudut pandang terhadap masalah yang sedang dihadapi. Masalah yang ada sebaiknya dipandang sebagai tantangan dan bukan rintangan. Jika dipandang sebagai tantangan, artinya ada kegairahan untuk

melalui dan menyelesaikan masalah tersebut, tetapi jika dipandang sebagai rintangan maka akan menimbulkan kesan negatif pada diri sendiri dan merasa bahwa dirinya telah gagal. Ciri ketiga adalah kesediaan memaafkan, artinya melepaskan atau membuang setiap perasaan negatif yang timbul dan berpikiran positif (*positif thinking*) ketika berhadapan dengan suatu masalah. Ciri keempat adalah bersosialisasi, yaitu meningkatkan jalinan silaturahmi dengan semua anggota keluarga, dengan tetangga, rekan kerja, atau teman lama. Ciri kelima adalah meningkatkan spiritual, yaitu meningkatkan hubungan dengan Sang Pencipta, dan hal ini bisa dilakukan secara pribadi dan bisa juga dilakukan bersama dengan para anggota keluarga, teman.

Sudrajat menambahkan pengelolaan stres dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *defense mechanism* dan *direct coping*. Kategori pertama *Defense mechanism*, yaitu cara spontan dan tidak disadari, dimana pengelolaan stres berpusat pada emosi yang dirasakan. *Defense mechanism* dibagi atas beberapa perilaku berikut: (1) *acting out*, yaitu menampilkan tindakan yang justru tidak mengatasi masalah. Perilaku ini lebih sering terjadi pada orang yang kurang mampu mengendalikan atau menguasai diri, misalnya merusak barang-barang di sekitarnya; (2) *Denial*, yaitu menolak mengakui keadaan yang sebenarnya. Hal ini bisa bermakna positif, bisa pula bermakna negatif. Contoh, seseorang guru menyadari bahwa dirinya memiliki kelemahan dalam berbahasa Inggris, namun ia terus berupaya untuk mempelajarinya. Bermakna positif bila dengan usahanya tersebut terjadi peningkatan kemampuan; bermakna negatif bila kemampuannya tidak meningkat karena memang potensinya sangat terbatas, namun ia tetap berusaha sampai mengabaikan pengembangan potensi lain yang ada dalam dirinya; (3) *Displacement*, yaitu memindahkan/melampiaskan perasaan/emosi tertentu pada pihak atau objek lain yang benar-benar tidak ada hubungannya, namun dianggap lebih aman. Contoh, guru yang merasa malu karena ditegur oleh kepala sekolah di depan guru-guru lain, maka ia melampiaskan perasaan kesalnya dengan cara memarahi murid-murid di kelas; dan (4) *rasionalisasi*, yaitu membuat alasan-alasan logis atas perilaku buruk. Contoh, guru yang tidak menegur siswa

yang membolos selama tiga hari mengatakan bahwa ia tidak menegur guru tersebut karena pada saat itu ia sedang mengikuti pelatihan guru di luar sekolah. *Kategori kedua adalah direct coping*, yaitu seseorang secara sadar melakukan upaya untuk mengelola stress yang dipusatkan pada masalah yang menimbulkan stres. Ada dua strategi yang bisa dilakukan, yaitu (1) meningkatkan toleransi terhadap stres dengan cara meningkatkan keterampilan atau kemampuan diri sendiri, baik secara fisik maupun psikis. Misalnya, meningkatkan keterampilan secara psikis yaitu menyadarkan diri sendiri bahwa stres memang selalu ada dalam setiap aspek kehidupan dan dialami oleh setiap orang, walaupun dalam bentuk dan intensitas yang berbeda. Secara fisik yaitu mengkonsumsi makanan dan minuman yang cukup gizi, menonton acara-acara hiburan di televisi, berolahraga secara teratur, melakukan tai chi, yoga, relaksasi otot, dan sebagainya; (2) mengenal dan mengubah sumber stres, yang dapat dilakukan dengan tiga macam pendekatan, yaitu: (a) bersikap asertif, yaitu berusaha mengetahui, menganalisis, dan mengubah sumber stres. Misalnya, bila ditegur pimpinan, respon yang ditampilkan bukan marah, melainkan instropeksi diri; (b) menarik diri atau menghindari dari sumber stres. Tindakan ini biasanya dilakukan bila sumber stres tidak dapat diatasi dengan baik. Namun cara ini sebaiknya tidak dipilih karena akan menghambat pengembangan diri. Kalaupun dipilih, lebih bersifat sementara sebagai masa penangguhan sebelum mengambil keputusan pemecahan masalah; dan (c) kompromi, yang bisa dilakukan dengan konformitas (mengikuti tuntutan sumber stres, pasrah) atau negosiasi dengan cara sampai batas tertentu menurunkan intensitas sumber stres dan meningkatkan toleransi terhadap stress.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengelolaan stres adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan *stressor* yang dihadapinya, seperti kesulitan yang berasal dari siswa, beban kerja, gaji rendah, profesi kurang dihargai di masyarakat, dan peluang yang gagal dicapai (misal, gagal dalam sertifikasi), sehingga stres yang terbentuk adalah *eustress*, bukan *distress*. Indikator pengelolaan stres yaitu manajemen waktu,

memperbaiki persepsi atau cara menilai *stressor*, kesediaan memaafkan, bersosialisasi, meningkatkan spiritual, dan menjaga pola hidup sehat.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Dapid Candra (2017) Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan hubungan antara stres kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Manna. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan korelasi, regresi linier, dan regresi ganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja guru; (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; dan (3) Terdapat hubungan secara bersama-sama antara stres kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Stres kerja yang dibarengi dengan motivasi berprestasi tentunya akan semakin meningkatkan kinerja guru.
2. Selanjutnya penelitian Falah Yunus (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di kota Samarinda berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sejumlah 346 dari sekolah SMK Negeri 1 Samarinda, SMK Negeri 2 Samarinda, SMK Negeri 3 Samarinda, SMK Negeri 4, SMK Negeri 5 Samarinda, SMK Negeri 6 Samarinda, SMK Negeri 7 Samarinda, SMK Negeri 8 Samarinda, SMK Negeri 9, SMK Negeri 10 Samarinda. Sebagai sampel 30% dari jumlah populasi 346 yaitu 100 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling. Analisis regresi menunjukkan hasil sebagai berikut: tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru. $r_{xy}=0,036$ dengan $p = 0,361$ ($p>0,05$); ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. $r_{xy}= 0,319$ dengan $p=0,001$ ($p <0,01$).
3. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Arista Budi (2017) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pada Guru Perempuan dengan hasil Komitmen diperlukan dalam organisasi pendidikan karena seorang

guru yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen, tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen dan sumbangan efektif dari kepuasan kerja terhadap komitmen. Peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitian ini. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru perempuan di SMK Negeri 2 Surakarta yang berjumlah 70 guru perempuan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode purposive sampling. Hasil analisis data menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,633 dengan signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepuasan kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 92,97 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 77,5 yang berarti kepuasan kerja subjek penelitian tergolong tinggi. Variabel komitmen mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 40,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 32,5 yang berarti komitmen subjek penelitian tergolong sedang. Sumbangan efektif dari kepuasan kerja sebesar 40% terhadap komitmen dan masih terdapat 60% faktor lain yang mempengaruhi komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen pada guru perempuan.

4. Penelitian yang dilakukan Emiliana Luh Damayanthi (2015), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Subyek penelitian ini terdiri dari 50 orang karyawan non keperawatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($F = 3.023$, $p < 0.05$), secara parsial diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja ($t = 2.254$, pada $p = 0.029$) dan hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan ($t = 1.1341$, $p = 0.186$).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2015) Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui: (1) Hubungan kemampuan mengelola stres dengan kinerja guru, (2) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) Hubungan kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berstatuskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Negeri Kecamatan Pantai Labu yang berjumlah 178 guru. Sampel penelitian diambil secara random berstrata berjumlah 112 guru. Pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan instrumen model Likert. Dilanjutkan dengan analisis korelasi regresi sederhana dan korelasi regresi ganda 2 prediktor dengan hasil sebagai berikut: hubungan kemampuan mengelola stres dengan kinerja guru sebesar 0,30. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,18. Selanjutnya tidak terjadi hubungan multikolinieritas antara variabel kemampuan mengelola stres dengan motivasi kerja. Hubungan kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar (R) 0,12. Kemudian diperoleh juga koefisien determinasi sebesar 12%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan mengelola stres, maka semakin tinggi pula kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pantai Labu.

6. Penelitian yang dilakukan Lely Puspayani Purba (2013), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui apakah ada hubungan Iklim organisasi Sekolah dengan kinerja guru; (2) untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru; dan (3) untuk mengetahui apakah ada hubungan komitmen guru dengan kinerja guru; (4) Untuk mengetahui apakah ada hubungan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional karena melihat hubungan antara variabel penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di kota Tebing Tinggi, sampel penelitian berjumlah 77 orang yang diambil dari populasi secara acak., tehnik analisis data yang digunakan adalah tehnik analisis korelasi dan regresi sederhana dan gand. Hasil Penelitian menunjukkan : (1) Terdapat hubungan Positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,242 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,254 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Koefisien Korelasi yang diperoleh adalah 0,424 dengan level signifikansi alpha sebesar 0,05. (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan Iklim organisasi sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan angka korelasi 0,491.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seorang guru untuk secara sadar melakukan pekerjaan dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kebutuhannya terpenuhi dalam pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan adanya: semangat kerja, tanggung jawab, perasaan berpartisipasi, senang dengan tugas yang ada, dan mendapat imbalan.

Komitmen afektif guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas. Komitmen afektif guru adalah keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah. Keterikatan itu yang menyebabkan guru menyakini tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggungjawab dalam tugas. Semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin tinggi positif komitmen afektif, dengan demikian, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru.

2. Hubungan Pengelolaan Stress Terhadap Komitmen Afektif Guru

Stres adalah respon berupa gejala fisiologis dan gejala psikologis yang ditunjukkan oleh individu sebagai bentuk penyesuaian diri ketika berhadapan dengan *stressor* berupa peluang, kendala, maupun beban. Pengelolaan stres merupakan salah satu bentuk dari komitmen, yaitu kesiapan guru untuk menerima dan bertanggung jawab terhadap semua resiko dan masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya sebagai pendidik.

Komitmen Afektif guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas. Komitmen afektif guru adalah keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah. Keterikatan itu yang menyebabkan guru menyakini tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan guru yang memiliki kemampuan pengelolaan stress akan dapat menjaga bahkan meningkatkan komitmen afektif guru. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan antara Pengelolaan Stress dengan Komitmen afektif guru.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stress bersama-sama dengan Komitmen Afektif

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seorang guru untuk secara sadar melakukan pekerjaan dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kebutuhannya terpenuhi dalam pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan adanya: semangat kerja, tanggung jawab, perasaan berpartisipasi, senang dengan tugas yang ada, dan mendapat imbalan. Pengelolaan stres adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan *stressor* yang dihadapinya, seperti kesulitan yang berasal dari siswa, beban kerja, gaji rendah, profesi kurang dihargai di masyarakat, dan peluang yang gagal dicapai (misal, gagal dalam sertifikasi), sehingga stres yang terbentuk adalah *eustress*, bukan *distress*.

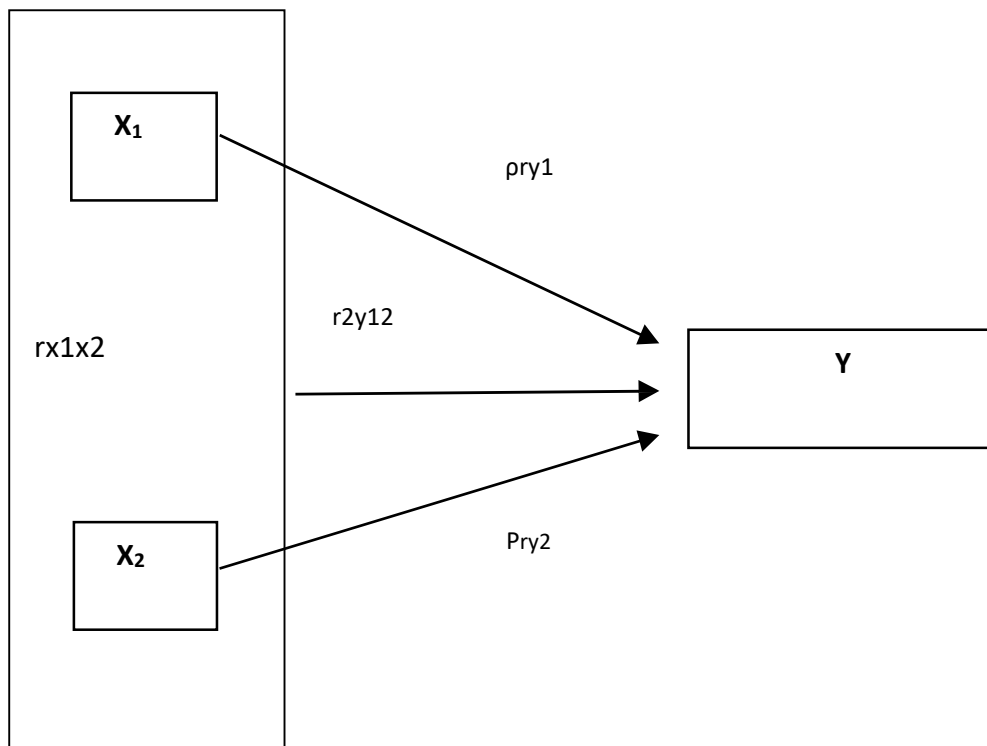
Stres adalah respon berupa gejala fisiologis dan gejala psikologis yang ditunjukkan oleh individu sebagai bentuk penyesuaian diri ketika berhadapan dengan *stressor* berupa peluang, kendala, maupun beban. Pengelolaan stres merupakan salah satu bentuk dari komitmen, yaitu kesiapan guru untuk menerima dan bertanggung jawab terhadap semua resiko dan masalah yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya sebagai pendidik. Dengan demikian, terdapat pengaruh pengelolaan stres dengan komitmen guru.

Komitmen Afektif guru adalah bentuk perwujudan sikap, perilaku keberpihakan guru terhadap operasional sekolah guna mencapai tujuan, visi, misi yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh komitmen normatif yaitu loyalitas terhadap sekolah dan komitmen afektif yaitu perilaku dalam pengabdian diri terhadap tugas. Komitmen afektif guru adalah keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah. Keterikatan itu yang menyebabkan guru menyakini tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya. Dengan demikian terdapat hubungan Motivasi kerja dan Pengelolaan stress secara bersamaan terhadap Komitmen Guru. Model hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.3 Hubungan variabel Motivasi Kerja, Pengelolaan stress dengan Komitmen Afektif Guru

Ket: X_1 = Motivasi Kerja X_2 =Pengelolaan stres Y = Komitmen Afektif guru

D. Hipotesis Penelitian



Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana dikemukakan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagaimana berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Penelitian ini direncanakan selama 4 (lima) bulan, mulai bulan Desember 2020 hingga bulan April 2021.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai yang berjumlah seratus tiga enam puluh dua (162) guru, seperti terlihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1. Populasi Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

No	Nama Sekolah	Populasi
1	SMA Negeri 2 Tanjung Balai	55
2	SMA Negeri 3 Tanjung Balai	47
3	SMA Negeri 6 Tanjung Balai	60
Jumlah		162

Sumber: Website Resmi SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili seluruh populasi penelitian. Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan tabel Krejcie (dalam Isaac and Michael, 1981) Karena jumlah populasi tidak terdapat pada tabel, kemudian dilakukan perhitungan dengan rumus :

$$s = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (162 - 1) + \chi^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

s = jumlah sampel.

χ^2 = tabel nilai *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 0,95=3,481.

P = Q = 0,5

d = tingkat akurasi(0,05).

Maka diperoleh sampel penelitian sebagai berikut:

$$s = \frac{3,481 \cdot 162 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (162 - 1) + 3,481 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 110,86 \text{ atau } 111 \text{ guru}$$

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik Proporsional Random Sampling sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian berikut dan ditunjukkan pada Tabel 3.2

1. SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

$$\frac{55}{162} \times 111 = 38 \text{ guru}$$

$$\frac{47}{162} \times 111 = 32 \text{ guru}$$

$$\frac{60}{162} \times 111 = 41 \text{ guru}$$

Tabel 3.2. Sampel Guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMA Negeri 2 Tanjung Balai	55	38
2	SMA Negeri 3 Tanjung Balai	47	32
3	SMA Negeri 6 Tanjung Balai	60	41
Jumlah		162	111

Langkah-langkah penentuan anggota sampel untuk setiap sekolah adalah dengan menyebarkan secara acak angket kepada guru yang ditemui di sekolah.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:14).

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Afektif guru

Komitmen Afektif guru adalah sikap guru yang lahir dari kesadaran dari dalam diri guru untuk menerima keyakinan, tujuan, etika, aturan, dan nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang di dalam diri guru sebagai hasil dari mempelajarinya dan juga keterlibatannya dalam profesi guru dengan melakukan segala aktivitasnya secara sukarela, sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab dan loyalitas.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah sikap guru yang memiliki dorongan internal maupun eksternal yang dapat memberikan semangat bekerja, efektif dalam bekerja, dan integrasi dengan usaha untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan tertentu. Sebagai indikator motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, tanggung jawab, semangat kerja, menyenangkan pekerjaan serta inisiatif dan kreatifitas.

3. Pengelolaan stres

Pengelolaan stres adalah upaya yang dilakukan oleh guru dalam melakukan pengelolaan stres untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan *stressor* yang dihadapinya, seperti kesulitan yang berasal dari siswa, beban kerja, gaji rendah, profesi kurang dihargai di masyarakat, dan peluang yang gagal dicapai (misal, gagal dalam sertifikasi), sehingga stres yang terbentuk adalah *eustress*, bukan *distress*.

Indikator pengelolaan stres yaitu manajemen waktu, memperbaiki persepsi atau cara menilai *stressor*, kesediaan memaafkan, bersosialisasi, meningkatkan spiritual, dan menjaga pola hidup sehat.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data untuk semua variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan instrumen berupa angket kepada responden. Instrumen disusun dengan mengacu pada kajian teoritis yang diturunkan ke dalam definisi operasional penelitian, dilanjutkan dengan menentukan indikator setiap variabel, kemudian menyusun kisi-kisi instrumen yang berisi indikator dan item-item instrumen penelitian.

Instrumen disusun dengan menggunakan skala *Likert* dengan menyediakan lima alternatif jawaban, yaitu SS (sangat sering), SR (sering), KK (kadang-kadang), JR (jarang), dan TP (tidak pernah). Skor untuk pernyataan positif (*favorable*) adalah SS = 5, S = 4, RR = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sebaliknya skor untuk pernyataan negatif (*non favorable*) bernilai SS = 1, S = 2, RR = 3, TS = 4, dan STS = 5.

2. Kisi-kisi instrumen penelitian

a. Kisi-kisi Instrumen variabel Komitmen Guru

Indikator komitmen guru adalah: ingin tetap terlibat dan terikat dalam profesi guru, mempunyai kemauan kuat untuk mengembangkan diri, kebanggaan pada profesi, dan kerelaan berkontribusi lebih selain tugas PBM. Kisi-kisi instrumen variabel komitmen guru tampak pada tabel 3.3. berikut.

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komitmen Afektif Guru

Variabel	Konsep/elemen	Item Soal		Jumlah Item
		(+)	(-)	
Komitmen Afektif Guru	1. Penerimaan nilai-nilai dan tujuan sekolah	1		6
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
	2. Menjadikan diri sebagai bagian tidak terpisah dari sekolah	8	12	7
		9	13	
		10		
		11		
		14		
	3. keterlibatan pada aktivitas sekolah	15	19	9
		16		
		17		
		18		
		20		
		21		
		22		
		23		
	4. Kesiapan dan kesediaan mempertahankan nama baik sekolah	24	28	5
		25		
		26		
		27		
5. Loyalitas yang tinggi terhadap sekolah	29		5	
	30			
	31			
	32			
	33			

b. Kisi-kisi Instrumen variabel Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja adalah dorongan mencapai tujuan, tanggung jawab, semangat kerja, menyenangkan pekerjaan serta inisiatif dan keratifitas. Kisi-kisi instrumen variabel Motivasi Kerja tampak pada tabel 3.4. berikut:

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	1. Konsep/elemen	Item Soal		Jumlah Item				
		(+)	(-)					
Motivasi Kerja	1. Dorongan mencapai tujuan	1		6				
		2						
		3						
		4						
		5						
		6						
	2. Tanggung Jawab		7	11	9			
			8	13				
			9					
			10					
			12					
			14					
			15					
			3. Semangat Kerja			16	18	5
						17		
19								
20								
20								
4. Menyenangi pekerjaan		21	22	7				
		24	23					
		26	25					
		27						
		27						
5. Inisiatif dan kreatifitas		28		7				
		29						
		30						
		31						
		32						
		33						
		34						
		34						

c. Kisi-kisi Instrumen variabel Pengelolaan Stres

Indikator pengelolaan stres yaitu manajemen waktu, memperbaiki persepsi atau cara menilai *stressor*, kesediaan memaafkan, bersosialisasi, meningkatkan spiritual, dan menjaga pola hidup sehat. Kisi-kisi instrumen variabel pengelolaan stres tampak pada tabel 3.5. berikut:

Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengelolaan Stres

Variabel	2. Konsep/elemen	Item Soal		Jumlah Item	
		(+)	(-)		
Pengelolaan stres	1. Memanajemen waktu	1	3	8	
		2	4		
		5			
		6			
		7			
		8			
		9	10		10
		13	11		
	15	12			
	16	14			
		17			
		18			
	3. Kesiediaan memaafkan	19	23	8	
		20	26		
		21			
		22			
	24				
	25				
4. Bersosialisasi	27	29	5		
	28				
	30				
	31				
5. Meningkatkan spiritual	27	34			
	28				

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu instrumen diuji coba untuk mendapatkan yang valid (alat ukur yang mampu mengukur apa yang harus diukur) dan reliabel (alat ukur yang mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda), sekaligus untuk mengetahui

pemahaman responden terhadap item-item pernyataan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah:

1. Responden Uji Coba

Uji coba instrumen dilakukan kepada responden di luar sampel penelitian yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Uji coba instrumen dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden sebanyak 30 guru. Hal ini dibenarkan dengan mengacu pada pernyataan Arikunto (1998:128) bahwa subjek uji coba dapat diambil sejumlah antara 25 - 40 orang, suatu jumlah yang sudah memungkinkan pelaksanaan dan analisisnya. Uji coba instrumen dilakukan di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai dengan responden di luar sampel tapi masih termasuk dalam populasi penelitian. Uji coba instrumen dilakukan satu minggu sebelum pemberian angket yang sebenarnya.

2. Analisis Instrumen

a) Uji validitas atau kesahihan (*construct validity*)

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk mendapatkan alat pengumpul data yang valid (sahih). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel secara tepat. Validitas instrumen ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Pearson (Arikunto, 2006:170), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = validitas angket

n = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

ΣY^2 = jumlah kuadrat skor distribusi Y

ΣXY = jumlah perkalian skor X dan skor distribusi Y

Untuk menafsirkan keberartian harga validitas tiap soal, maka r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan r_{tabel} (*product moment*) dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk dengan $\alpha = 0,05\%$, maka korelasi tersebut dinyatakan valid. Jika sebaliknya, maka item instrumen dinyatakan invalid (gugur).

Untuk menafsirkan keberartian harga validitas tiap soal, maka r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan r_{tabel} (*product moment*) dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk dengan $\alpha = 0,05\%$, maka korelasi tersebut dinyatakan valid. Jika sebaliknya, maka item instrumen dinyatakan invalid (gugur).

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk validitas item instrumen, maka item instrumen yang akan digunakan pada penelitian adalah:

1) Jumlah item variabel komitmen afektif guru yang diujicobakan adalah 40 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,122 s/d 0,685 dengan harga $r_{tabel} = 0,361$, maka diperoleh 5 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 3, 6, 23, 31, 39. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 35 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol dengan perhitungan manual disajikan pada Lampiran 10.

2) Jumlah item variabel Motivasi Kerja yang diujicobakan adalah 40 item.

Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,042 s/d 0,588 dengan harga $r_{tabel} = 0,361$, maka diperoleh 6 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 6, 8, 17, 23, 31, 39. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 34 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol dengan perhitungan manual disajikan pada Lampiran 10.

3) Jumlah item variabel pengelolaan stres yang diujicobakan adalah 40 item.

Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,025 s/d 0,718 dengan harga $r_{tabel} = 0,361$, maka diperoleh 6 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 26, 31, 33, 37, 39, 40. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 34 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol

dengan perhitungan manual disajikan pada Lampiran 10.

b) Uji reliabilitas (keterandalan)

Instrumen yang reliabel artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan karena sesuai dengan kenyataan, walaupun berapakah diambil, hasilnya akan tetap sama. Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:196), yaitu

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak item soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian item

σ_t^2 = varians total

Varians item dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{n}}{n}$$

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan indeks korelasi yang nampak dalam Tabel 3.6. berikut berikut.

Tabel 3.6. Kriteria Interpretasi

Nilai r_{11}	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat rendah

Dari hasil uji coba instrumen yang dilakukan, diketahui tingkat reliabilitas instrumen yang digunakan termasuk dalam kategori sangat tinggi dan dapat dipergunakan untuk mengambil data penelitian. Adapun hasil perhitungan reliabilitas instrumen direkapitulasi ke dalam tabel 3.7. berikut

Tabel 3.7. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	r _{hitung}	Interpretasi	Keterangan
Komitmen Afektif	0,91	Sangat tinggi	Reliabel
Guru	0,908	Sangat tinggi	Reliabel
Motivasi Kerja	0,804	Sangattinggi	Reliabel

Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol dengan perhitungan manual disajikan pada Lampiran 11.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, dan menguji persyaratan analisis.

1. Analisis deskripsi data

Harga rata-rata data variabel penelitian dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2005:70)

a) Harga rata-rata dengan rumus :
$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

\bar{x} = rata-rata hitung

f_i = frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas x_i

x_i = tanda kelas interval (setengah dari ujung bawah dan ujung atas

$\sum f_i$ = banyaknya sampel

b) Median (Me) dengan rumus :
$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana median akan terletak

p = panjang kelas median

f = frekuensi kelas median

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda lebih kecil dari tanda kelas median

n = banyak data atau jumlah sampel

c) Modus dihitung dengan rumus : $Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus

p = panjang kelas interval

b_1 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b_2 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

d) Standar Deviasi (SD)

Standart deviasi dari variabel penelitian dihitung dengan rumus sebagai berikut

$$(Sudjana, 2005:94) : \sqrt{\frac{n \sum fxi - (fxi)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan :

SD = standart deviasi

$n = \sum fi$

fi = frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas xi

e) Menentukan banyak kelas interval dengan aturan Sturges, yaitu: *Banyaknya*

$$kelas = 1 + 3,3 \log n$$

f) Menentukan tingkat kecenderungan variabel penelitian

Untuk menentukan tingkat kecenderungan setiap variabel digunakan tolak ukur rerata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi) dengan cara sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Nt + Nt}{2} \text{ dan } SDi = \frac{Nt - Nt}{6}$$

Keterangan:

Mi = Rata-rata ideal

SDi = Simpangan baku ideal

Nr = Nilai terendah ideal

Nt = Nilai tertinggi ideal

Berdasarkan M_i dan SD_i maka skor setiap variabel penelitian dikelompokkan menjadi empat kategori seperti yang diuraikan Arikunto, (2006:40) seperti tampak pada Tabel 3.8. berikut:

Tabel 3.8. Tingkat kecenderungan Variabel Penelitian

No.	Interval	Kategori
1	$>M_i + 1,5 SD_i$	Tinggi
2	$M_i \text{ s/d } M_i + 1,5 SD_i$	Cukup
3	$M_i \text{ s/d } (M_i - 1,5 SD_i)$	Kurang
4	$<M_i - 1,5 SD_i$	Rendah

2. Uji persyaratan Analisis

Sebelum menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang diuji dengan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan keberartian regresi sederhana.

a. Uji Linearitas dan Keberartian Regeresi

Untuk melihat hubungan fungsional antara ubahan X dan ubahan Y, dilakukan pengujian dengan rumus regresi linear (Sudjana, 2005:315), yaitu:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dimana :

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi X dan Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Untuk mengetahui kelinieran persamaan regresi tersebut yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Hasil dari F_o dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Jika $F_o < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka garis regresi adalah linier. Dengan demikian model linieritas diterima. Dalam pengujian keberartian regresi dari hubungan variabel digunakan teknik analisis varians dengan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (K-2) dan (N-K). Untuk uji keberartian regresi, digunakan rumus sebagai berikut:

b) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,5$. Kriteria untuk menentukan kenormalan data, yaitu: jika $l_o < l_{tabel}$, maka populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $l_o \geq l_{tabel}$, maka populasi tidak berdistribusi normal.

c) Uji homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari kelompok populasi yang memiliki varians yang berbeda atau tidak. Kriteria untuk menentukan homogenitas data, yaitu: jika $l_o < l_{tabel}$, maka populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka populasi homogenitas. Uji homogenitas dilakukan dengan *uji Bartlett*, dengan rumus:

$$\chi^2 = Ln 10 (B - \sum db \cdot \log S^2)$$

$$B = \sum db (\log S^2)$$

$$S^2 = \frac{\sum db S^2}{\sum db}$$

d) Uji Independen Variabel Bebas

Uji independen variabel bebas adalah untuk membuktikan kebenaran tidak adanya korelasi antara variabel.

3. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Korelasi

Jika dalam uji normalitas diperoleh data berdistribusi normal, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi Pearson (Product Moment) untuk mengetahui hubungan antar variabel, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dalam hal ini, r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi dengan uji-t untuk mencari makna hubungan atau pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus dengan menguji signifikansi hasil korelasi perhitungan product moment dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

thitung = nilai t dengan derajat kebebasan

(dk) = n - 2

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Uji signifikansi ini diterima bila $t_{hitung} > t$ tabel dengan $\alpha = 5\%$.

Kemudian, untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel eksogenus terhadap variabel endogen ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen berkontribusi atau turut mempengaruhi variabel endogen (Ridwan, 2011:223), dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinan

ρ = nilai koefisien jalur Hipotesis Statistik

1. Hipotesis pertama

$H_0 : r_{yx1} \leq 0$ Tidak terdapat Hubungan positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja dengan komitmen afektif guru

$H_1 : r_{yx1} > 0$ Terdapat langsung Hubungan positif dan motivasi kerja dengan signifikan komitmen secara afektif guru

2. Hipotesis kedua

$H_0 : r_{yx2} \leq 0$ Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru

$H_1 : r_{yx2} > 0$ Terdapat hubungan positif dan secara langsung pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru

3. Hipotesis ketiga

$H_0 : r_{yx1x2} \leq 0$ Tidak terdapat hubungan positif dan secara langsung motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru

$H_1 : r_{yx1x2} > 0$ Terdapat hubungan positif dan secara langsung motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Hasil Penelitian Untuk memudahkan dalam memahami terhadap hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka data dideskripsikan sesuai dengan urutan variabel penelitian. Deskripsi data penelitian dimulai dari variabel motivasi kerja (X_1), pengelolaan stres (X_2), dan komitmen afektif guru (Y). Data penelitian yang dideskripsikan terdiri data hasil skor angket penelitian yang diberikan kepada responden. Deskripsi data yang disajikan berkaitan dengan skor maksimum, skor minimum, modus, median, nilai rata-rata (mean), varians dan standar deviasi. Untuk lebih melengkapi penyajian data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan grafik histogram dari masing- masing variabel penelitian. Secara keseluruhan tentang skor maksimum, skor minimum, nilai rata-rata (mean) varians dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian dapat dikemukakan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Ringkasan Deskripsi Data Variabel Penelitian

No	Nilai Statistik	X_1	X_2	Y
1	Jumlah	14257	14347	15135
2	Skor Maksimal	150	154	159
3	Skor Minimum	109	107	114
4	Modus	126,4	122,75	133,5
5	Median	127,86	125,5	136,15
6	Rata-rata (Mean)	128,44	129,25	136,35
7	Standar Deviasi (SD)	11,13	11,07	11,53

Dari tabel diatas 4.1. menunjukkan jumlah variabel motivasi kerja sebanyak 14257, jumlah variabel pengelolaan stres 14347 dan jumlah variabel komitmen afektif guru sebanyak 15135. Berdasarkan data skor variabel motivasi kerja yang terkumpul menyebar dari skor 109 sampai 150 dengan nilai rarta-rata (mean) sebesar 128,44, modus sebesar 126,4 dan median sebesar 127,86. Variabel pengeloaan stres yang terkumpul

menyebar dari skor 107 sampai 154 dengan nilai rata-rata (mean) 129,25, modus sebesar 122,75 dan median sebesar 125,5. Variabel komitmen afektif guru yang terkumpul menyebar dari skor 114 sampai 159 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 136,35, modus 133,5 dan median 136,15.

1. Data Komitmen Afektif Guru

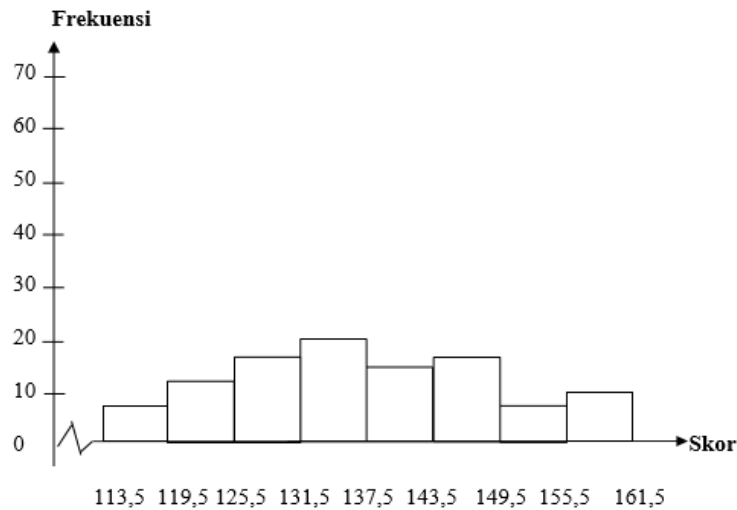
Berdasarkan data skor variabel komitmen afektif guru yang terkumpul, menyebar dari skor 114 sampai 159 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 136,35 modus sebesar 133,5, median sebesar 136,15 varians sebesar 132,94 dan simpangan baku sebesar 11,53. Untuk mengetahui lebih jelas gambaran tentang distribusi data variabel komitmen afektif guru dikemukakan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Data Komitmen Afektif Guru

No	Kelas Interval	f_{abs}	$f_{relatif}$ (%)	f_{kum}	f_{kum} (%)	x_i	x_i^2	fx_i	fx_i^2
1	107 - 113	8	7.207	14	12.61	110	12100	880	96800
2	114 - 120	18	16.22	32	28.83	117	13689	2106	246402
3	121 - 127	27	24.32	59	53.15	124	15376	3348	415152
4	128 - 134	24	21.62	83	74.77	131	17161	3144	411864
5	135 - 141	16	14.41	99	89.19	138	19044	2208	304704
6	142 - 148	12	10.81	111	100	145	21025	1740	252300
7	149 - 155	6	5.405	117	105.4	152	23104	912	138624
	Jumlah	111	100			917	121499	14338	186584

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dengan perolehan nilai rata-rata (mean) sebesar 136,35 adalah berada pada kelas interval 135-141. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 83 responden atau 74,17% berada di bawah skor rata-rata kelas. Sisanya sebanyak 18 responden atau 16,21 % berada di atas skor rata-rata kelas dan sebanyak 16 responden atau 14,41% berada pada skor rata-rata kelas.

Gambaran tentang variabel komunikasi interpersonal dapat disajikan melalui grafik histogram pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2

Histogram Variabel Komitmen Afektif Guru

2. Data Motivasi Kerja

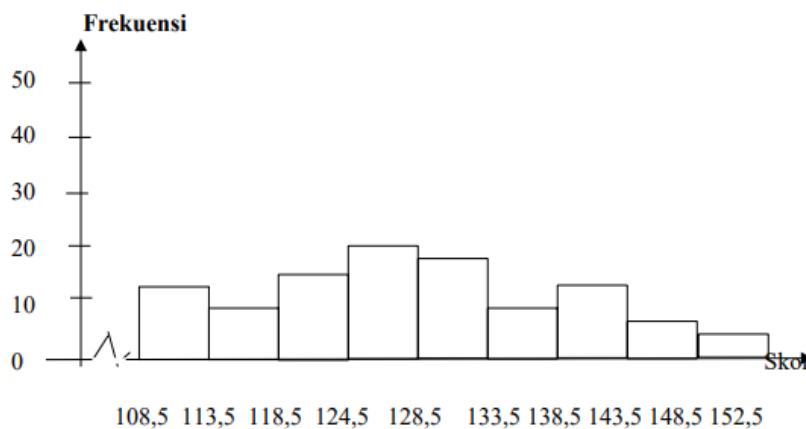
Berdasarkan data skor variabel kecerdasan emosional yang terkumpul, menyebar dari skor 109 sampai 150, nilai rata-rata (mean) sebesar 128,44, modus sebesar 126,4, median sebesar 127,86, varians sebesar 123,88, dan simpangan baku sebesar 11,13. Untuk mengetahui lebih jelas gambaran tentang distribusi data variabel kecerdasan emosional dapat dikemukakan pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	f_{abs}	$f_{relatif}$ (%)	f_{kum}	f_{kum} (%)	x_i	x_i^2	fx_i	fx_i^2
1	109 – 113	14	12.61	14	12.61	111	12321	1554	172494
2	114 – 117	8	7.207	22	19.82	116	13456	928	107648
3	119 – 123	16	14.41	38	34.23	121	14641	1936	234256
4	124 -129	20	18.02	58	52.25	126	15876	2520	317520
5	129 – 133	17	15.32	75	67.57	131	17161	2227	291737
6	134 – 138	10	9.009	85	76.58	136	18496	1360	184960
7	139 – 143	15	13.51	100	90.09	141	19881	2115	298215
8	144 – 148	7	6.306	107	96.4	146	21316	1022	149212
	149 – 152	4	3.604	111	100	151	22801	604	91204

Jumlah	111	100		14266	1847246
---------------	------------	-----	--	-------	---------

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui nilai rata-rata (mean) sebesar 128,44 adalah berada pada kelas interval 124-129. Sebanyak 20 responden atau 18,02 % berada pada skor rata-rata. Sebanyak 38 atau 34,23% berada di bawah skor rata-rata kelas dan sebanyak 53 responden atau 47,74 % berada di atas skor rata-rata kelas. Gambaran tentang variabel kecerdasan emosional dapat disajikan melalui grafik histogram pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.3
Histogram Variabel Motivasi Kerja

3. Data Pengelolaan Stres

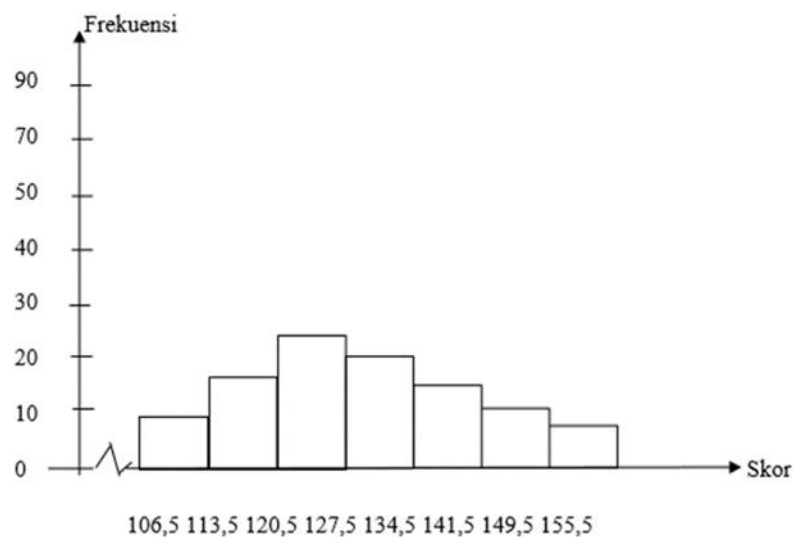
Berdasarkan data skor variabel motivasi berprestasi yang terkumpul, menyebar dari skor 107 sampai 155, nilai rata-rata (mean) sebesar 129,25, modus sebesar 122,75, median 125,6, varians sebesar 122,6, dan simpangan baku sebesar 11,07. Untuk mengetahui lebih jelas gambaran tentang distribusi data variabel pengelolaan stres dapat dikemukakan pada Tabel 3.12 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Pengelolaan Stres

No	Kelas Interval	f_{abs}	$f_{relatif}$ (%)	f_{kum}	f_{kum} (%)	x_i	x_i^2	fx_i	fx_i^2
1	107 - 113	8	7.207	14	12.61	110	12100	880	96800
2	114 - 120	18	16.22	32	28.83	117	13689	2106	246402
3	121 - 127	27	24.32	59	53.15	124	15376	3348	415152

4	128 – 134	24	21.62	83	74.77	131	17161	3144	411864
5	135 – 141	16	14.41	99	89.19	138	19044	2208	304704
6	142 – 148	12	10.81	111	100	145	21025	1740	252300
7	149 - 155	6	5.405	117	105.4	152	23104	912	138624
	Jumlah	111	100			917	121499	14338	186584

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas dapat diketahui bahwa dengan perolehan nilai rata-rata (mean) sebesar 129,25 adalah berada pada kelas interval 128-134. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 24 responden atau 21,62% berada pada skor rata-rata kelas. Sisanya sebanyak 59 responden atau 53,15 % berada di bawah skor rata-rata kelas dan sebanyak 34 responden atau 30,63 % berada di atas skor rata-rata kelas. Gambaran tentang variabel pengelolaan stres dapat disajikan melalui grafik histogram pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4
Histogram Variabel Pengelolaan stres

B. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1) Identifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen Afektif Guru

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel komitmen afektif guru digunakan harga rata-rata ideal (Mi) dan harga Standar Deviasi Ideal (SDi). Dari hasil perhitungan telah diperoleh harga Mi= 105 dan SDi= 23,33. Tingkat kecenderungan variabel komitmen afektif guru dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Afektif Guru

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>141	38	34,23%	Tinggi
105 – 140,99	73	65,77%	Sedang
70– 104,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai cenderung sedang. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai rata-rata pada kategori sedang. Secara lebih rinci dikemukakan bahwa kategori sedang ini mencapai kategori tinggi = 38 (34,23%), dalam kategori sedang = 73 (65,77%) responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan kategori rendah (0%).

2) Identifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja digunakan harga rata-rata ideal (Mi) dan harga Standar Deviasi Ideal (SDi). Dari hasil perhitungan telah diperoleh harga Mi= 102, dan SDi= 22,67. Tingkat kecenderungan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>137	27	24,32%	Tinggi
102 – 136,99	84	75,68%	Sedang
68 – 101,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai cenderung sedang. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai rata-rata pada kategori sedang. Secara lebih rinci dikemukakan bahwa kategori sedang ini mencapai kategori tinggi= 27 (24,32%), dalam kategori sedang = 84(75,68 %)responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan kategori rendah (0%)

3) Identifikasi Tingkat Kecenderungan Pengelolaan stres

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel pengelolaan stres digunakan harga rata-rata ideal (Mi) dan harga Standar Deviasi Ideal (SDi). Dari hasil perhitungan telah diperoleh harga Mi= 102, dan SDi= 22,67. Tingkat kecenderungan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3.15 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tingkat Kecenderungan Pengelolaan Stres

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>137	28	25,22 %	Tinggi
102 – 136,99	83	74,78 %	Sedang
68 – 101,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai

cenderung sedang. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa komitmen afektif guru SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai rata-rata pada kategori sedang. Secara lebih rinci dikemukakan bahwa kategori sedang ini mencapai kategori tinggi = 28 (25,22 %) responden, dalam kategori sedang = 83(74,78 %) responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan dalam kategori rendah (0%).

C) Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru.

Berikut pada Tabel 4.8 disajikan ringkasan analisis varians dengan menggunakan SPSS yang menguji kelinieritas dan keberartian persamaan regresi Y atas X_1 dengan persamaan regresi $Y = 0,362 X_1 + 11,565$

Tabel 4.8

Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	12205,797	40	305,145	8,828	,000
		Linearity	11272,030	1	11272,030	326,118	,000
		Deviation from Linearity	933,767	39	23,943	,693	,893
	Within Groups		2419,500	70	34,564		
Total			14625,297	110			

Dari Tabel 4.8 di atas Bila α yang ditentukan adalah 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0,893 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara Motivasi Kerja dengan komitmen afektif guru adalah berarti, dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa koefesien arah persamaan Y atas X_1 mempunyai hubungan linear dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka berikutnya yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru.

Berikut pada Tabel 4.9 disajikan ringkasan analisis varians dengan menggunakan SPSS yang menguji kelinieritas dan keberartian persamaan regresi Y atas X_2 dengan persamaan regresi yaitu $Y = 0,605 X_2 + 11,565$

Tabel 4.9
Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif Guru * Pengelolaan Stres	Between Groups	(Combined)	13344,58	43	310,339	16,23	,000
		Linearity	11821,95	1	11821,958	618,4	,000
		Deviation from Linearity	1522,622	42	36,253	1,897	,09
	Within Groups		1280,717	67	19,115		
	Total		14625,29	110			

Dari Tabel 4.9 di atas, Bila α yang ditentukan adalah 5%, dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar $0,09 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefesien arah persamaan Y atas X_1 mempunyai hubungan linear dan berarti pada taraf signifikansi 5%.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel

endogen dengan eksogen berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan taraf signifikansi 5%. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 18. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan normalitas untuk setiap data variabel penelitian seperti pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10. Ringkasan Analisis Perhitungan Uji Normalitas

Tests of Normality ^{b,c,d,e,f,g,h}							
Komitmen Afektif Guru	Motivasi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Kerja	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	123,00	,183	5	,200*	,985	5	,961

Dari Hasil tabel 4.10 di atas menunjukkan uji normalitas data Y, Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) terlihat signifikansi 0,200 sehingga $p > \alpha$, $0,200 > 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Komitmen Afektif Guru (Y), Motivasi kerja (X_1), dan Pengelolaan Stres (X_2) berdasarkan uji Liliefors adalah berdistribusi normal.

3) Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen pada taraf signifikansi 5%, apabila nilai Signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas dengan menggunakan SPSS untuk variabel penelitian pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Variabel Penelitian

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,117	34	70	,010
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,907	33	67	,013

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui untuk uji homogenitas data variabel komitmen afektif guru berdasarkan motivasi kerja bahwa nilai probabilitas $> 0,05$ yaitu $0,10 < 0,05$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen afektif guru berdasarkan motivasi kerja adalah homogen.

Sedangkan uji homogenitas data variabel komitmen afektif guru berdasarkan pengelolaan stres bahwa nilai probabilitas $> 0,05$ yaitu $0,13 < 0,05$ pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen afektif guru berdasarkan motivasi kerja adalah homogen.

4) Uji Independen Variabel Bebas

Uji independen variabel bebas adalah untuk membuktikan kebenaran tidak adanya korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan pengelolaan stres (X_2) atau dapat juga disebut uji multikolinearitas. Perhitungan uji independen variabel menggunakan SPSS dengan melihat nilai Tolerance, tidak terjadi Multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih besar 0,10. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai Tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10. Serta dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor), tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00. Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Analisis Uji Independen Variabel Bebas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,565	5,462		2,117	,037		
	Motivasi Kerja	,362	,098	,350	3,679	,000	,174	5,731
	Pengelolaan Stres	,605	,099	,581	6,114	,000	,174	5,731
a. Dependent Variable: Komitmen Afektif Guru								

Dari tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai Tolerance semuanya > dari 0,10, yaitu 0,174 > 0,10. Terlihat juga nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10,00, yaitu 5,731 < 10,00. Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antara antara variabel motivasi kerja dan pengelolaan stres dan kedua variabel independen.

D. Pengujian Hipotesis

1) Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Dengan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi

koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dari perhitungan korelasi product moment dengan teknis perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y) seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Correlations			
		Motivasi Kerja	Komitmen Afektif Guru
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,878**
	Sig. (2-tailed)	111	,000
	N		111
Komitmen Afektif Guru	Pearson Correlation	,878**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	111
	N	111	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diketahui bahwa dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y), yaitu (r) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi motivasi kerja (X_1) maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru (Y). Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.13 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang

menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan Y maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi parsial antara X_1 Dengan Y dan Uji Keberartiannya

Correlations				
Control Variables			Motivasi Kerja	Komitmen Afektif Guru
Pengelolaan Stres	Motivasi Kerja	Correlation	1,000	,334
		Significance (2-tailed)	.	,000
	Komitmen Afektif Guru	Df	0	108
		Correlation	,334	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	108	0

Dari hasil perhitungan korelasi parsial ($r_{y.x1x2}$) pada tabel 4.14 di atas didapat korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru dimana pengelolaan stres dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru jika tingkat stres tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.13 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$.

2) Hubungan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Dengan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dari perhitungan korelasi product moment dengan teknis perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil korelasi antara Pengelolaan Stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y) seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

Correlations			
		Pengelolaan Stres	Komitmen Afektif Guru
Pengelolaan Stres	Pearson	1	,899**
	Correlation	111	,000
	Sig. (2-tailed)		111
	N		
Komitmen Afektif Guru	Pearson	,899**	1
	Correlation	,000	111
	Sig. (2-tailed)	111	
	N		
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diketahui bahwa dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y), yaitu (r) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat

antara Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Pengelolaan stres (X_2) maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru (Y). Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.15 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan Y maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi parsial antara X_2 Dengan Y dan Uji Keberartiannya

Correlations				
Control Variables			Pengelolaan Stres	Komitmen Afektif Guru
Motivasi Kerja Stres	Pengelolaan	Correlation	1,000	,507
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	108
Apektif Guru	Komitmen	Correlation	,507	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	108	0

Dari hasil perhitungan korelasi parsial ($r_{y.x_1x_2}$) pada tabel 4.16 di atas didapat korelasi antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru dimana motivasi kerja dikendalikan (dibuat tetap) adalah 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru jika tingkat stress tetap. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, artinya semakin pengelolaan stres kerja maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru. Selanjutnya dilakukan uji

signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.16 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$.

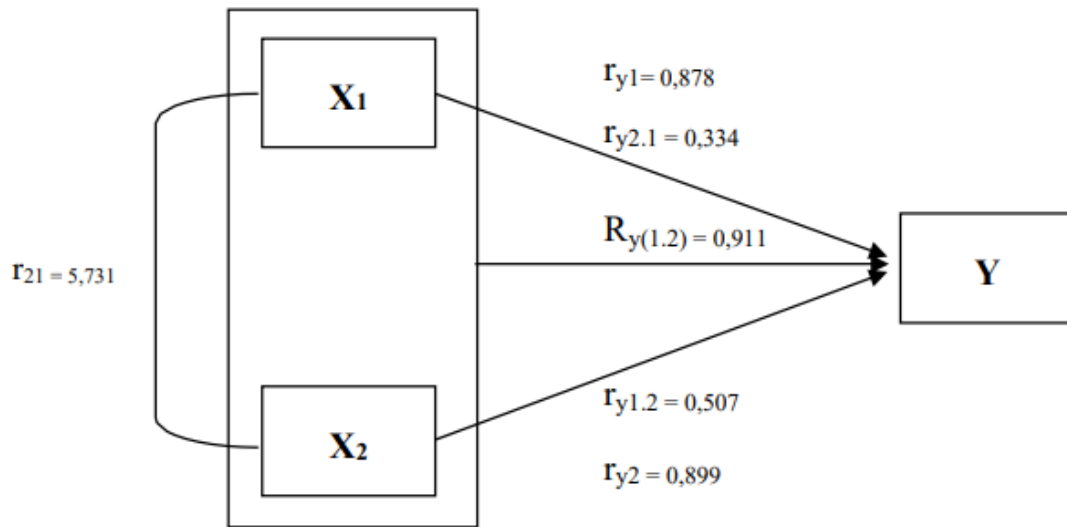
3) Hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Pengelolaan Stres (X_2) dengan Komitmen Afektif Guru (Y)

Hipotesis yang di uji adalah: $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$ $H_a : \rho_{y12} > 0$ Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru diperoleh koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji Keberartian variabel X_1 dan X_2 Dengan Y dan Uji Keberartiannya

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^b	,830	,827	4,803

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dengan perhitungan menggunakan SPSS maka diperoleh koefisien korelasi simultan (R) = 0.911, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat kuat. Selain itu dapat diperoleh informasi pula informasi berapa koefisien determinasi adalah sebesar $(0,911) \times 100\% = 91,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah 91,1%, sementara sisanya 8,9% sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 4.4 sebagai berikut:



Gambar 4.4. Gambaran Umum Hasil Penelitian Hubungan Variabel

Keterangan:

r_{y1} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y

$r_{y2.1}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y

$R_{y(1.2)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

r_{y2} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y

r_{21} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2

E. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y), yaitu (r) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi motivasi kerja (X_1) maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru (Y).

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.13 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y), yaitu (r) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y). Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Pengelolaan stres (X_2) maka semakin meningkatkan komitmen afektif guru (Y). Selanjutnya dilakukan uji signifikansi pada taraf 5%. Jika signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara Pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y) dikatakan signifikan. Dari tabel 4.15 diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Dari analisis korelasi ganda diperoleh koefisien korelasi simultan (R) = 0.911, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat kuat. Selain itu dapat diperoleh informasi pula informasi berapa koefisien determinasi adalah sebesar $(0,911) \times 100\% = 91,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah 91,1%, sementara sisanya 8,9% sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji kebenarannya..

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Afektif Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen afektif guru di mana Orang-orang yang memiliki motivasi untuk menggapai sesuatu akan selalu bergerak, mengambil tindakan, dan kerja-kerja nyata untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Menurut Hanggraeni (2011:31). Komitmen afektif seorang guru berhubungan dengan motivasi kerja yang ia miliki. Guru yang memiliki motivasi kerja akan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi sebagai seorang guru yang profesional. Guru yang tidak memiliki motivasi kerja tidak memiliki dorongan untuk memiliki komitmen afektif guru.

2) Hubungan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen afektif guru. Sulsky & Smith (dalam Safaria 2012) mengatakan sumber stres pada guru yaitu perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, ambiguitas peran kerja, fasilitas mengajar tidak memadai, lingkungan kerja tidak nyaman, dan penghargaan kinerja rendah. Guru yang memiliki pengelolaan stres yang baik akan mampu memiliki komitmen afektif sebagai seorang guru. Guru yang memiliki komitmen afektif tentu akan berkontribusi positif terhadap sekolah.

3) Hubungan Motivasi Kerja dan Pengelolaan Stres dengan Komitmen Afektif Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan. Motivasi kerja dalam hal ini mampu menjadi pendorong bagi seseorang untuk memiliki semangat kerja dan kemampuan melakukan pengelolaan stres oleh guru yang keduanya memiliki hubungan dengan komitmen afektif guru. Untuk itu, seorang guru harus memiliki motivasi kerja dan individu tersebut perlu mengelola stres supaya stres tidak bersifat negatif atau merusak pada komitmen afektif guru. Guru yang telah memiliki keduanya tentu mampu menjadi guru yang optimal dalam mencapai tujuan profesi guru dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

G. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini sudah diupayakan agar sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Selama pelaksanaan penelitian ini, sampai diperolehnya hasil penelitian masih terdapat kekurangan dan kelemahan sebagai akibat keterbatasan yang ada, sehingga hasil yang diperoleh tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang terdapat dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya membahas dua variabel yang berkenaan dengan komitmen afektif guru, yaitu variabel motivasi kerja dan pengelolaan stres. Untuk mendapatkan ketiga data ini digunakan angket yang diberikan terhadap responden. Penggunaan dan pengukuran dengan menggunakan angket ini tentu memiliki keterbatasan terutama kurangnya kejujuran yang diungkapkan oleh responden pada waktu mengisi instrumen angket terutama yang berkaitan dengan keadaan dirinya sendiri akan dilanjutkan dengan Persiapan S 3 dengan penelitian yang sama untuk membuktikan ketidak jujuran responden dalam menanggapi instrumen. Dengan melakukan penelitian lanjutan dengan bentuk kualitatif bentuk wawancara; begitu juga item selanjutnya.

2. Pengumpulan data dengan menggunakan angket belum sepenuhnya mendapatkan data sesuai dan diakui kebenarannya. Peneliti tidak melakukan pengawasan secara cermat terhadap kebenaran responden dalam memberikan jawaban.

3. Instrumen pengumpul data yang digunakan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun telah dilakukan validasi dan ujicoba, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun instrumen, sehingga masih terdapat pernyataan yang kurang mengungkap indikator penelitian.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengajuan hipotesis, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen afektif guru di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y_1), yaitu (r) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat tinggi antara motivasi kerja (X_1) dengan komitmen afektif guru (Y).
2. Terdapat hubungan yang signifikan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y_1), yaitu (r) sebesar 0,899. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat tinggi antara pengelolaan stres (X_2) dengan komitmen afektif guru (Y).
3. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru di SMA Negeri se-Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai. Dari analisis korelasi ganda diperoleh koefisien korelasi simultan (R) = 0.911, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat tinggi. Selain itu dapat diperoleh informasi pula informasi berapa koefisien determinasi adalah sebesar $(0,911) \times 100\% = 91,1\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah 91,1%, sementara sisanya 8,9% sisanya merupakan kontribusi dari faktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan pengelolaan stres secara bersama-sama dengan komitmen afektif guru dapat diterima dan teruji

kebenarannya.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama, maka dapat dipahami bahwa unsur motivasi kerja mempunyai korelasi positif dengan komitmen afektif guru, karena jika guru memiliki motivasi kerja maka dapat meningkatkan komitmen afektif guru. Oleh karena itu, motivasi kerja yang telah ada perlu dipertahankan dan dikembangkan terus melalui berbagai kegiatan pertemuan secara berkala, baik melalui training guru, pelatihan dan seminar. Karena kegiatan seperti ini akan memberikan guru pemahaman pentingnya motivasi dan menjadi sumber energi baru bagi guru. Selain itu juga sikap kepala sekolah dan rekan kerja yang saling memotivasi juga diperlukan dilingkungan sekolah.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua, maka pengelolaan stres yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yakni mencakup manajemen waktu, memperbaiki cara pandang menilai stressor, Kesiediaan memaafkan, bersosialisasi, meningkatkan spiritual. Banyak bukti memperlihatkan bahwa orang yang memiliki pengelolaan stres dengan baik dalam setiap bidang kehidupan. Guru dengan keterampilan pengelolaan stres yang baik berarti kemungkinan besar ia akan berhasil dalam kehidupan, dan mampu menjadi guru yang profesional. Guru yang tidak memiliki kemampuan pengelolaan stres akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan menghalanginya untuk memiliki komitmen afektif guru.
3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, maka guru dalam meningkatkan motivasi kerja diperlukan mengikuti pelatihan, seminar dan diklat yang berhubungan dengan motivasi kerja, mengingat guru SMA Negeri se- Kecamatan Datuk Bandar Kota Tanjungbalai memiliki peran dasar yang sangat penting di dalam menempah moral anak didik menjadi berkualitas, dalam hal ini guru bertanggung jawab sepenuhnya dalam perkembangan peserta didik di sekolah.

C. Saran

Berdasarkan uraian dalam simpulan dan implikasi hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepala sekolah lebih memperhatikan motivasi kerja dan pengelolaan stres para guru di sekolah demi terciptanya komitmen afektif .
2. Kepala Sekolah bekerjasama dengan Dinas Pendidikan dan Psikiater untuk memperhatikan motivasi kerja dan pengelolaan stres pada paraa guru demi terciptanya minitmen afektif guru.
3. Para guru hendaknya berusaha terus secara dinamis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalistas kerja dalam mengajar terutama berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan pengelolaan stres.
4. Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel prediktor dan responden, sehingga aspek lain yang diduga memiliki hubungan dengan penelitian ini dapat dianalisis sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna, dan wujudkan dalam bentuk jurnal yang kemungkinan akan terbit pada jurnal sinta 2 atau scopus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Allen & meyer. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization* – 1990. Volume 63, Issue 1, pages 1–18, March 1990
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M., 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty, Yogyakarta.
- Azizi, Yahya. 2005. “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres di Kalangan Guru Sekolah Menengah Di Malaysia*”. *Journal Of Educational Enquiry*.
- Chairy, Liche Seniati. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Arisan Angkatan '86 F.Psi.UI. Jakarta:.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Cooper, R.K.1997. *Leadership High 'EQ' among execs promotes trust in the workplace*. (Online), (<http://www.aednet.org/dec97/eq.htm>, diakses 23 Januari 2014)
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. 1998. *Emotional Intelligence in the Leadership Organizations*. (Online), (http://www.feel.org/articles/cooper_sawaf.html, diakses 25 September 2001)
- Cooper, R.K & Sawaf, A. 2001. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa: Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama
- Candra Wijaya, 2017. “*Perilaku Organisasi*”. Medan : LPPPI
- Candra Wijaya, 2020. “*Keefektifan Kerja*”. Jakarta : Kencana
- Danim Sudarmawan, Khairil. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Alfabeta Bandung Depdikbud.. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka, 1996
- Edy Sutrisno. 2008. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana

- Engkoswara. 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung. Yayasan Amal Keluarga
- Gaol, S.L. 2013. *Pengaruh Pengambilan Keputusan Konsultatif, Kepemimpinan Teori Sifat, Budaya Ilmiah terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Rayon 11 Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana UNIMED
- Gaol, Masdiana Lumban. 2013. *Hubungan Motivasi Berprestasi, Stres Kerja, dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan dengan Komitmen Afektif Guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana UNIMED
- Gibson, James L, J.M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. 1997. *Organisasi (Edisi Kelima, Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen (Edisi ke 7 Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. New York: McGraw Hill.
- Nugrahani, Tri Siwi , 2005. *Pengaruh Komitmen Profesi, Partisipasi Anggaran, Sel Efficacy terhadap Konflik Peran*. Simposium Riset Ekonomi II, Surabaya
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE.
- Hanggraeni Dewi. 2011. *Prilaku Organisasi*. Jakarta
- Hardjana.A.M. Stres Tanpa Distress: *Seni Mengolah Stress*, Yogyakarta, Kanisius 2002
- Hoy, K. Wayne & Miskel, G. Cecil . 2005. *Educational Administration; Theory, Research, and Practice*.The McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Husaini Usman. 2008. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta Timur: Sinar Grafika Offset.
- Ino Yuowono, dkk. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Inggried Dwi Wedhaswary. (2012). *Kualitas Guru Masih Rendah*. Diakses dari <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/07/08304834/Kualitas.Guru.Rendah.%20Rabu%20%20Maret%202012> pada tanggal 28 Januari 2014, jam 20.20 WIB.

- Liskayani. 2010. *Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Afektif Guru Di Smp Negeri Lima Puluh Kabupaten Batubara*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana UNIMED
- Lubis, Sri Ratna. 2013. *Hubungan Motivasi Berprestasi, Stres Kerja, Dan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Komitmen Afektif Guru Sub Rayon SMP Negeri 18 Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana UNIMED
- Manullang M., & Manullang M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi-1), Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mayer, J.D. 1999. *Emotional Intelligence: Popular or Scientific Psychology*, (Online), (<http://www.apa.org/monitor/sep99/sp.html>, diakses 5 Januari 2013).
- Meijen, Jolise Van Stuyvesant. 2007. *“The Influence of Organisational Culture on Organisational Commitment at A Selected Local Municipality”*. Thesis. Rhodes University.
- McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, 2000. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc., USA.
- Muslim, Sri Banun. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi (Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: Rosdakarya.
- Porter, Michael E.(1982). *Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Cetakan ke 2. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Purba, Sukarman. 2010. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.98
- Sergiovanny, et.al. (1987). *Hand book for effective department: Leadership concept and practice in today's secondary school*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Syamsu Yusuf, L.N dan Ahmad Juntika Nurihsan, (2010). *Landasan Bimbingan Dan Konseling*. Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.

- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi Persindo
- Trisnaningsih, Sri. 2003. "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume 6., No. 2., Mei 2003. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. 2010. *Education Management*. Jakarta: Pers Rajawali.
- Rivai, Veithzal dan Dedy Mulyadi, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi ketiga). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 1996, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, New York.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarwan Danim, 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Safaria, Triantoro. 2012. *Stres Kerja Pendidik*. Suara Merdeka, 19 Januari 2012
- Steers, R.M., Ungson, G.R. & Mowday. 1985. *Managing Effective Organizations: An Introduction*. Boston: Kent Publishing Company.
- Sudrajat, Akhmad. 2010. *Tentang Pendidikan: Budaya Sekolah*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyo, Agung Budi. "Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Antara Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan organisasi (Studi pada Auditor Internal di Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Burse Efek Jakarta)". Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Moh Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Quinn. V.N. 1985. *Applying Psycology*. Singapore: McGraw-Hill.Co

Wangsa, Teguh. 2010. *Menghadapi Stres dan Depresi*. Yogyakarta: Oryza.

Wau.Yasaratodo. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah, (Studi Empiris Pada Sekolah Menengah Pertama Di Pulau Nias)*. Tesis diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana UNIMED

Lampiran 1

INSTRUMEN KOMITMEN AFEKTIF GURU

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai hubungan motivasi kerja dan pengelolaan stres terhadap komitmen afektif guru. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SS** = Sangat setuju, **S** = Setuju, **RR** = Ragu- ragu, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat tidak setuju.

No	Pernyataan	Skala pengukuran				
1	Saya merumuskan program tahunan (prota) dan program semester (prosem) sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh sekolah agar sejalan tujuan yang ingin dicapai sekolah	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya memilih prioritas materi yang diajarkan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan oleh sekolah	SS	S	RR	TS	STS
3	Berpikir positif dalam melaksanakan tugas sebagai guru memudahkan saya merealisasi tujuan sekolah	SS	S	RR	TS	STS
4	Menjadi guru harus bisa “digugu dan ditiru” dengan begitu tujuan sekolah dapat terwujud	SS	S	RR	TS	STS

5	Saya menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa	SS	S	RR	TS	STS
6	Jika ada masalah dengan rekan kerja saya memilih untuk mendiamkan rekan kerja hingga mereka menyapa duluan	SS	S	RR	TS	STS
7	Mengajar telah menjadi bagian dari hidup Saya	SS	S	RR	TS	STS
8	Saya melaksanakan semua tugas sekolah karena merupakan kewajiban	SS	S	RR	TS	STS
9	Saya melaksanakan semua tugas di sekolah semata karena saya tau dan mau bahwa saya merupakan bagian dari sekolah	SS	S	RR	TS	STS
10	Saya senantiasa berpikir positif terhadap semua tugas yang saya laksanakan karena saya memahami tugas saya sebagai seorang guru	SS	S	RR	TS	STS
11	Menjadi teladan sebagai seorang guru cukup saat di sekolah saja	SS	S	RR	TS	STS
12	saya berkerja dengan baik jika menurut saya lingkungan tersebut nyaman untuk berkerja	SS	S	RR	TS	STS
13	Guru adalah representatif sekolah di tengah masyarakat	SS	S	RR	TS	STS
14	Menjadi guru profesional adalah suatu Keharusan	SS	S	RR	TS	STS
15	Saya menjalankan aktivitas sebatas yang menjadi tugas saya	SS	S	RR	TS	STS
16	Saya mau menggantikan guru yang tidak Datang	SS	S	RR	TS	STS
17	Saya berperan aktif dalam hal penyusunan perangkat belajar	SS	S	RR	TS	STS
18	Saya menjadi guru yang mudah diajak kerja sama oleh kepala sekolah demi kebaikan Sekolah	SS	S	RR	TS	STS
19	Profesi guru belum begitu menjanjikan untuk meraih keamanan hidup	SS	S	RR	TS	STS
20	Mendapat kepuasan tersendiri jika mampu mensukseskan segala agenda di sekolah	SS	S	RR	TS	STS
21	Saya membantu korban bencana atas nama Sekolah	SS	S	RR	TS	STS
22	Sekolah yang baik terlihat dari gurunya yang memiliki sistem pembelajaran yang dirancang dengan benar	SS	S	RR	TS	STS
23	Saya menaikkan nilai siswa demi kebaikan Sekolah	SS	S	RR	TS	STS
24	Guru yang berbuat salah dapat mencoreng nama baik sekolah	SS	S	RR	TS	STS

25	Menjadi guru dengan kepribadian yang baik, membantu menjaga nama baik sekolah	SS	S	RR	TS	STS
26	Saya berani mengatakan kepada masyarakat bahwa sekolah tempat saya mengajar adalah sekolah yang baik	SS	S	RR	TS	STS
27	Saya mampu mengkomunikasikan dengan orang tua siswa jika ada kesalahpahaman terkait nama baik sekolah	SS	S	RR	TS	STS
28	Saya senang membandingkan sekolah tempat saya berkerja dengan sekolah lain	SS	S	RR	TS	STS
29	Saya berusaha melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru dengan sebaik mungkin demi kebaikan sekolah	SS	S	RR	TS	STS
30	Saya mau berkorban lebih dalam melaksanakan tugas-tugas guru	SS	S	RR	TS	STS
31	Saya membeli media belajar dari uang saya sendiri demi suksesnya PBM	SS	S	RR	TS	STS
32	Saya memberikan waktu yang saya punya untuk sekolah	SS	S	RR	TS	STS
33	Saya menawarkan semacam belajar tambahan bagi siswa yang sulit mengerti materi belajar	SS	S	RR	TS	STS
34	Saya menjaga sikap sebagai guru demi sekolah	SS	S	RR	TS	STS
35	Saya ikut memikirkan nasib sekolah di masa depan	SS	S	RR	TS	STS

Lampiran 2

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai hubungan motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SS** = Sangat setuju, **S** = Setuju, **RR** = Ragu-ragu, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat tidak setuju.

No	Pernyataan	Skala pengukuran				
1	Mampu mencapai tujuan pembelajaran adalah kepuasan tersendiri bagi saya sebagai seorang guru	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya mencukupkan sumber belajar yang disediakan oleh sekolah	SS	S	RR	TS	STS
3	Saya berusaha untuk mengoptimisasi potensi peserta didik demi tercapainya tujuan pembelajaran	SS	S	RR	TS	STS
4	Berpikir positif menjadi dorongan bagi saya senantiasa tetap semangat mencapai tujuan	SS	S	RR	TS	STS
5	Saya melaksanakan tugas yang diberikan karena diperintah kepala sekolah	SS	S	RR	TS	STS

6	Saya ikut mensosialisasikan kebijakan sekolah pada orang tua siswa	SS	S	RR	TS	STS
7	Membuat rencana pembelajaran adalah tanggung jawab seorang guru	SS	S	RR	TS	STS
8	Saya tidak pernah copy paste RPP di ineternet	SS	S	RR	TS	STS
9	Saya tidak tenang sebelum tugas yang diperintah selesai dengan baik	SS	S	RR	TS	STS
10	Buruknya tingkah laku siswa tidak lepas dari teladan guru	SS	S	RR	TS	STS
11	Saya izin tidak kesekolah karena masalah pribadi	SS	S	RR	TS	STS
12	Saya selalu hadir rapat pleno guru	SS	S	RR	TS	STS
13	Saya fokus menjalankan tugas saya saja secara individu	SS	S	RR	TS	STS
14	Saya berkunjung ke rumah siswa yang sedang bermasalah di sekolah	SS	S	RR	TS	STS
15	Saya senang mengikuti pelatihan kurikulum 2013	SS	S	RR	TS	STS
16	Saya selalu bersemangat untuk membimbing siswa saya dalam memahami materi pembelajaran di dalam kelas	SS	S	RR	TS	STS
17	Saya selalu bersemangat untuk selalu mendidik siswa saya	SS	S	RR	TS	STS
18	Saya selalu menanti tanggal merah libur kerja	SS	S	RR	TS	STS
19	Saya pulang paling akhir setiap hari di sekolah	SS	S	RR	TS	STS
20	Saya senantiasa menjalin komunikasi dengan orang tua untuk berkerja sama membimbing siswa	SS	S	RR	TS	STS
21	Saya senang mengikuti seminar atau workshop terkait ilmu pendidikan	SS	S	RR	TS	STS
22	Saya tidak suka jika kepala sekolah menuntut saya membuat media pembelajaran	SS	S	RR	TS	STS
23	saya tidak suka mengoreksi hasil pekerjaan siswa saya	SS	S	RR	TS	STS
24	saya merasa bahagia melihat siswa saya yang berakhlak mulia	SS	S	RR	TS	STS
25	Saya senang menjadi guru disekolah saya bekerja karena gaji nya besar	SS	S	RR	TS	STS
26	Saya bahagia jika terjadi komunikasi yang baik antar sesama guru	SS	S	RR	TS	STS
27	Saya senang membantu teman sejawat saya yang sedang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas	SS	S	RR	TS	STS
28	Saya senantiasa menerapkan metode pembelajaran yang baru di kelas	SS	S	RR	TS	STS

29	Saya sering menyampaikan ide-ide cemerlang terkait perbaikan PBM di sekolah	SS	S	RR	TS	STS
30	Saya berinisiatif mencari sendiri informasi terkait media dan model pembelajaran terbaru	SS	S	RR	TS	STS
31	Saya mengikuti training motivasi untuk semakin membentuk karakter dalam diri saya	SS	S	RR	TS	STS
32	Saya berusaha menerapkan berbagai cara agar siswa saya berakhlak mulia	SS	S	RR	TS	STS
33	Saya menyarankan kepada kepala sekolah untuk membuat program lingkungan bersih di sekitar sekolah	SS	S	RR	TS	STS
34	Saya senantiasa mencari pemecahan masalah terkait permasalahan masyarakat sekitar	SS	S	RR	TS	STS

Lampiran 3

INSTRUMEN PENGELOLAAN STRES

Kuesioner ini dimaksudkan sebagai alat pengumpul data mengenai hubungan motivasi kerja dan pengelolaan stres dengan komitmen afektif guru. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi pekerjaan ataupun jabatan, oleh karena itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan apa yang dirasakan atau dialami, agar dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas responden

Inisial : _____

Tempat bekerja : _____

Petunjuk Pengisian Instrumen:

Bacalah setiap pernyataan di bawah dengan teliti, kemudian jawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu rasakan dengan memberi tanda **X** pada kolom yang tersedia, dimana **SS** = Sangat sering, **SR** = Sering, **JR** = Jarang, **KK** = Kadang-kadang, **TP** = Tidak pernah.

No	Pernyataan	Skala pengukuran				
1	Tepat waktu dalam mengerjakan perangkat pembelajaran adalah motto saya	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya selalu merencanakan pembelajaran dikelas dengan perhitungan yang baik agar semua materi pembelajaran bisa saya capai dengan hasil maksimal	SS	S	RR	TS	STS
3	Saya sering terlambat menyerahkan nilai ujian siswa kepada WKS 1	SS	S	RR	TS	STS
4	Saya marah jika mendapatkan surat teguran atas keterlambatan saya dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru	SS	S	RR	TS	STS
5	Waktu adalah hal sangat penting bagi saya	SS	S	RR	TS	STS
6	Pertemuan dengan orang tua siswa saya lakukan secara terjadwal	SS	S	RR	TS	STS
7	Saya menyediakan waktu diluar jam mengajar	SS	S	RR	TS	STS

	untuk berbagi bersama siswa					
8	Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas karena tekanan dari kepala sekolah	SS	S	RR	TS	STS
9	Siswa saya adalah inspirasi saya	SS	S	RR	TS	STS
10	Mengajar setiap hari dikelas sangat membosankan bagi saya.	SS	S	RR	TS	STS
11	Saya marah jika siswa saya tidak mengerti akan penjelasan saya	SS	S	RR	TS	STS
12	Pekerjaan sebagai guru tidak menyenangkan	SS	S	RR	TS	STS
13	Mendapatkan tugas yang sulit merupakan tantangan bagi saya	SS	S	RR	TS	STS
14	Gaji saya sebagai guru rendah tidak sebanding dengan tenaga dan pikiran yang telah dikeluarkan	SS	S	RR	TS	STS
15	Oleh karena tidak sabar, saya sering dihadapkan dengan masalah-masalah yang pelik dalam mengajar	SS	S	RR	TS	STS
16	Pandangan masyarakat guru adalah pahlawan	SS	S	RR	TS	STS
17	Lingkungan sekolah dan rekan kerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah	SS	S	RR	TS	STS
18	Orang tua siswa cenderung menyalahkan saya sebagai guru jika siswa tersebut nilai akademiknya rendah	SS	S	RR	TS	STS
19	Saya memaafkan rekan kerja yang merusak media pembelajaran saya	SS	S	RR	TS	STS
20	Saya memaafkan kepala sekolah yang selalu menuntut guru sempurna dalam PBM	SS	S	RR	TS	STS
21	Saya terbiasa memaafkan terlebih dahulu	SS	S	RR	TS	STS
22	Saya sering mendiamkan rekan kerja karena marah	SS	S	RR	TS	STS
23	Jika hati tergores maka ia takkan pernah sembuh	SS	S	RR	TS	STS
24	Saya memaafkan orang tua siswa yang suka menyalahkan guru	SS	S	RR	TS	STS
25	Saya memperbaiki komunikasi dengan rekan kerja jika ada kesalahpahaman	SS	S	RR	TS	STS
26	Saya tidak suka jika harus bersikap ramah dengan siswa dikelas	SS	S	RR	TS	STS
27	Saya harus mengajarkan siswa saya untuk bisa bersosialisasi dengan lingkungan sekitar	SS	S	RR	TS	STS
28	Sosialisasi dengan lingkungan sekitar sangat saya perlukan	SS	S	RR	TS	STS

29	Saya memiliki kepribadian yang tertutup	SS	S	RR	TS	STS
30	Saya merasa resah jika ada persaingan yang tidak sehat antar sesama guru disekolah	SS	S	RR	TS	STS
31	Saya senang sholat berjamaah bersama siswa saya dikelas	SS	S	RR	TS	STS
32	Saya akan terhindar dari perilaku buruk dalam proses KBM di kelas jika ibadah saya baik.	SS	S	RR	TS	STS
33	Saya selalu menjaga kedekatan dengan Allah SWT agar menjadi guru yang bisa diteladani	SS	S	RR	TS	STS
34	Saya memisahkan antara masalah spiritual agama dengan masalah pekerjaan di sekolah	SS	S	RR	TS	STS

Lampiran 4

Tabel Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Angket Komitmen Afektif Guru

NO	NAME	Question/item																																								Y	Y2			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	ND	5	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	59	3481		
2	HM	4	4	2	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59	3481		
3	MW	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	61	3721			
4	FW	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	61	3721	
5	DZ	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	3	5	63	3969		
6	KS	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	1	3	56	3136		
7	AS	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	56	3136		
8	NF	2	2	3	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	5	61	3721			
9	RK	5	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	56	3136			
10	SL	2	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	2	3	2	3	57	3249			
11	MK	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	53	2809		
12	AM	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	2	3	2	3	52	2704			
13	ES	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	56	3136		
14	BA	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	64	4096		
15	MP	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	60	3600
16	RM	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	63	3969	
17	MH	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	61	3721	
18	MA	5	3	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	55	3025		
19	KS	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	45	2025	
20	MH	2	2	4	4	5	4	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	2	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	53	2809		
21	BS	1	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	45	2025			
22	HD	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	64	4096	
23	SA	4	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	68	4624		
24	NL	2	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	2	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	3	3	3	3	6	59	3481			
25	SY	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	4	2	4	51	2601			
26	RD	3	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	47	2209	
27	SA	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	2	4	4	5	4	61	3721		
28	SM	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	47	2209	
29	NB	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	50	2500		
30	MH	1	2	3	5	3	4	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	1	3	2	4	2	43	1849			
ΣX		98	101	96	127	130	106	114	114	91	111	123	125	130	113	121	123	98	117	110	112	121	120	117	129	114	127	114	91	117	110	113	130	114	121	122	98	108	110	100	110	1686	95960			
ΣX ²		362	363	324	555	574	396	460	460	307	435	517	533	574	443	501	517	362	473	432	442	506	504	481	565	460	553	460	307	473	432	441	374	454	501	517	362	410	432	362	434					
ΣXY		9604	10201	9216	16129	16900	11236	12996	12996	8201	12321	15129	15025	16900	12769	14641	15129	9604	13809	12100	12544	14641	14400	13809	16641	12996	16129	12996	8201	13689	12100	12769	10900	12996	14641	15129	9604	11664	12100	10000	12100					
ΣXY		5617	5746	5370	7192	7352	595	6492	6492	5106	6330	6975	7088	7355	6410	6862	6984	5617	6654	6337	6381	6865	6829	6626	7296	6492	7196	6492	5186	6654	6337	6339	7355	6481	6862	684	5617	6135	6337	5674	6311					
r hitung		0,487	0,419	-0,177	0,377	0,405	0,235	0,474	0,474	0,371	0,536	0,504	0,520	0,432	0,410	0,494	0,577	0,487	0,554	0,833	0,510	0,453	0,499	0,293	0,414	0,474	0,430	0,474	0,371	0,554	0,833	-0,085	0,432	0,468	0,494	0,577	0,487	0,409	0,833	0,290	0,671					

Lampiran 5

Tabel Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

NO	NAME	Question Item																																								Y	Y2			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	ND	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3481	
2	HM	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3600
3	MW	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3844
4	FW	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3721
5	DZ	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4225	
6	KS	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	2809
7	AS	3	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3364	
8	NF	3	2	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3364	
9	RK	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3136	
10	SL	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3249	
11	MK	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	2809	
12	AM	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	2704	
13	ES	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3136	
14	BA	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4096		
15	MP	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3364	
16	RM	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3969		
17	MH	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3136		
18	MA	2	3	5	4	2	2	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	2916		
19	KS	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	2209	
20	MH	2	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	2601	
21	BS	1	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	2025	
22	HD	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3969		
23	SA	4	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	4624		
24	NL	2	4	5	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3481		
25	SY	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	2500		
26	RD	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	2209	
27	SA	2	3	5	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3600		
28	SM	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2116	
29	NB	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	2401		
30	MH	3	3	3	5	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	1849		
ΣX		92	101	120	130	124	111	114	98	91	111	123	125	130	111	121	123	91	117	110	112	117	120	116	123	114	124	114	91	117	110	113	130	108	121	123	98	107	110	96	111	1673	94807			
ΣX²		308	361	504	576	528	429	460	350	307	435	517	533	574	431	301	517	309	473	432	442	477	504	472	523	460	534	460	307	473	432	441	574	414	501	517	362	401	432	330	443					
ΣXY		864	10201	14400	16900	15376	12321	12996	9604	8281	12321	15129	15625	16900	12321	14641	15129	8281	13689	12100	12544	13689	14400	13464	15129	12996	15376	12996	8281	13689	12100	12769	16900	11664	14641	15129	9604	11449	12100	9216	12321					
ΣXY		5198	5714	6778	7311	6968	6241	6441	3470	5158	6279	6920	7035	7297	6253	6808	6930	5108	6603	6288	6333	6587	6778	6514	6921	6441	6803	6441	5158	6603	6288	6291	7297	6808	6808	6930	5584	6024	6288	5392	6322					
r hitung		0,381	0,512	0,505	0,496	0,387	0,342	0,464	0,026	0,430	0,519	0,490	0,529	0,417	0,401	0,481	0,570	0,166	0,551	0,825	0,513	0,394	0,505	0,268	0,410	0,464	0,422	0,464	0,430	0,551	0,825	-0,078	0,417	0,431	0,481	0,570	0,528	0,372	0,825	0,231	0,667					
r tabel		0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361					
Status		V	V	V	V	V	InV	V	InV	V	V	V	V	V	V	V	V	InV	V	V	V	V	V	InV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V				

Lampiran 6

Tabel Perhitungan Uji Validitas Uji Coba Angket Pengelolaan Stres

NO	NAME	Questionitem																																								Y1	Y2			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	ND	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	58	3364		
2	HM	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60	3600
3	MW	3	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	57	3249			
4	FW	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	61	3721	
5	DZ	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	2	62	3844			
6	KS	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	2	3	1	3	3	53	2809			
7	AS	2	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	54	2916			
8	NF	3	2	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	58	3364		
9	RK	5	4	3	4	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	56	3136			
10	SL	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	3	3	2	3	57	3249				
11	MK	3	3	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	2	51	2601			
12	AM	2	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	2	53	2809			
13	ES	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	55	3025		
14	BA	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	5	2	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	64	4096			
15	MP	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	3600		
16	KM	2	3	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	64	4096		
17	MH	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	4	58	3364			
18	MA	3	3	5	4	3	2	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	2	5	5	5	2	5	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	4	3	53	2809		
19	KS	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48	2304		
20	MH	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	51	2601		
21	BS	3	2	3	3	4	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	45	2025			
22	HD	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	2	59	3481		
23	SA	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	68	4624	
24	NL	3	4	5	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	3	5	5	2	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	56	3136	
25	SY	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	4	51	2601	
26	RD	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	1	3	2	3	3	2	5	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	47	2209		
27	SA	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	57	3249		
28	SM	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	48	2304		
29	NB	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	3	3	52	2704		
30	MH	2	3	3	5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	5	3	3	3	3	1	4	2	4	2	45	2025			
ΣX		99	102	115	127	126	111	114	106	91	111	118	125	130	108	121	123	92	117	102	112	119	113	107	123	114	127	114	91	117	110	113	130	110	121	123	98	101	110	99	97	1661	92915			
ΣX ²		355	370	465	555	542	433	460	402	307	435	480	531	574	414	501	517	312	473	384	42	489	451	423	521	460	555	440	307	473	432	441	574	424	501	517	362	377	432	353	341					
ΣXY		9801	10404	13225	16129	1876	12321	12996	11236	8281	12321	13924	15625	16900	11664	14641	15129	8464	13689	10404	12544	14161	12769	11449	15129	12996	16129	12996	8281	13689	12100	12769	16900	12100	14641	15129	9604	10201	12100	9801	9409					
ΣXY		5547	5718	6425	7079	7018	6206	6394	5928	5120	6228	6581	6976	7240	6039	6750	6871	5156	6547	5719	6270	6636	6317	5998	6860	6394	7063	6394	5120	6547	6221	6246	7240	6136	6750	6871	5531	5654	6221	5518	5403					
r hitung		0,40	0,475	0,30	0,369	0,379	0,414	0,515	0,366	0,476	0,541	0,389	0,513	0,420	0,384	0,456	0,354	0,369	0,548	0,30	0,488	0,373	0,390	0,372	0,396	0,515	0,26	0,315	0,476	0,548	0,791	-0,086	0,420	0,326	0,456	0,554	0,527	0,330	0,791	0,232	0,201					
r tabel		0,30	0,361	0,30	0,361	0,30	0,361	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361	0,30	0,361	0,361					
Status		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		

Lampiran 7

Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Komitmen Afektif Guru

	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Y	Y ²		
3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	157	24649
2	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	164	26896
3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	155	24025
4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	4	171	29241
3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	178	31684
4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	2	3	1	3	143	20449	
4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	155	24025
3	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	158	24964	
4	4	4	3	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	156	24336	
4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	160	25600	
3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	138	19044
3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	2	3	2	3	144	20736
2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	158	24964	
3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	167	27889
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	154	23716
4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	156	24336
3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	156	24336
5	4	2	2	5	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	2	5	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	148	21904	
3	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	119	14161	
4	4	5	4	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	2	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	142	20164	
4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	4	3	4	4	1	3	2	2	4	122	14884	
3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	167	27889	
2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	181	32761	
3	5	4	2	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	2	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	2	3	3	3	6	161	25921	
2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	4	2	4	139	19321
3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	130	16900	
2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	153	23409	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	134	17956	
4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	140	19600	
3	5	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	5	3	3	3	1	4	2	4	2	113	12769	

0,579	0,599	0,489	0,869	0,924	0,924	1,068	0,839	0,438	0,42	0,368	0,713	0,447	0,438	1,444	0,576	0,989	0,823	0,585	0,828	0,852	0,489	0,924	0,478	0,924	1,068	0,576	0,989	0,53	0,368	0,713	0,447	0,438	1,444	0,731	0,989	0,907	1,057		
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--	--

Lampiran 8

Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas Uji Coba Motivasi Kerja

NO	NAME	M QUESTION																																								Y	Y ²																																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40																																															
1	RAD	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4																								153	239																																														
2	FT	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4																								162	263																																														
3	IWN	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4																								157	246																																														
4	PAN	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4																								171	292																																														
5	HH	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4																								179	330																																														
6	IAR	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4																								143	204																																														
7	NYS	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																							157	246																																															
8	RC	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4																							160	256																																															
9	HM	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4																							153	234																																															
10	JL	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4																							161	259																																															
11	EF	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4																							139	193																																															
12	AN	3	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4																							142	209																																															
13	SA	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4																							161	259																																															
14	SAN	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4																							165	272																																															
15	UN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																							153	234																																															
16	AA	2	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4																							154	237																																															
17	HK	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4																						157	246																																																
18	AS	2	3	5	4	4	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4																							143	204																																															
19	HUP	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4																						122	148																																																
20	FN	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4																						143	204																																																
21	KAI	1	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4																						123	151																																																
22	AA	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4																						165	272																																																
23	FNS	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																						185	342																																																
24	AH	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4																						161	259																																																
25	AFH	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																						140	196																																																
26	MT	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																						132	174																																																
27	DK	2	3	5	5	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4																						157	246																																																
28	DAW	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4																						135	182																																																
29	IWL	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4																						141	198																																																
30	SSR	3	3	3	5	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3																						116	134																																																
	n	40																																																																																						
	n-1	39																																																																																						
	Var Total	258,7																																																																																						
	VarButir Instrumen	0,892	0,729	0,828	0,599	0,493	0,631	0,924	1,04	1,068	0,838	0,438	0,42	0,368	0,713	0,447	0,438	1,13	0,571	0,989	0,824	0,58	0,828	0,804	0,48	0,924	0,599	0,924	1,06	0,571	0,98	0,5	0,36	0,71	0,44	0,43	1,44	0,65	0,98	0,90	1,1																																															
	Jumlah Var Butir	29,76																																																																																						
	Alpha Cronbach	0,908																																																																																						
	Hasil	Reliable Tinggi																																																																																						

Lampiran 10

PERHITUNGAN VALIDITAS INSTRUMEN ANGKET

1. Perhitungan Validitas Instrumen Angket Komitmen Afektif Guru

Perhitungan validitas komitmen afektif guru dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = validitas angket

n = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor distribusi Y

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen tes dinyatakan valid.

Perhitungan untuk validitas item angket komitmen afektif guru dilakukan dengan menggunakan *Software Microsoft Office Excel*. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Berikut ini contoh perhitungan validitas secara manual untuk menghitung koefisien korelasi item nomor 1 yaitu:

$$\sum X = 99$$

$$\sum X^2 = 355$$

$$\sum Y = 58$$

$$\sum Y^2 = 3364$$

$$\sum XY = 5551$$

$$n = 30$$

Sehingga:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{30(5551) - (99)(58)}{\sqrt{\{(30.355) - (99)^2\}\{(30.364) - (58)^2\}}}$$

$$= 0,421$$

Untuk r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 30$, diperoleh $0,361$; $r_{hitung}(0,421) > r_{tabel}(0,361)$. Maka angket dinyatakan valid. Dengan cara yang sama, maka nilai r_{hitung} item lainnya diperoleh yang dirangkum pada tabel di bawah ini.

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,487	0,361	Valid	21	0,453	0,361	Valid
2	0,419	0,361	valid	22	0,499	0,361	Valid
3	-0,177	0,361	Invalid	23	0,293	0,361	Invalid
4	0,377	0,361	Valid	24	0,404	0,361	Valid
5	0,405	0,361	Valid	25	0,474	0,361	Valid
6	0,235	0,361	Invalid	26	0,430	0,361	Valid
7	0,474	0,361	Valid	27	0,474	0,361	Valid
8	0,474	0,361	Valid	28	0,371	0,361	Valid
9	0,371	0,361	Valid	29	0,554	0,361	Valid
10	0,536	0,361	Valid	30	0,833	0,361	Valid
11	0,504	0,361	Valid	31	-0,085	0,361	Invalid
12	0,520	0,361	Valid	32	0,432	0,361	Valid
13	0,432	0,361	Valid	33	0,468	0,361	Valid
14	0,410	0,361	Valid	34	0,494	0,361	Valid
15	0,494	0,361	Valid	35	0,577	0,361	valid
16	0,577	0,361	Valid	36	0,487	0,361	Valid
17	0,487	0,361	Valid	37	0,409	0,361	Valid
18	0,554	0,361	Valid	38	0,833	0,361	Valid
19	0,833	0,361	Valid	39	0,290	0,361	Invalid
20	0,510	0,361	Valid	40	0,671	0,361	Invalid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} (koefisien korelasi) untuk setiap item angket komitmen afektif guru. Pada item nomor 1, diperoleh $r_{hitung} = 0,421$. Nilai koefisien ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$. Karena nilai $r_{hitung}(0,421) > r_{tabel}(0,361)$, maka item nomor 1 dinyatakan valid, dan cara ini berlaku juga untuk item angket lainnya. Dari 40 item, ada 6 item yang invalid dan 35 item yang valid. Kemudian item yang valid dipakai untuk menjarang data untuk angket komitmen afektif guru.

2. Perhitungan Validitas Instrumen Angket Motivasi kerja

Perhitungan validitas pengelolaan stres dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = validitas angket

n = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor distribusi Y

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tes dinyatakan valid.

Perhitungan untuk validitas item angket motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan *Software Microsoft Office Excel*. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Berikut ini contoh perhitungan validitas secara manual untuk menghitung koefisien korelasi item nomor 1 yaitu:

$$\sum X = 92$$

$$\sum X^2 = 308$$

$$\sum Y = 59$$

$$\sum Y^2 = 3481$$

$$\sum XY = 5198$$

$$n = 3$$

Sehingga:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{30(5198) - (92)(59)}{\sqrt{\{(30308) - (92)^2\}\{(303481) - (59)^2\}}}$$

$$= 0,381$$

Untuk r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 30$, diperoleh $0,361$; $r_{hitung}(0,381) > r_{tabel}(0,361)$. Maka angket dinyatakan valid. Dengan cara yang sama, maka nilai r_{hitung} item lainnya diperoleh yang dirangkum pada tabel di bawah ini.

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,381	0,361	Valid	21	0,394	0,361	Valid
2	0,512	0,361	Valid	22	0,505	0,361	Valid
3	0,505	0,361	Valid	23	0,268	0,361	Invalid
4	0,496	0,361	Valid	24	0,410	0,361	Valid
5	0,387	0,361	Valid	25	0,464	0,361	Valid
6	0,350	0,361	Invalid	26	0,422	0,361	Valid
7	0,464	0,361	Valid	27	0,464	0,361	Valid
8	0,026	0,361	invalid	28	0,430	0,361	Valid
9	0,430	0,361	Valid	29	0,551	0,361	Valid
10	0,519	0,361	Valid	30	0,825	0,361	Valid
11	0,498	0,361	Valid	31	-0,078	0,361	Valid
12	0,529	0,361	Valid	32	0,417	0,361	Valid
13	0,417	0,361	Valid	33	0,431	0,361	Valid
14	0,401	0,361	Valid	34	0,481	0,361	Valid
15	0,481	0,361	Valid	35	0,570	0,361	Valid
16	0,570	0,361	Valid	36	0,528	0,361	Valid
17	0,166	0,361	Invalid	37	0,372	0,361	Valid
18	0,551	0,361	Valid	38	0,825	0,361	Valid
19	0,825	0,361	Valid	39	0,231	0,361	Invalid
20	0,513	0,361	Valid	40	0,667	0,361	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} (koefisien korelasi) untuk setiap item angket motivasi kerja. Pada item nomor 1, diperoleh $r_{hitung} = 0,361$. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$. Karena nilai $r_{hitung}(0,381) > r_{tabel}(0,361)$, maka item nomor 1 dinyatakan

valid, dan cara ini berlaku juga untuk item angket lainnya. Dari 40 item, ada 6 item yang invalid dan 34 item yang valid. Kemudian item yang valid dipakai untuk menjaring data untuk angket pengelolaan stres.

3. Perhitungan Validitas Instrumen Angket Pengelolaan Stres

Perhitungan validitas komitmen guru dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = validitas angket

n = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan skor distribusi Y

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen tes dinyatakan valid.

Perhitungan untuk validitas item angket pengelolaan stres dilakukan dengan menggunakan *Software MicrosoftOfficee Excel*. Kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Berikut ini contoh perhitungan validitas secara manual untuk menghitung koefisien korelasi item nomor 1 yaitu:

$$\sum X = 99$$

$$\sum X^2 = 355$$

$$\sum Y = 58$$

$$\sum Y^2 = 3364$$

$$\sum XY = 5547$$

$$n = 30$$

Sehingga:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{hitung} = \frac{30(5547) - (99)(58)}{\sqrt{\{(30355) - (91)^2\}\{(30364) - (58)^2\}}}$$

$$= 0,400$$

Untuk r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 30$, diperoleh $0,361$; $r_{hitung}(0,400) > r_{tabel}(0,361)$. Maka angket dinyatakan valid. Dengan cara yang sama, maka nilai r_{hitung} item lainnya diperoleh yang dirangkum pada tabel di bawah ini.

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,400	0,361	Valid	21	0,373	0,361	Valid
2	0,475	0,361	Valid	22	0,390	0,361	Valid
3	0,381	0,361	Valid	23	0,372	0,361	Valid
4	0,369	0,361	Valid	24	0,396	0,361	Valid
5	0,379	0,361	Valid	25	0,515	0,361	Valid
6	0,414	0,361	Valid	26	0,245	0,361	Invalid
7	0,515	0,361	Valid	27	0,515	0,361	Valid
8	0,366	0,361	Valid	28	0,476	0,361	Valid
9	0,476	0,361	Valid	29	0,548	0,361	Valid
10	0,541	0,361	Valid	30	0,791	0,361	Valid
11	0,389	0,361	Valid	31	-0,086	0,361	Invalid
12	0,513	0,361	Valid	32	0,420	0,361	Valid
13	0,420	0,361	Valid	33	0,326	0,361	Invalid
14	0,384	0,361	Valid	34	0,456	0,361	Valid
15	0,456	0,361	Valid	35	0,554	0,361	Valid
16	0,554	0,361	Valid	36	0,527	0,361	Valid
17	0,369	0,361	Valid	37	0,330	0,361	Invalid
18	0,548	0,361	Valid	38	0,791	0,361	Valid
19	0,381	0,361	Valid	39	0,232	0,361	Invalid
20	0,458	0,361	Valid	40	0,201	0,361	Invalid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} (koefisien korelasi) untuk setiap item angket pengelolaan stres. Pada item nomor 1, diperoleh $r_{hitung} = 0,400$. Nilai koefisien ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $n = 30$ dan $\alpha = 0,05$. Karena nilai $r_{hitung}(0,400) > r_{tabel}(0,361)$, maka item nomor 1 dinyatakan valid, dan cara ini berlaku juga untuk item angket lainnya. Dari 40 item, ada 6 item yang invalid dan 34 item yang valid. Kemudian item yang valid dipakai untuk menjarang data untuk angket komitmen guru.

Lampiran 11

PERHITUNGAN UJI RELIABILITAS (KETERANDALAN) INSTRUMEN

1. Perhitungan reliabilitas angket komitmen afektif guru

Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *AlphaCronbach* (α) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak item pertanyaan atau banyak soal

$\sum s_i^2$ = jumlah varian item

S_t^2 = varians total

$$r_{11} = \frac{\sum s_i^2 - \frac{(\sum s_i)^2}{n}}{\sum s_i^2}$$

Keterangan:

S_i = Varians sksor tiap-tiap item

$\sum s_i^2$ = jumlah kuadrat itemX

$(\sum s_i)^2$ = jumlah itemX total dikuadratkan

n = jumlah responden

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:

0,800 – 1,000 = SangatTinggi

0,600 – 0,800 = Tinggi

0,400 – 0,600 = Cukup

0,200 – 0,400 = Rendah

0,000 – 0,200 = Sangatrendah

Hasil perhitungan selengkapnya terangkum dalam tabel berikut:

No Item	Varians item	No Item	Varians item
1	1,444	21	0,585
2	0,792	22	0,828
3	0,579	23	0,852
4	0,599	24	0,489
5	0,489	25	0,924
6	0,869	26	0,478
7	0,924	27	0,924
8	0,924	28	1,068
9	1,068	29	0,578
10	0,838	30	0,989
11	0,438	31	0,53
12	0,42	32	0,368
13	0,368	32	0,713
14	0,713	34	0,447
15	0,447	35	0,438
16	0,438	36	1,444
17	1,444	37	0,731
18	0,576	38	0,989
19	0,989	39	0,907
20	0,823	40	1,057
		Var Total	269,6

Kemudian dilakukan perhitungan:

$$r_{11} = \left(\frac{40}{40-1} \right) \left(1 - \frac{3051}{2696} \right)$$

$$r_{11} = 0,91$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, disimpulkan bahwa 33 item angket komitmen afektif guru yang telah divalidkan adalah reliabel dengan nilai $r_{11} = 0,91$. Dengan demikian, 33 item angket komitmen afektif guru dinyatakan valid dan dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai instrumen pengumpul data. Setelah harga koefisien reliabilitas dikonsultasikan terhadap indeks keterandalan, maka reliabilitas angket komitmen afektif guru dalam kategori **sangat tinggi**.

2. Perhitungan reliabilitas angket motivasi kerja

Untuk menguji reliabilitas, digunakan rumus *AlphaCronbach* (α) sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak item pertanyaan atau banyak soal

$\sum x_i^2$ = jumlah varian item

St^2 = varians total

Untuk menghitung varians item digunakan rumus:

$$r_{11} = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}$$

Keterangan:

r_{11} = varians item

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat item X

$(\sum x_i)^2$ = jumlah item X total dikuadratkan

n = jumlah responden

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:

0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi

0,600 – 0,800 = Tinggi

0,400 – 0,600 = Cukup

0,200 – 0,400 = Rendah

0,000 – 0,200 = Sangat rendah

Hasil perhitungan selengkapnya terangkum dalam tabel berikut:

No Item	Varians item	No Item	Varians item
1	0,892	21	0,585
2	0,723	22	0,828
3	0,828	23	0,809
4	0,599	24	0,489
5	0,489	25	0,924
6	0,831	26	0,599
7	0,924	27	0,924
8	1,03	28	1,068
9	1,088	29	0,578

10	0,838	30	0,989
11	0,438	31	0,53
12	0,42	32	0,388
13	0,388	33	0,713
14	0,713	34	0,447
15	0,447	35	0,438
16	0,438	36	1,444
17	1,137	37	0,654
18	0,578	38	0,989
19	0,989	39	0,907
20	0,823	40	1,114

Kemudian dilakukan perhitungan:

$$r_{11} = \left(\frac{40}{40-1} \right) \left(1 - \frac{29,76}{258,7} \right)$$

$$r_{11} = 0,908$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, disimpulkan bahwa 34 item angket motivasi kerja yang telah divalidkan adalah reliabel dengan nilai $r_{11} = 0,908$. Dengan demikian, 34 item angket motivasi kerja dinyatakan valid dan dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai instrumen pengumpul data. Setelah harga koefisien reliabilitas dikonsultasikan terhadap indeks keterandalan, maka reliabilitas motivasi kerja dalam kategori **sangat tinggi**.

3. Perhitungan reliabilitas angket pengelolaan stres

Untuk menguji reliabilitas, digunakan rumus *Cronbach Alpha* (α) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak item pertanyaan atau banyak soal

$\sum s_i^2$ = jumlah varian item

S^2 = varians total

Untuk menghitung varians item digunakan rumus:

$$s_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{k}}{k}$$

Keterangan:

r_{11} = varians item

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat item X

$(\sum x_i)^2$ = jumlah item X total dikuadratkan

n = jumlah responden

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:

0,800 – 1,000 = SangatTinggi

0,600 – 0,800 = Tinggi

0,400 – 0,600 = Cukup

0,200 – 0,400 = Rendah

0,000 – 0,200 = Sangat rendah

Hasil perhitungan selengkapnya terangkum dalam tabel berikut:

No Item	Varians item	No Item	Varians item
1	0,792	21	0,585
2	0,723	22	1,099
3	0,855	23	1,426
4	0,599	24	0,489
5	0,489	25	0,924
6	0,769	26	0,599
7	0,924	27	0,924
8	0,947	28	1,068
9	1,068	29	0,576
10	0,838	30	0,989
11	0,875	31	0,53
12	0,42	32	0,388
13	0,368	33	0,713
14	0,713	34	0,447
15	0,447	35	0,438
16	0,438	36	1,444
17	1,275	37	1,275
18	0,576	38	0,989
19	1,375	39	0,907
20	0,823	40	0,961

Kemudian dilakukan perhitungan:

$$r_{11} = \left(\frac{40}{40-1} \right) \left(1 - \frac{3206}{2319} \right)$$

$$r_{11} = 0,884$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, disimpulkan bahwa 33 item angket pengelolaan stres yang telah divalidkan adalah reliabel dengan nilai $r_{11} = 0,804$. Dengan demikian, 33 item angket pengelolaan stres dinyatakan valid dan dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai instrumen pengumpul data. Setelah harga koefisien reliabilitas dikonsultasikan terhadap indeks keterandalan, maka reliabilitas angket pengelolaan stres dalam kategori **sangat tinggi**.

Lampiran 12

Hasil Rekapitulasi Angket Komitmen Afektif Guru

No	Nomor Item																																	Y				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34			
1	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	116	
2	3	5	3	3	5	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	3	5	2	2	4	3	2	4	3	4	2	4	128
3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	4	2	4	2	4	128
4	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	133	
5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	136
6	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	4	141
7	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	145	
8	1	2	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	2	4	5	4	3	5	2	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	154
9	5	3	5	5	5	4	5	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	2	4	5	2	4	5	2	3	4	5	4	3	3	157	
10	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	117	
11	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	117
12	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	121	
13	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	3	3	4	3	5	4	5	123
14	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	3	4	3	5	2	4	2	3	5	5	4	4	4	4	123	
15	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	4	3	4	130	
16	5	2	3	4	4	2	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	2	5	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	145
17	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	127	
18	5	4	3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	5	4	5	2	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	140	
19	5	5	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	153
20	5	2	4	5	4	3	5	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	1	2	4	5	4	3	5	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	154	
21	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	157	
22	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	2	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	3	4	120	
23	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	119	
24	3	3	5	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	119	
25	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	116	
26	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	5	3	4	3	3	3	3	5	5	127
27	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	126
28	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	126	
29	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	127	
30	5	2	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	129	
31	4	4	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	129	
32	5	2	3	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	3	4	4	5	3	2	5	2	3	4	4	2	5	2	4	2	2	3	4	3	4	3	4	130	
33	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	127	
34	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	143
35	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	134
36	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	134	
37	2	4	5	7	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	132	
38	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	2	3	2	2	4	5	4	3	4	3	4	133	
39	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	124	
40	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	124	
41	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	129	
42	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	2	5	4	5	3	5	3	5	125	
43	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	140	
44	4	4	2	2	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	143	
45	5	5	4	3	5	4	5	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	5	3	4	4	4	4	144	
46	2	2	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	5	2	4	5	4	3	5	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	145	
47	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	143	
48	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	132	
49	5	3	5	5	2	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	143	
50	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	2	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	3	3	5	4	4	157		
51	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3																						

63	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	133				
64	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	5	5	5	140				
65	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	147			
66	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	5	3	159		
67	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	134		
68	3	2	3	3	5	2	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	5	4	3	2	3	3	5	2	2	4	3	2	4	3	4	2	4	133	
69	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	131	
70	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	2	5	4	4	4	138	
71	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	138
72	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	5	3	5	134	
73	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	136	
74	2	2	3	3	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	3	4	2	4	5	1	2	4	4	5	4	4	153		
75	4	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	2	5	3	3	4	3	5	5	5	121		
76	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	114	
77	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	130	
78	4	4	4	5	4	3	5	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	5	4	2	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	131		
79	4	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	140	
80	4	2	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	3	4	149	
81	5	2	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	2	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	149	
82	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	2	4	5	2	4	2	3	5	5	4	4	4	159	
83	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	2	3	4	3	4	3	3	123	
84	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	124	
85	4	5	3	2	4	2	3	5	4	2	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	2	3	5	4	2	3	4	5	3	4	125	
86	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	2	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	139	
87	2	2	4	3	5	2	5	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	4	3	5	5	5	3	2	5	3	4	4	4	4	139	
88	4	4	2	2	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	5	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	137	
89	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	3	5	4	5	4	5	121	
90	4	4	2	3	5	2	4	5	2	4	5	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	130	
91	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	142	
92	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	149	
93	5	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	148	
94	3	3	3	3	4	2	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	2	5	2	2	3	4	4	4	3	3	145	

No	N	O	M	O	R	I	T	E	M	Y
1	1	4	5	4	5	4	4	5	4	111
2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	120
3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	124
4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	125
5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	119
6	4	5	5	4	4	4	5	5	4	132
7	5	4	5	4	5	5	3	2	4	133
8	3	3	4	5	3	5	5	4	5	147
9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	147
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	115
11	4	5	3	5	4	4	5	4	5	115
12	4	5	5	4	4	4	5	5	4	111
13	4	5	5	4	4	4	5	5	4	113
14	4	3	4	5	4	4	4	5	4	116
15	4	5	3	5	4	4	4	5	4	117
16	4	5	3	5	4	4	4	5	5	131
17	4	5	3	5	4	4	4	5	5	119
18	4	5	3	5	4	4	4	5	5	133
19	4	5	3	5	4	4	4	5	5	134
20	4	5	3	5	4	4	4	5	5	148
21	4	5	3	5	4	4	4	5	5	151
22	4	5	3	5	4	4	4	5	5	113
23	4	5	3	5	4	4	4	5	5	114
24	4	5	2	5	3	4	4	5	5	114
25	3	4	4	5	4	4	3	2	4	116
26	4	5	3	5	4	4	4	5	5	123
27	4	5	3	5	4	4	4	5	5	123
28	4	5	3	5	4	4	4	5	5	123
29	4	5	3	5	4	4	4	5	5	123
30	4	5	2	5	3	4	4	3	5	124
31	5	3	5	5	2	4	5	2	3	124
32	4	5	3	5	4	4	3	5	5	126
33	3	4	3	5	4	3	5	5	4	122
34	4	5	2	3	5	4	4	3	5	127
35	3	5	3	5	5	4	5	4	3	127
36	4	5	5	2	5	3	4	4	3	127
37	4	5	2	5	3	4	4	3	5	125
38	3	4	3	5	4	3	5	4	4	126
39	4	5	3	5	4	4	4	5	5	126
40	4	3	3	5	4	4	4	5	4	129
41	4	4	4	3	5	5	3	2	5	130
42	5	3	4	3	5	3	4	3	3	130
43	4	5	2	5	3	4	4	3	5	130
44	3	5	2	4	5	2	5	3	5	131
45	4	4	2	4	5	2	3	5	4	131
46	4	2	4	4	3	5	3	5	4	132
47	2	4	5	4	2	5	5	4	4	141
48	2	5	3	4	2	4	5	2	4	141
49	5	3	2	4	3	5	5	3	4	141
50	4	4	2	5	4	5	3	3	4	148
51	4	4	3	5	2	5	3	3	4	146
52	3	3	5	4	3	4	3	2	5	150
53	4	4	3	5	2	5	3	3	4	151
54	4	4	3	5	2	5	3	3	4	107
55	4	4	3	5	3	3	3	4	3	156
56	3	3	4	3	5	3	4	4	3	118
57	3	4	3	5	3	5	4	4	5	118
58	4	5	2	5	3	4	4	3	5	127
59	5	3	5	2	4	5	2	4	3	128
60	5	2	4	5	3	4	4	4	4	128
61	5	2	3	4	3	3	5	2	4	128
62	5	2	3	4	3	3	5	2	4	128
63	3	5	2	4	5	2	4	4	3	128
64	5	3	5	2	2	4	3	3	5	135
65	5	3	5	2	2	4	3	3	5	140
66	5	3	5	2	2	4	3	3	5	152
67	5	3	5	2	2	4	3	3	5	129
68	3	5	2	4	5	2	4	2	3	125
69	2	2	4	3	5	2	5	3	4	125
70	5	3	4	4	2	2	4	3	4	127
71	5	2	3	4	3	3	5	2	4	127
72	4	3	3	2	4	2	3	5	4	129
73	3	4	3	3	5	3	4	4	3	131
74	3	5	3	4	3	3	5	4	4	149
75	4	3	2	4	3	4	3	2	4	119
76	2	5	3	4	2	4	5	1	2	109
77	4	2	4	4	3	5	3	4	4	119
78	3	5	2	4	5	2	4	4	3	124
79	4	4	2	5	4	3	4	4	4	135
80	5	4	4	4	3	2	4	2	3	135
81	4	4	3	3	2	5	3	3	5	136
82	5	3	3	4	2	4	5	3	3	154
83	3	3	3	4	2	4	2	5	4	120
84	5	3	5	4	4	5	2	3	4	120
85	3	3	5	4	3	4	3	3	5	120
86	3	3	5	4	3	4	3	2	5	121
87	3	5	3	4	3	3	5	4	5	140
88	4	4	3	5	2	5	3	3	4	140
89	3	3	5	3	4	3	2	5	4	110
90	4	4	5	4	3	5	3	5	4	110
91	3	5	2	2	2	4	2	5	4	137
92	5	2	3	4	4	2	5	2	4	143
93	5	2	3	4	3	3	3	4	4	138
94	4	4	3	2	4	3	4	4	4	137
95	3	3	4	3	3	3	4	3	3	143
96	1	2	4	5	4	3	5	3	1	145
97	2	2	2	4	3	4	3	4	3	143
98	4	4	3	2	4	3	4	4	4	134
99	2	4	3	5	2	3	4	4	4	129
100	4	4	2	3	2	4	3	5	3	134
101	5	5	3	4	3	2	2	4	5	142
102	5	2	4	5	3	2	4	4	3	121
103	3	2	3	5	2	3	4	2	3	123
104	3	2	4	4	2	5	4	2	2	139
105	3	3	2	3	4	3	2	3	3	139
106	3	3	3	4	3	4	3	3	4	139
107	4	4	2	2	2	4	4	4	2	122
108	3	4	3	3	3	4	3	3	3	142
109	3	4	3	4	2	5	2	3	4	121
110	3	2	3	5	2	4	3	4	2	132
111	3	4	3	3	4	2	5	2	2	142

Lampiran 15

Data Induk			
No.Responden	X1	X2	Y
1	110	151	133
2	123	152	113
3	124	154	114
4	126	150	132
5	129	151	139
6	133	148	121
7	137	148	129
8	142	149	121
9	149	147	134
10	110	147	134
11	111	143	141
12	113	145	121
13	114	146	130
14	114	143	122
15	124	142	148
16	126	143	123
17	120	141	129
18	135	142	124
19	137	142	125
20	147	140	117
21	149	141	121
22	110	141	120
23	111	140	123
24	112	138	127
25	113	139	132
26	114	139	125
27	118	139	130
28	119	140	135
29	120	137	142
30	121	134	127
31	124	134	128
32	125	135	115
33	121	135	131
34	127	135	126
35	128	138	143
36	128	137	127
37	128	134	128
38	129	132	119
39	131	132	123
40	131	133	117
41	131	133	140
42	132	132	127
43	132	131	140
44	135	131	125
45	138	131	133
46	139	128	120
47	140	128	147
48	140	128	132
49	141	128	136
50	142	128	127
51	145	129	129
52	147	129	138
53	150	129	139
54	109	129	132
55	111	130	142
56	118	130	127
57	119	130	150
58	120	131	118
59	121	119	151
60	123	120	125
61	124	120	151
62	125	120	137
63	127	120	147
64	134	121	110
65	139	121	124
66	146	121	110
67	123	122	135
68	125	122	108
69	123	122	121
70	123	123	118
71	112	123	135
72	126	123	126
73	136	123	143
74	148	124	124
75	117	124	129
76	109	124	131
77	122	124	153
78	126	125	128
79	130	125	141
80	139	125	123
81	143	125	124
82	150	126	122
83	117	126	126
84	109	126	111
85	113	127	123
86	125	127	122
87	135	127	122
88	146	127	134
89	115	127	140
90	129	127	111
91	133	114	145
92	142	115	148
93	129	115	149
94	134	116	113
95	143	116	146
96	130	117	118
97	144	117	130
98	132	118	131
99	128	118	139
100	131	119	128
101	141	119	137
102	121	119	110
103	122	107	141
104	130	109	128
105	134	110	120
106	143	110	131
107	127	111	114
108	140	111	116
109	128	113	142
110	132	113	116
111	141	114	143
	14257	14347	14341
Keterangan :			
X1 = Data Variabel Motivasi i Kerja			
X2 = Data Variabel Pengelolaan Sines s			
Y = Data Variabel Komitmen Afektif Guru			
Mean	128,4414414	129,2522523	129,1981982
Median	128	128	128
Modus	123	127	127
StDev	11,13118852	11,07123091	10,69903974

Lampiran 16

PERHITUNGAN STATISTIK DESKRIPTIF

1. Perhitungan distribusi frekuensi, modus, median, mean, dan standar deviasi data variabel komitmen afektif guru.

a) Rentang = $159 - 114 = 45$

a) Banyak kelas = $1 + 3,3 \log 111$
 $= 1 + 3,3 \times 2,04$
 $= 7,749 \sim 8$

b) Banyak kelas adalah 8

c) Panjang kelas interval:

P (lebar kelas) = $\frac{45}{8} = 5,6 \sim 6$

Jadi, $P = 6$

d) Tabel distribusi frekuensi, frekuensi relatif, frekuensi relatif kumulatif

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Guru (Y)

N	Kelas Interval	f _{abs}	f _{relatif (%)}	f _{ku m}	f _{kum (%)}	X _i	X _i ²	fX _i	fX _i ²	
1	114- 119	8	7.2	7	8	7.20	116.5	13572.	932	108578
2	120 – 125	14	12.1	22	19.8	122.5	15006.	1715	210087.5	
3	126 – 131	18	16.1	40	36.0	128.5	16512.	2313	297220.5	
4	132– 137	22	19.1	62	55.8	134.5	18090.	2959	397985.5	
5	138– 143	16	14.1	78	70.2	140.5	19740.	2248	315844	
6	144 – 149	19	17.1	97	87.3	146.5	21462.	2783.5	407782.75	
7	150 – 155	6	5.4	10	92.7	152.5	23256.	915	139537.5	
8	156 - 161	8	7.2	7	11	100	158.5	25122.	1268	200978
	Jumlah							15133.5	2078013.7	

Keterangan:

f = frekuensi

f_{kum} = frekuensi kumulatif

X_i = nilai tengah

Perhitungan statistik dasar:

1) Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{15135}{111} = 136,35$$

2) Median

$$\text{Letak median: } \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} \times 111 = 55,5$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median = 131,5

p = panjang kelas median = 6

f = frekuensi kelas median = 22

F = jumlah frekuensi sebelum kelas median = 40

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 131,5 + 6 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 111 - 40}{22} \right)$$

$$Me = 136,15$$

3) Modus (Mo)

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus

p = panjang kelas interval

b₁ = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b₂ = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 131,5 + 5 \left(\frac{4}{4+6} \right)$$

$$Mo = 133,5$$

4) Rata-rata hitung

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung

f_i = frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas x_i

x_i = tanda kelas interval (setengah dari ujung bawah dan ujung atas)

$\sum f_i$ = banyaknya sampel

$$\text{Harga rata-rata dengan rumus: } \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi}$$

$$\bar{x} = \frac{15135}{111} = 136,35$$

1) Standar Deviasi (SD)

$$s = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{111 \times 151335 - (151335)^2}{111(111-1)}}$$

$$s = 11,53$$

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean, dan Standar Deviasi data variabel Motivasi Kerja Guru (X₁)

a) Rentang = 150 – 109 = 41

b) Banyak kelas = 1 + 3,3 log 111
 = 1 + 3,3 x 2,04
 = 7,749

Banyak kelas adalah 8

c) Panjang kelas interval:

$$P (\text{lebar kelas}) = \frac{41}{8} = 5,1 \sim 5$$

Jadi, P = 5

Tabel distribusi frekuensi, frekuensi relatif, frekuensi relatif kumulatif

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (X₁)

No	Kelas Interval	f _{abs}	f _{relatif (%)}	f _{kum}	f _{kum (%)}	x _i	x _i ²	fx _i	fx _i ²
1	109 – 113	14	12.61	14	12.61	111	12321	1554	172494
2	114 – 117	8	7.207	22	19.82	116	13456	928	107648
3	119 – 123	16	14.41	38	34.23	121	14641	1936	234256
4	124 -129	20	18.02	58	52.25	126	15876	2520	317520
5	129 – 133	17	15.32	75	67.57	131	17161	2227	291737
6	134 – 138	10	9.009	85	76.58	136	18496	1360	184960
7	139 – 143	15	13.51	100	90.09	141	19881	2115	298215
8	144 – 148	7	6.306	107	96.4	146	21316	1022	149212
	149 - 152	4	3.604	111	100	151	22801	604	91204
	Jumlah	111	100					14266	1847246

Keterangan:

f = frekuensi

fkum = frekuensi kumulatif

X_i = nilai tengah

Perhitungan statistik dasar:

1) Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i} = \frac{14257}{111} = 128,44$$

2) Median

Letak median: $\frac{1}{2} n = \frac{1}{2} \times 111 = 55,5$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median = 124,5

p = panjang kelas median = 6

f = frekuensi kelas median = 25

F = jumlah frekuensi sebelum kelas median = 40

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - F}{f} \right)$$
$$Me = 123,5 + 5 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 111 - 38}{20} \right)$$

$$Me = 127,86$$

3) Modus (Mo)

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus

p = panjang kelas interval

b_1 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b_2 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 123,5 + 5 \left(\frac{4}{4+3} \right)$$

$$Mo = 126,4$$

4) Rata-rata hitung

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung

f_i = frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas x_i

x_i = tanda kelas interval (setengah dari ujung bawah dan ujung atas)

Σf_i = banyaknya sampel

Harga rata-rata dengan rumus: $\bar{x} = \frac{\Sigma f_i \cdot x_i}{\Sigma f_i}$

$$\bar{x} = \frac{14257}{111} = 128,44$$

5) Standar Deviasi (SD)

$$s = \sqrt{\frac{n \Sigma f_i x_i^2 - (\Sigma f_i x_i)^2}{n(n-1)}} = \sqrt{\frac{111 \times 1886837 - (14443)^2}{111(111-1)}}$$

$$s = 11,13$$

3. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean, dan Standar

Deviasi data pengelolaan stres

a) Rentang = $154 - 107 = 47$

b) Banyak kelas = $1 + 3,3 \log 96$
 $= 1 + 3,3 \times 1,98$
 $= 7,542$

c) Banyak kelas adalah 7 atau 8

d) Panjang kelas interval:

$$P (\text{lebar kelas}) = \frac{47}{7} = 6,7$$

Jadi, $P = 6$ atau 7 (yang digunakan adalah 7)

e) Tabel distribusi frekuensi, frekuensi relatif, frekuensi relatif kumulatif

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Pengelolaan Stres (X_2)

No	Kelas Interval	f_{abs}	$f_{relatif}$ (%)	f_{kum}	f_{kum} (%)	x_i	x_i^2	$f x_i$	$f x_i^2$
1	107 - 113	8	7.207	14	12.61	11	12100	880	96800
2	114 - 120	18	16.22	32	28.83	11	13689	2106	246402
3	121 - 127	27	24.32	59	53.15	12	15376	3348	415152
4	128 - 134	24	21.62	83	74.77	13	17161	3144	411864
5	135 - 141	16	14.41	99	89.19	13	19044	2208	304704
6	142 - 148	12	10.81	111	100	14	21025	1740	252300
7	149 - 155	6	5.405	117	105.4	15	23104	912	138624
	Jumlah	111	100			91	121499	14338	186584

Keterangan:

- f = frekuensi
- fkum = frekuensi kumulatif
- X_i = nilai tengah

Perhitungan statistik dasar:

1) Mean

$$\bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{14347}{111} = 129,25$$

2) Median

Letak median: $\frac{1}{2} n = \frac{1}{2} \times 111 = 55,5$

Keterangan:

b = batas bawah kelas median = 119,5

p = panjang kelas median = 7

f = frekuensi kelas median = 27

F = jumlah frekuensi sebelum kelas median = 32

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2} n - F}{f} \right)$$

$$Me = 119,5 + 7 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 111 - 32}{27} \right)$$

Me = 125,6

3) Modus (Mo)

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus = 120,5

p = panjang kelas interval = 7

b₁ = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya = 9

b₂ = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya =

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$= 120,5 + 7 \left(\frac{9}{9 + 3} \right) = 122,75$$

4) Rata-rata hitung

Keterangan:

\bar{x} = rata-rata hitung

f_i = frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas x_i

x_i = tanda kelas interval (setengah dari ujung bawah dan ujung atas)

Σf_i = banyaknyasampel

Harga rata-rata dengan rumus: $\bar{x} = \frac{\Sigma f_i \cdot x_i}{\Sigma f_i}$

$$\bar{x} = \frac{14347}{111} = 129,25$$

5) Standar Deviasi (SD)

$$s = \sqrt{\frac{n \Sigma x_i^2 - (\Sigma x_i)^2}{n(n-1)}}$$

$$s = 11,07$$

Lampiran 17

PERHITUNGAN TINGKAT KECENDERUNGAN DATA

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan Motivasi Kerja (X_1), pengelolaan stres (X_2), dan komitmen afektif guru (Y), digunakan rata-rata skor ideal (M_i) dan Standart Deviasi Ideal (SD_i). Dari harga-harga distribusi data guru, dibuat dalam empat kategori.

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
$M_i + 1,5 SD_i <$	FO_1	Fr_1	Tinggi
$M_i \text{ s/d } M_i + 1,5 Sdi$	FO_2	Fr_2	Sedang
$M_i - 1,5 SD_i \text{ s/d } M_i$	FO_3	Fr_3	Kurang
$< M_i - 1,5 Sdi$	FO_4	Fr_4	Rendah
Jumlah	N		

Untuk mencari harga rata-rata ideal (M_i) dan Standart Deviasi Ideal (SD_i) digunakan rumus:

$$M_i = \frac{\sum f_i X_i + \sum h_i}{2}$$

$$SD_i = \frac{\sum f_i X_i^2 - \frac{(\sum f_i X_i)^2}{N}}{6}$$

1. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Afektif (Y)

$$M_i = \frac{(35 \times 5) + (35 \times 1)}{2} = 105$$

$$SD_i = \frac{(35 \times 5) - (35 \times 1)}{6} = 23,33$$

Sehingga diperoleh:

Kategori tinggi = $(M_i + 1,5 SD_i)$ sampai dengan ke atas
 $= 105 + 1,5(23,33) = 139,995$

Kategori sedang = M_i sampai dengan $(M_i + 1,5 SD_i)$
 $= 105 - 139,995$

Kategori kurang = M_i sampai dengan (M_i)
 $= 105 - 1,5(23,33) = 70$

Kategori rendah = $(M_i - 1,5 SD_i)$ sampai dengan ke bawah
 $= < 70$

Berdasarkan harga M_i dan SD_i di atas, diperoleh tingkat kecenderungan variabel komitmen afektif guru (Y) sebagai berikut:

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>141	38	34,23%	Tinggi
105 – 140,99	73	65,77%	Sedang
70– 104,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh responden yang termasuk dalam kategori tinggi = 38 (34,23%), dalam kategori sedang = 73 (65,77%) responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan kategori rendah (0%)

2. Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X_1)

$$\bar{X}_1 = \frac{(34 \square 5) + (34 \square 1)}{2} = \frac{102}{2}$$

$$SD = \frac{(34 \square 5) - (34 \square 1)}{6} = \frac{22,67}{6}$$

Sehingga diperoleh:

- Kategori tinggi = $(M_i + 1,5 SD_i)$ sampai dengan ke atas
 $= 102 + 1,5(22,67) = 136$
- Kategori sedang = M_i sampai dengan $(M_i + 1,5 SD_i)$
 $= 102 - 136$
- Kategori kurang = M_i sampai dengan (M_i)
 $= 102 - 1,5(22,67) = 68$
- Kategori rendah = $(M_i - 1,5 SD_i)$ sampai dengan ke bawah
 $= <68$

Berdasarkan harga M_i dan SD_i di atas, diperoleh tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X_1) sebagai berikut:

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>137	27	24,32%	Tinggi
102 – 136,99	84	75,68%	Sedang
68 – 101,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh responden yang termasuk dalam kategori tinggi= 27 (24,32%), dalam kategori sedang = 84(75,68 %)responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan kategori rendah (0%)

3. Tingkat Kecenderungan Variabel Pengelolaan Stres (X₂)

$$\bar{X}_i = \frac{(34 \times 5) + (34 \times 1)}{2} = 102$$

$$SD = \frac{(34 \times 5) - (34 \times 1)}{6} = 22,67$$

Sehingga diperoleh:

- ☑ Kategori tinggi = (Mi + 1,5 SDi) sampai dengan ke atas
= 102 + 1,5(22,67) = 136
- ☑ Kategori sedang = Mi sampai dengan (Mi + 1,5 SDi)
= 102 – 136
- ☑ Kategori kurang = Mi sampai dengan (Mi)
= 102 – 1,5(22,67) = 68
- ☑ Kategori rendah = (Mi – 1,5 SDi) sampai dengan ke bawah
= <68

Berdasarkan harga Mi dan SDi di atas, diperoleh tingkat kecenderungan variabel Pengelolaan Stres (X₂) sebagai berikut:

Rentangan	Fabsolut	Frelatif	Kategori
>137	28	25,22 %	Tinggi
102 – 136,99	83	74,78 %	Sedang
68 – 101,99	-	-	Kurang
<67,99	-	-	Rendah
Jumlah	111	100%	

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh responden termasuk dalam kategori tinggi = 28 (25,22 %) responden, dalam kategori sedang = 83(74,78 %) responden, dan tidak ada responden yang termasuk dalam kategori kurang dan dalam kategori rendah (0%)

Lampiran 18

PERHITUNGAN UJI LINEARITAS DAN KEBERARTIAN REGRESI DENGAN MENGGUNAKAN SPSS

Untuk melihat hubungan fungsional antara ubahan X dan ubahan Y, dilakukan pengujian dengan rumus regresi linear (Sudjana, 2005:315), yaitu:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dimana:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- a = Bilangan konstan
- b = Bilangan regresi X dan Y
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat

Untuk mengetahui kelinieran persamaan regresi tersebut yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

Hasil dari F_o dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Jika $F_o < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka garis regresi adalah linier. Dengan demikian model linieritas diterima. Dalam pengujian keberartian regresi dari hubungan variabel digunakan teknik analisis varians dengan taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan (K-2) dan (N-K). Untuk uji keberartian regresi, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{RJK(b)}{RJK(S)}$$

Hasil dari F_0 dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Jika $F_0 > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, maka koefisien arah regresi berarti.

Teknis perhitungan menggunakan SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buka program SPSS, klik Variable View
2. Selanjutnya, pada bagian Name tulis saja Motivasi kemudian Prestasi, pada Decimals ubah semua menjadi angka 0, pada bagian Label tuliskan Motivasi Belajar kemudian Prestasi belajar, abaikan yang lainnya.
3. Setelah itu, klik Data View, dan masukkan data Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar yang sudah dipersiapkan tadi, bisa dengan cara copy- paste.
4. Berikutnya, dari menu utama SPSS pilih Analyze, lalu klik Compare Means, dan pilih Means
5. Muncul kotak dengan nama Means, masukkan variable X dan Y
6. Selanjutnya, klik Options, pada Statistik for First Layer, pilih Test of Linearity, kemudian klik Continue
7. Langkah terakhir adalah klik Ok untuk mengakhiri perintah.

Maka dihasilkan Out Put sebagai berikut:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif	Between Groups	(Combined)	12205,797	40	305,145	8,828	,000
Guru * Motivasi Kerja		Linearity	11272,030	1	11272,030	326,118	,000
		Deviation from Linearity	933,767	39	23,943	,693	,893
	Within Groups		2419,500	70	34,564		
	Total		14625,297	110			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Afektif	Between Groups	(Combined)	12205,797	40	305,145	8,828	,000
Guru * Motivasi Kerja		Linearity	11272,030	1	11272,030	326,118	,000
		Deviation from Linearity	933,767	39	23,943	,693	,893
	Within Groups		2419,500	70	34,564		
	Total		14625,297	110			

Keberartian Regresi:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,565	5,462		2,117	,037		
	Motivasi Kerja	,362	,098	,350	3,679	,000	,174	5,731
	Pengelolaan Stres	,605	,099	,581	6,114	,000	,174	5,731

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif Guru

Lampiran 19

PERHITUNGAN NORMALITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,5$. Kriteria untuk menentukan kenormalan data, yaitu: jika $l_o < l_{tabel}$, maka populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $l_o \geq l_{tabel}$, maka populasi tidak berdistribusi normal.

Teknis perhitungan menggunakan SPSS dengan langkah sebagai berikut:

1. Buka program SPSS
2. Entry data atau buka file data yang akan dianalisis
3. Pilih menu berikut: **Analyze** → **Descriptives Statistics** → **Explore** → **OK**
4. Setelah muncul kotak dialog uji normalitas, selanjutnya pilih **y** sebagai **dependent list**; pilih **x** sebagai **factor list**, jika ada lebih dari 1 kelompok data, klik **Plots**; pilih **Normality test with plots**; dan klik **Continue**, lalu **OK**

Maka dihasilkan Out put sebagai berikut:

Tests of Normality ^{b,c,d,e,f,g,h}							
Komitmen Afektif Guru	Motivasi Kerja	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	123,00	,183	5	,200*	,985	5	,961

Lampiran 20

PERHITUNGAN HOMOGENITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari kelompok populasi yang memiliki varians yang berbeda atau tidak. . Kriteria untuk menentukan homogenitas data, yaitu: jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$, maka populasi homogenitas. Uji homogenitas dilakukan dengan *uji Bartlett*, dengan rumus:

$$\chi^2 = \sum \frac{n_i}{n} (10 \log \frac{n_i}{n} - \sum \frac{n_i}{n} \cdot \log n_i)^2$$

$$n_i = \sum n_i (\log n_i^2)$$

$$\chi^2 = \frac{\sum n_i \cdot \log^2 n_i}{\sum n_i}$$

Teknis perhitungan dengan SPSS dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Dari menu utama SPSS, pilih menu Analyze, kemudian pilih submenu Compare Means – One Way Anova
2. Dependen List, Klik variable
3. Factor List, klik variable
4. Klik Options
5. Klik Homogeneity of variance, kemudian klik Continue Klik OK untuk mengakhiri perintah

Maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tests of Normality ^{b,c,d,e,f,g,h}							
Komitmen Afektif Guru	Motivasi Kerja	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	123,00		,183	5	,200*	,985	5

Lampiran 21

PERHITUNGAN UJI INDEPENDEN VARIABEL BEBAS

Teknis perhitungan dengan SPSS dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Masukkan** data-data semua variabel Anda pada SPSS (X1, X2, X3, dst, termasuk Y)
2. Klik **Analyze > Regression > Linear**
3. Pindah variabel-variabel independent dan dependent ke kotak masing-masing
4. Klik tombol **Statistics** dan beri centang pada **Collinearity Diagnostics**
5. Klik **Continue > OK**

Maka dihasilkan output sebagai berikut:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,565	5,462		2,117	,037		
	Motivasi Kerja	,362	,098	,350	3,679	,000	,174	5,731
	Pengelolaan Stres	,605	,099	,581	6,114	,000	,174	5,731

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif Guru

Lampiran 22

PERHITUNGAN UJI HIPOTESIS VARIABEL BEBAS

a) Analisis Korelasi

Jika dalam uji normalitas diperoleh data berdistribusi normal, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi Pearson (*Product Moment*) untuk mengetahui hubungan antarvariabel, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dalam hal ini, r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi dengan uji-t untuk mencari makna hubungan atau pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus dengan menguji signifikansi hasil korelasi perhitungan *product moment* dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Uji signifikansi ini diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$.

Kemudian, untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel eksogenus terhadap variabel endogen ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen berkontribusi atau turut mempengaruhi variabel endogen (Ridwan, 2011:223), dengan rumus:

$$KP = \rho^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinan

ρ = nilai koefisien jalur

Teknis perhitungan dengan SPSS dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buka lembar kerja baru pada program SPSS.
2. Klik Variabel View pada SPSS Data editor.
3. Ketik Data View pada SPSS Data editor.
4. Ketik datanya seperti data di atas sesuai dengan variabelnya.
5. Dari menu SPSS, pilih menu Analyze - regression – linear
6. Masukkan variabel Nilai Ujian ke kolom Dependent, dan masukkan variabel Skor Tes Kecerdasan dan Frekuensi Membolos ke kolom Independent (s)
7. Pada Method kita pilih metode Stepwise
8. Klik Statistics..klik pilihan Estimates, Model Fit dan Deskriptive, kemudian klik Continue
9. Klik OK untuk mengakhiri perintah.

Maka dihasilkan output sebagai berikut:

Correlations			
		Motivasi Kerja	Komitmen Afektif Guru
Motivasi Kerja	Pearson	1	,878**
	Correlation	111	,000
	Sig. (2-tailed)		111
	N	,878**	1
Komitmen Afektif Guru	Pearson	,000	111
	Correlation	111	
	Sig. (2-tailed)		
	N		

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

Correlations

Control Variables		Pengelolaan Stres	Komitmen Afektif Guru
Pengelolaan Stres	Pearson Correlation	1	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	111	111
Komitmen Afektif Guru	Pearson Correlation	,899**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	111	111

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

Correlations

Control Variables			Motivasi Kerja	Komitmen Afektif Guru
Pengelolaan Stres	Motivasi Kerja	Correlation	1,000	,334
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	108
Komitmen Afektif Guru	Komitmen Afektif Guru	Correlation	,334	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	108	0

Correlations

Control Variables			Pengelolaan Stres	Komitmen Afektif Guru
Motivasi Kerja	Pengelolaan Stres	Correlation	1,000	,507
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	108
Komitmen Afektif Guru	Komitmen Afektif Guru	Correlation	,507	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	108	0

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^b	,830	,827	4,803

Lampiran 23

Tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	268
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Sumber: Sugiyono (2010:128)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

1. Nama : Willi Sahana
2. NIM : 0332813022
3. Tempat/Tgl Lahir : Tanjungbalai / 04 Maret 1974
4. Alamat : Komp. Depag Tg. Permai, LK.V, Kota
Tanjungbalai
5. Nama Orangtua
 - a. Ayah : Ibrahim
 - b. Ibu : Wardani
6. Alamat orangtua : Jl. Sudirman, Gg. Andalas, Kota Tanjungbalai
7. Anak ke- : 5 dari 5 saudara

B. Riwayat Pendidikan

1. S.D NEGERI 132402 Tanjungbalai : 1981-1987
2. MTS.N.FILIAL NEGERI Tanjungbalai : 1987-1990
3. MAN Tanjungbalai : 1990-1993
4. UINSU Medan : 1993-1998