

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI
DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan**

Disusun Oleh :

HIRONIMUS SAFE

NIM. 500009527

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

PENGARUH SERTIFIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

Hironimus Safe

[hironimussafe@gmail.Com](mailto:hironimussafe@gmail.com)

Proram Pasca sarjana
Universitas Terbuka

Sertifikasi dan motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, 2) mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, 3) mengetahui ada tidaknya pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dapat ditentukan dengan tingkat kesalahan 5%. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah *korelasi pearson product moment*, determinasi, dan regresi ganda.

Hasil deskripsi menunjukkan : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sertifikasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai $t_{hitung} = 3,738$ atau 37,38 % lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} alpha 0,05 ($df=60$) sebesar 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sertifikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai uji $t_{hitung} = 4,607$ atau 46,07 % lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} alpha 0,05 ($df=60$) sebesar 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi ganda variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,239. Hal ini berarti bahwa variabel sertifikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,239 dengan hasil uji F sebesar 11,324 lebih besar dari distribusi F alpha 0,05 = 4,00 atau Sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dan motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 23,90 % dan sisanya 76,10 % ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci : sertifikasi, motivasi dan kinerja guru

ABSTRACT

EFFECT OF CERTIFICATION AND MOTIVATION TO PERFORMANCE SMA STATE TEACHERS IN NORTH CENTRAL DISTRICT OF TIMOR

Hironimus Safe

[hironimussafe@gmail.Com](mailto:hironimussafe@gmail.com)

Program Post graduate
Open University

Certification and motivation can influence the increase teacher performance. Therefore, this study aims to: 1) determine whether there is influence of certification on teacher performance, 2) determine whether there is influence of motivation on teacher performance, 3) determine whether there is influence on the performance of certification and motivation of teachers' high schools in North Central Timor district. This research is quantitative descriptive research. The sample in this study amounted to 75 people can be determined with an error rate of 5%. Data collection tool used in this study was a questionnaire. Technical analysis of the data used is the *Pearson product moment correlation*, determination, and multiple regression.

The description of the show : 1) a significant difference between the variables certification (X_1) the performance of teachers (Y), with a value of $t = 3,738$ or 37.38% greater than the t_{table} α of 0.05 ($df = 60$) amounted to 1,671. This indicates that the certification of the variables significantly influence the performance of teachers. 2) There is significant influence motivation variable (X_2) the performance of teachers (Y), with a test value $t = 4.607$ or 46.07% greater than the t_{table} α of 0.05 ($df = 60$) of 1.671. This suggests that the motivation variable significantly influence the performance of teachers.

The results of multiple regression analysis of the variables X_1 and X_2 to Y can know the value of *R Square* of 0.239. This means that the certification and motivation variables affect the performance of teachers amounted to 0.239 by F test of 11.324 is greater than 0,05 F distribution $\alpha = 4.00$ or 0.000 $Sig < 0.05$. It can be concluded that the certification and motivation that posetif and significant effect on teacher performance high schools in North Central Timor district amounted to 23.90% and the remaining 76.10% is determined by other factors.

Keywords: certification, motivation and performance of teachers

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT PENDIDIKAN

PERNYATAAN

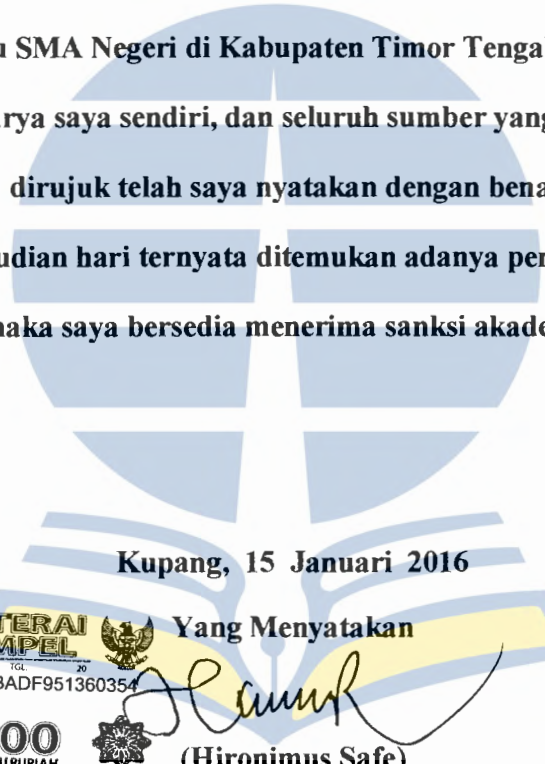
TAPM yang berjudul Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja

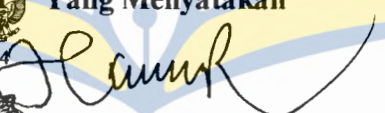
Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

**adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.**

**Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat),
maka saya bersedia menerima sanksi akademik**

Kupang, 15 Januari 2016



Yang Menyatakan

(Hironimus Safe)

NIM 500009527

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru
SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

Penulis TAPM

Nama : Hironimus Safe

NIM : 500009527

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan

Hari / Tanggal : Jumat, 15 Januari 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Johannis Nehemia Kallau, MS
NIP.19520616 198003 1 002

Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc
NIP. 19580921 198503 1 001

Penguji Ahli

Prof.Dr.Ir. H. Napzi Ali, Pre-M.Sc, MM, CMA
NIP. 19661201 199302 1 001

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi Manajemen
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

Mohamad Nasoha, SE, M.Sc
NIP.19781111 200501 1 001

Sucian, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2001

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN BIDANG MINAT PENDIDIKAN**

PENGESAHAN

Nama : Hironimus Safe
NIM : 500009527
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan
Judul TAPM : Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru
SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 15 Januari 2016

Waktu : 13.00-14.30

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Suciati, M.Sc.,Ph.D

Penguji Ahli

Prof.Dr.Ir.H. Hapzi Ali,Pre-M.Sc,MM,CMA

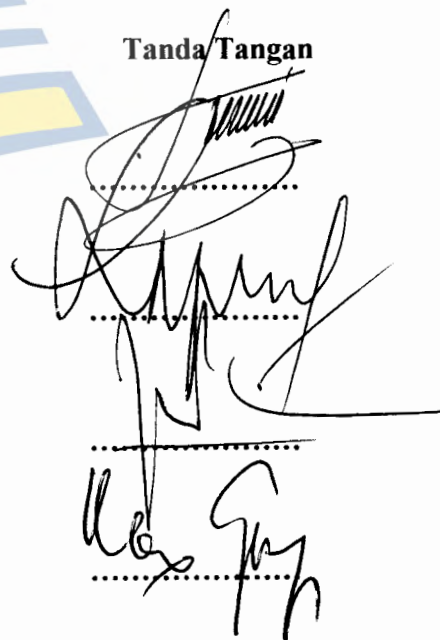
Pembimbing I

Dr. Johanis Nehemia Kallau, MS

Pembimbing II

Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc

Tanda Tangan



KATA PENGANTAR

Pendidikan adalah salah satu aspek terpenting dalam pembangunan bangsa karena pendidikan dapat bertujuan untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memanusiakan manusia. Dalam pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, pertama tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran; Kedua, Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang tersebut pemerintah menyusun berbagai strategi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehubungan dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa maka peran guru sebagai kunci untuk menyukseskan program pembelajaran di setiap satuan pendidikan. Dalam menyukseskan program pembelajaran di sekolah guru perlu memenuhi beberapa kriteria antara lain kualifikasi pendidikan, dan motivasi kerja guru. Selain kualifikasi pendidikan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru dapat membuat guru melakukan tugas-tugasnya sebagai pendidik secara professional. Salah satu motivasi ekstrinsik antara lain pemberian **tunjangan sertifikasi** kepada guru yang telah memenuhi kriteria guru yang professional.

Dalam penelitian ini penulis mengetengahkan judul : Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu berkat bimbingan

Dosen Pembimbing I dan II maupun dukungan dari berbagai pihak; oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepala UPBJJ UT Kupang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka.
2. Bupati Timor Tengah Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan Program Pascasarjana.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, selaku pembimbing ahli dan sekaligus penguji ahli yang dengan rela dan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan TAPM ini.
4. Bapak Dr. Johanis N. Kallau selaku pembimbing I yang dengan rela dan sabar membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan TAPM ini. Terima kasih yang sama disampaikan kepada Bapak Dr. Maximus Gorky Sembiring, M.Sc selaku pembimbing II dari UT pusat yang membimbing penulis secara online.
5. Para kepala sekolah dari 9 (Sembilan) SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolahnya.
6. Para guru penerima tunjangan sertifikasi guru yang bersedia menjadi responden yang telah memberikan data penelitian.
7. Isteri dan anak-anak yang setia dan memberikan dukungan spiritual maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
8. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya yang telah memberikan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari sempurna tetapi penulis berpegang pada prinsip “maju selangkah itu lebih baik dari pada sama sekali tidak” oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan yang bersifat konstruktif dari pembaca dan dosen pembimbing.

Kupang, 2015

Penulis



Riwayat Hidup

Nama : Hironimus Safe

NIM : 500009527

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan

Tempat / Tanggal Lahir : Sekon, 18 Juli 1969

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDK Sekon pada tahun 1983.

Lulus SMP di SMPK St Paulus Oelolok pada tahun 1986.

Lulus SMA Negeri Kefamenanu pada tahun 1989.

Lulus S1 di Universitas Timor Timur pada tahun 1996.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1996 s/d 1998 sebagai guru di SMAK Dharma Bakti Dili - Timor Timur.

Tahun 1998 s/d 1999 sebagai guru di SMP Negeri 3 Lospalos –Timor Timur

Tahun 1999 s/d 2008 sebagai guru di SMA Negeri 1 Kefamenanu.

Tahun 2008 s/d 2013 sebagai kepala SMA Negeri Fafinesu, Kabupaten Timor Tengah Utara.

Tahun 2013 s/d sekarang sebagai guru di SMA Negeri Insana Tengah – Kabupaten Timor Tengah Utara.

Kupang, 2016

Hironimus Safe
NIM. 500009527

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Batasan Istilah	8
F. Sistematika Penulisan	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Sertifikasi Guru dan Kinerja	11
B. Motivasi Guru dan Kinerja Guru	19
C. Kinerja Guru	25
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	33
E. Kerangka Berpikir	36
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Jenis Variabel dan Defenisi Operasional	44
E. Jenis, Alat dan Metode Pengumpulan Data	46
F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	48
G. Rencana Pengolahan dan Analisis Data	54
H. Teknik Analisis Deskriptif	57

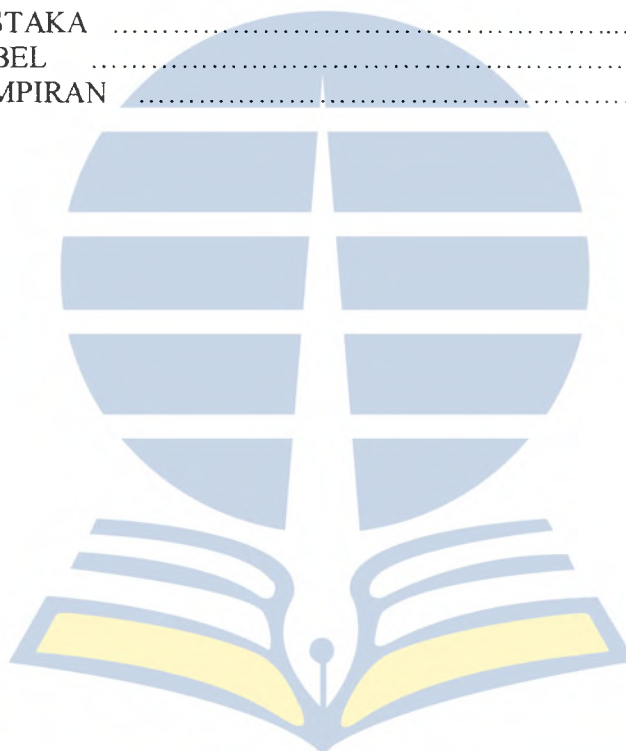
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
B. Analisis Deskriptif	63
C. Pengujian Persyaratan	82
D. Hasil Analisis Regresi Linear	89
E. Hasil Pengujian Hipotesis	92
F. Pembahasan.....	92
G. Pembahasan Hasil Pernyataan Negatif Variabel	94
H. Pembahasan Keterkaitan Hasil Penelitian	100

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	102
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA	105
DAFTAR TABEL	.xi
DAFTAR LAMPIRAN	.xii



DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Gambar Kerangka Berpikir	36
2. Gambar Desain Penelitian.....	42



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Data guru penerima sertifikasi	4
2. Tabel 1.2 Hasil penilaian kinerja guru	6
3. Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	35
4. Tabel 3.1 Data Guru	44
5. Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan sampel.....	46
6. Tabel 3.3 Defenisi Operasional	47
7. Tabel 3.4 Skala Likert	49
8. Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	50
9. Tabel 3.6 Validitas Variabel Sertifikasi guru	52
10. Tabel 3.7 Validitas Variabel Motivasi guru	53
11. Tabel 3.8 Validitas Variabel Kinerja guru ..	54
12. Tabel 3.9 Reliabelitas Variabel Sertifikasi guru ..	56
13. Tabel 3.10 Reliabelitas Variabel Motivasi guru ..	56
14. Tabel 3.11 Reliabelitas Variabel Kinerja guru ..	57
15. Tabel 3.12 Interpretasi Nilai r.....	59
16. Tabel 4.1 Lokasi sekolah.....	63
17. Tabel 4.2 Data Guru.....	64
18. Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi (X_1)	66
19. Tabel 4.4 Hasil Temuan (X_1)	68
20. Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi (X_2).....	72
21. Tabel 4.6 Hasil Temuan (X_2)....	73
22. Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi (Y)	77
23. Tabel 4.8 Hasil Temuan (Y).....	79
24. Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	84
25. Tabel 4.10 Uji Linearitas (X_1).....	86
26. Tabel 4.11 Uji Linearitas (X_2).....	86
27. Tabel 4.12 Uji Mutikolinearitas.....	88
28. Tabel 4.13 Uji Autokoralasi.....	89
29. Tabel 4.14 Analisis Regresi linear.....	89
30. Tabel 4.15 Analisis Regresi Ganda.....	96

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting dalam pembangunan bangsa karena pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut memanusiakan manusia. Dalam proses penyelenggaraan pendidikan untuk mencerdaskan dan memanusiakan manusia, pemerintah dapat mencantumkan arah dan tujuan pendidikan nasional dalam pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: (1) tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran dan, (2) Pemerintah menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional.

Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 di atas, pendidikan merupakan hal yang sangat vital, dan sebagai salah satu kebutuhan karena itu semua warga negara tanpa pandang bulu berhak mendapatkan pendidikan yang layak dan berkualitas. Oleh karena itu, program pendidikan perlu diperhatikan dan dirancang sedemikian rupa agar menjadikan manusia Indonesia menjadi lebih berkualitas. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan mempunyai andil yang besar dalam upaya membangun bangsa khususnya di bidang pendidikan.

Pendidikan nasional berfungsi dan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta membentuk peradaban bangsa. Oleh karena itu dalam dunia

pendidikan telah dirancang berbagai program strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan yakni melalui program sertifikasi guru dan motivasi guru yang berdampak pada kinerja guru.

Peningkatan mutu pendidikan dan penuntasan wajib belajar 12 tahun tidak terlepas dari peran guru dan tenaga kependidikan serta faktor pendukung lainnya. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang diangkat oleh pemerintah untuk mengabdikan diri dan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan di setiap satuan pendidikan. Yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan terbagi dalam tiga kelompok besar, yaitu: (1) Kepala satuan pendidikan, yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan tersebut (dalam hal ini adalah Kepala Sekolah/Madrasah). (2) Pendidik atau guru, yaitu tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik/guru. (3) Tenaga Kependidikan lainnya, yakni orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, di antaranya: Tata Usaha, penjaga laboratorium, pustakawan.

Mulyasa (2007: 3) menyatakan bahwa agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia, terdapat tiga faktor pendukung sebagai syarat utama yang harus diperhatikan yaitu: (1) sarana gedung; (2) buku yang memadai dan berkualitas serta; (3) guru dan tenaga kependidikan yang bermutu

dan profesional. Ketiga faktor tersebut menjadi faktor penentu keberhasilan program pendidikan di sekolah.

Faktor-faktor penghambat keberhasilan program pendidikan di sekolah salah satunya adalah rendahnya kinerja guru. Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru di sekolah antara lain; (1) masih terdapat guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh dan profesional. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, melalui kegiatan membaca, menulis, apalagi membuka internet; (2) belum adanya standar profesional bagi guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru yang asal jadi tanpa memperhatikan kualitas profesionalisme dirinya; (4) kurangnya motivasi untuk memenuhi kriteria-kriteria menjadi guru yang profesional.

Guru dan penanggungjawab pendidikan baik di tingkat Kabupaten, Provinsi maupun Pemerintah Pusat telah melakukan langkah-langkah strategis demi meningkatkan kinerja dan kualitas guru, di antaranya pemberian sertifikasi guru, penyelenggaraan pelatihan bagi guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya guna meningkatkan kompetensi guru, karena dasar dari profesionalisme itu sendiri adalah kompetensi, namun semuanya itu belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Upaya peningkatan kemampuan profesionalisme guru, perlu dilakukan sertifikasi dan ujian kompetensi secara berkala agar kinerjanya terus meningkat. Oleh karena itu, Pemerintah sedang mengupayakan berbagai terobosan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru, antara lain melalui program sertifikasi guru. Sehubungan dengan peningkatan profesionalisme guru tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Depdiknas, 2004), dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen.

Sertifikasi yang diberikan kepada guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara tidak dapat membawa perubahan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Guru-guru penerima tunjangan sertifikasi kinerjanya tidak berbeda dengan guru-guru yang belum mendapat tunjangan sertifikasi. Selain itu Guru-guru penerima tunjangan sertifikasi jumlahnya tidak seimbang dengan jumlah guru yang berkarya di sembilan SMA Negeri yakni secara keseluruhan tercatat 92 orang guru dari 323 guru. Data dapat terbaca pada tabel berikut.

Tabel : 1.1 Data Guru penerima tunjangan sertifikasi

No.	Nama Sekolah	Guru Sertifikasi	Guru PNS	Jumlah Guru Seluruhnya
1	SMAN 1 Kefamenanu	24	30	44
2	SMA N 2 Kefamenanu	21	28	52
3	SMA N 1 Insana	7	14	32
4	SMA N Lurasik	6	13	32
5	SMA N Taekas	11	19	33
6	SMAN Eban	6	13	30
7	SMA N Noemuti	7	15	34
8	SMA N Insana Tengah	7	12	32
9	SMAN Insana Barat	3	7	34
Total		92	151	323

Sumber : Dinas PPO Kabupaten Timor Tengah Utara.

Seorang pendidik akan meningkatkan kinerjanya jika ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Bila tidak memiliki motivasi untuk bekerja secara profesional maka ia tidak akan berhasil melaksanakan tugas dalam proses belajar-mengajar di sekolah dengan baik dan bermutu atau jika dia mengajar karena terpaksa saja, karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam dirinya sendiri.

Upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka tidak terlepas dari kompetensi guru. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan melaksanakan program-program pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dari berbagai keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dimiliki guru dapat diimplementasikan dalam bentuk kerja dan perilaku nyata.

Guru harus memiliki beberapa kompetensi untuk menunjang tugas-tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Oleh karena itu, seorang guru yang profesional hendaknya memiliki beberapa kompetensi yang dijadikan sebagai bekal untuk melaksanakan proses belajar-mengajar di sekolah dengan baik. Kompetensi profesional seorang guru dapat terukur melalui penilaian kinerja guru. Data hasil penilaian kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara seperti pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) 2015

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Kategori Hasil PKG			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
SMAN 1 Kefamenanu	44	-	30	14	-
SMA N 2 Kefamenanu	52	-	35	17	-
SMA N 1 Insana	32	-	20	12	-
SMA N Lurasik	32	-	22	10	-
SMA N Taekas	33	-	17	16	-
SMAN Eban	30	-	18	12	-
SMA N Noemuti	34	-	21	13	-
SMA N Insana Tengah	32	1	20	12	-
SMAN Insana Barat	34	-	22	12	-
	323	1	205	118	-

Sumber : Data Korwas - Dinas PPO Kabupaten Timor Tengah Utara.

Pemerintah terus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru. Beberapa strategi telah dilakukan oleh Pemerintah maupun oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di antaranya dengan memberikan aneka tunjangan yakni tunjangan sertifikasi, pemberian kepuasan kerja sebagai pemicu motivasi kerja namun hasil yang diharapkan belum maksimal.

Terdapat sejumlah masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara antar lain : sertifikasi dan motivasi yakni: (1) belum adanya pemerataan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dan kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan; (2) Terdapat guru yang belum mendapat tunjangan sertifikasi; (3) Pembayaran dan realisasi tunjangan sertifikasi tidak rutin bahkan pembayarannya terbawa ke tahun anggaran berikutnya; (4) Masih terdapat guru-guru yang melaksanakan tugas-tugasnya secara terpaksa; (5) Guru-guru penerima tunjangan sertifikasi belum melaksanakan

tugas-tugasnya secara profesional sebagai akibat dari tunjangan yang diterima.

Berdasarkan uraian persoalan tersebut di atas dan jika kondisi ini tidak ditangani atau diatasi secepatnya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Terdapat beberapa kasus yang saling berpengaruh dan saling mempengaruhi antara lain : sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. Belum adanya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru sesuai program strategis pendidikan dan harapan masyarakat sebagai imbalan dari besar tunjangan yang diterima setiap bulan. Dengan persoalan tersebut dapat mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.” Masalah tersebut diteliti penulis dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara?

2. Apakah ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara?
3. Apakah ada pengaruh tunjangan sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain berupa manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi yang dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan dan para Pengambil Kebijakan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai cermin untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka memaksimalkan dan meningkatkan hasil pembelajaran di Kabupaten Timor Tengah Utara.

b. Bagi Pihak Sekolah

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dan rujukan untuk mengevaluasi kinerja guru sehingga sekolah dapat memberikan arahan untuk dapat memaksimalkan kinerja guru.

c. Bagi Guru

Guru-guru pada umumnya, dan guru-guru SMA Negeri dijadikan sebagai cermin untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjawab pertanyaan peneliti tentang pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

E. Sistematika Penulisan

TAPM ini ditulis berdasarkan sistematika penulisan yang sistematis seperti berikut:

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari empat subbab meliputi: A. Latar belakang masalah, B. Perumusan masalah C. Tujuan penelitian, D. Manfaat penelitian, dan E. Sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini mengetengahkan pembahasan tentang beberapa subbab al : A. Hakikat Sertifikasi dan Kinerja Guru yang meliputi : 1 prinsip-prinsip pemberian serifikasi, 2 tujuan pemberian sertifikasi, 3 manfaat tunjangan sertifikasi. B. Motivasi dan Kinerja Guru, yang meliputi : faktor- faktor pendorong adanya motivasi kerja antara lain faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. C. Konsep tentang kinerja, konsep tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. D. Penelitian terdahulu yang relevan, E. Kerangka Berpikir yang meliputi : 1. pengaruh sertifikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara, 2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara 3. Pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. F. Perumusan Hipotesis

Bab III Metode Penelitian yang terdiri atas beberapa subbab al : A. Jenis dan rancangan penelitian, B. Lokasi dan waktu penelitian, C. Populasi dan sampel. D. Jenis variabel dan defenisi operasional, E. Jenis, alat dan metode penelitian, F. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, G. Rencana pengolahan dan analisis data. H.

Analisis deskriptif kuantitatif dengan uji asumsi klasik yang meliputi : uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi.

Bab IV Hasil dan Pembahasan yang terdiri atas beberap subbab al :

A. Gambaran umum SMA Negeri yang menjadi tempat penelitian, B. Analisis deskriptif kuantitatif, C. Hasil pengujian prasyaratan yang meliputi : uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, D. Analisis Regresi Berganda. E. Hasil pengujian hipotesis, F. Pembahasan pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara, G. Pembahasan pengaruh negatif sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. H. Pembahasan keterkaitan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu.

Bab V Penutup. Pada bab terakhir penulis mengetengahkan dua subbab al : A. simpulan hasil penelitian dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dan ; B. Saran.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian bertujuan untuk membahas tentang Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara maka penulis mengambil beberapa pendapat para pakar yang dijadikan sebagai kerangka konseptual. Pendapat ahli yang diambil dalam penelitian ini yang berhubungan dengan sertifikasi guru, motivasi, dan kinerja guru.

A. Sertifikasi Guru dan Kinerja

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah suatu proses dan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Depdiknas, 2004).

Sertifikasi guru merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Karena itu dalam Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat sebagai guru profesional atau sebagai pendidik, berhak mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi. Besar tunjangan profesi yang diamanatkan oleh UUGD adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan

pendidikan tertentu, setelah lulus ujian kompetensi guru yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses ujian kompetensi yang dirancang untuk mengetahui dan mengukur sejauhmana penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Depdiknas, 2004).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Aqib, 2007 : 77-78).

Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-Pegawai Negeri Sipil (non PNS/swasta).

Sertifikasi guru menurut Zoerank (2012) diartikan sebagai suatu proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik dimaksud dapat diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar

profesional guru. Guru yang profesional merupakan syarat mutlak yang mampu melaksanakan dan menciptakan sistem pembelajaran yang berkualitas.

Menurut Kunandar (2010 : 79), sertifikasi guru merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Sertifikasi guru dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu guru setelah guru memperoleh sertifikat pendidik. Oleh karena itu, dokumen yang dipersyaratkan bagi guru yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik.

Sertifikat pendidik menurut Zoerank (2012) adalah sebuah sertifikat yang ditandatangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesi guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Sertifikat guru hanya diberikan guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dan bagi guru yang sudah lama mengajar perlu diberikan pelatihan-pelatihan profesi keguruan, baru dilakukan ujian sertifikasi. Bagi calon guru yang berkualifikasi sarjana kependidikan perlu mengikuti program sertifikasi guru dengan menempuh beberapa mata kuliah

dalam kurikulum S1 Kependidikan atau yang Sistem Kredit Semester (SKS) belum setara dengan kurikulum program sertifikasi, sedangkan bagi calon guru yang berkualifikasi sarjana atau Diploma Non-Kependidikan wajib menempuh program sertifikat guru dengan mengambil seluruh kurikulum program sertifikat guru.

Disadari pula bahwa sertifikasi merupakan program pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Peningkatan kesejahteraan guru melalui pemberian sertifikasi, harus dipahami dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara pada peningkatan prestasi hasil belajar siswa

Sertifikat guru ini dapat diberikan kepada guru atau calon guru sebagai dokumen yang menunjukkan bahwa seorang guru telah memenuhi standar kompetensi untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sertifikasi pendidik juga merupakan salah satu bukti formal yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang guru telah memiliki kompetensi pendidik untuk melaksanakan program pembelajaran dan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu. Sertifikasi guru diberikan setelah seorang guru lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses ujian kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seorang guru sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik dan menjadi dasar untuk memberikan tunjangan profesinya sebesar satu kali gaji pokok.

Sertifikasi yang diterima guru dapat memberikan motivasi dalam peningkatan kinerjanya. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor di antaranya adalah sertifikasi guru dan motivasi kerja guru. Sertifikasi dan motivasi saling berhubungan satu dengan lain yang berpengaruh atau berdampak pada kinerja guru. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya guru bergairah untuk bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

National Commision on Education Services (NCES) memberikan pengertian sertifikasi guru secara lebih umum. Sertifikasi guru merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberikan izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga

pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta (NCES dikutip Mulyasa (2007). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa program sertifikasi guru adalah suatu program yang dilakukan oleh pemerintah di bawah kuasa Departemen Pendidikan Nasional dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, yang dilaksanakan melalui (Lembaga Pengembangan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah dengan pemberian sertifikat kepada guru yang telah berhasil mengikuti program tersebut.

1. Prinsip Pemberian Sertifikasi

Menurut Kunandar (2010 : 85-87) sertifikasi guru dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Dan transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Sedangkan akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

b. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru.

Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan kompetensi guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

- c. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Republik Indonesia (UU RI) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- d. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.

Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada standar kompetensi guru. Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan uji kompetensi melalui penilaian portofolio.

- e. Menghargai pengalaman kerja guru.

- f. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah.

2. Tujuan Sertifikasi Guru

Menurut Kunandar (2010 : 79) sertifikasi guru yang diberikan kepada guru bertujuan untuk : a) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, b) meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, c) meningkatkan martabat guru, d) meningkatkan profesionalitas guru.

Selanjutnya menurut Robandi (2008) tujuan sertifikasi yang diberikan kepada guru adalah sebagai berikut : a) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, b) meningkatkan profesionalisme guru, c) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, d) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

3. Manfaat Sertifikasi Guru

Menurut Zoerank (2012) sertifikasi yang diberikan kepada guru dapat bermanfaat untuk: a) melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, b) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional c) meningkatkan kesejahteraan guru.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa manfaat sertifikasi guru adalah sebagai berikut: a) melindungi profesi guru dari praktik-praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten yang dapat merusak citra profesi guru itu sendiri, b) melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan, c)

menjaga lembaga penyelenggaraan pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku, d) memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

B. Motivasi Guru dan Kinerja Guru

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang sama dengan "*to move*" dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Echols dan Shadily (1993, dikutip Fathurrohman dan Suryana, 2012 : 52) motivasi didefinisikan sebagai "penguat alasan, daya batin, dorongan". Menurut Terry (TT, dikutip Hasibuan, 2005 : 145), "motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Sedangkan menurut Slavin (1994, dikutip Baharuddin dan Wahyuni, 2009 : 22) "motivasi diartikan sebagai suatu proses di dalam diri individu yang aktif, mendorong, memberikan arah dan menjaga perilaku setiap saat"

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan penguat, daya batin, dorongan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong dan merangsangnya untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu tindakan.

Menurut McClelland (TT, dikutip Mulyasa, 2007: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai

tujuan sempat dirasakan atau mendesak. Sedangkan menurut Hasibuan (2007, dikutip Fathurrohman dan Suryana, 2012: 55), “motivasi adalah dorongan atau daya penggerak agar seorang manusia bekerja keras dengan memberi semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja atau keinginan seseorang untuk bekerja baik bekerja sendiri maupun bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi dapat disamakan dengan maksud, keinginan, tujuan, kebutuhan, dorongan dan insentif. Menurut Ratmawati dan Herachwati (2009 : 3.2) motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Motivasi juga merupakan proses yang dimulai dari dorongan dalam diri untuk aktif berperilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau untuk memperoleh insentif. Dari definisi tersebut, motivasi merupakan keterkaitan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang terdapat pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya

secara positif atau negatif, sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Guru dapat menggunakan motivasi kerja sebagai energi potensial, di mana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi dalam dirinya dan situasi serta peluang yang tersedia. Motivasi kerja guru baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dapat merangsang guru lebih bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya telah terpenuhi.

Menurut McClelland (TT, sebagaimana dikutip Fathurrohman dan Suryana, 2012 : 60) energi yang merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk bekerja karena didorong oleh beberapa motif: 1) kebutuhan untuk berprestasi, 2) kebutuhan untuk memperluas pergaulan dan relasi dengan orang lain, 3) kebutuhan untuk menguasai dan memperoleh sesuatu.

Berdasarkan pengertian motivasi guru yang dikemukakan para pakar, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang melakukan usaha menghasilkan sesuatu sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Istilah motivasi dalam ilmu perilaku mengandung makna yang kompleks karena di dalamnya termuat berbagai aspek yang mendorong manusia untuk bertindak laku. Motivasi merupakan pemberian atau

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan

Maslow (TT, dikutip Ratmawati dan Herachwati, 2013:3.9) menyebutkan bahwa motivasi manusia berhubungan dengan 5 kebutuhan, yaitu: (1) kebutuhan fisik (*Physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*Security of safety need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*Social need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*) dan (5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self actualization need*).

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang bersifat primer dan vital, menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik dan seks. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, dan perlakuan tidak adil.

Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, dan diakui sebagai anggota kelompok. Selanjutnya kebutuhan untuk memperoleh kehormatan antara lain kebutuhan dihargai karena berprestasi, memiliki kedudukan dan pangkat. Sedangkan kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan adalah kebutuhan mengaktualisasikan diri misalnya pengembangan potensi diri, kreativitas dan mengekspresikan diri.

Sehubungan dengan teori kebutuhan tersebut di atas, motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan (Ratmawati dan Herachwati, 2013 : 3.2). Motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu timbul sebagai akibat dari beberapa faktor pendorong antara lain faktor kepuasan (*satisfiers*). Faktor pendorong yang dimaksud di sini adalah apabila segala kebutuhan manusiawi terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan pada seseorang yang akan meningkatkan gairah atau motivasi kerjanya.

Adapun yang termasuk dalam faktor pendorong adalah:

- a) Prestasi (*achievement*). Prestasi adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, mengatasi permasalahan, menghilangkan perasaan gagal dan rasa tidak mampu memecahkan masalah,
- b) Pengakuan (*recognition*). Pengakuan adalah perilaku atau perbuatan yang ditunjukkan kepada seseorang sebagai perwujudan dari pengakuan, perhatian atau penghargaan dari orang lain atau masyarakat umum,
- c) Peningkatan (*advancement*). Peningkatan adalah kesempatan bagi seseorang untuk meningkat, menduduki pangkat atau jabatan-jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi, kesempatan untuk memperoleh promosi,
- d) Tanggung jawab (*responsibility*). Tanggung jawab adalah pemberian wewenang kepada seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau

memikul tanggung jawab dan diikutsertakan dalam usaha perbaikan-perbaikan atau pembaharuan ke arah positif,

- e) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*). Pekerjaan itu sendiri adalah sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang menimbulkan reaksi dari sikap seseorang selama melaksanakan tugas atau pekerjaan tersebut. Seperti reaksi sikap menyenangkan, tertarik, dan mengagumi.

Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor di antaranya sertifikasi, dan motivasi kerja. Tidak cukup hanya dengan memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi perlu adanya motivasi kerja. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong.

Motivasi mempersoalkan bagaimana keinginan dan gairah untuk bekerja. Seorang pendidik akan meningkatkan kinerjanya jika ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja bersifat intrinsik timbul jika pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, membuat orang mendapatkan kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan. Sedangkan motivasi kerja yang bersifat ekstrinsik timbul manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status, ataupun kompensasi (Ratmawati dan Herachwati, 2013:3.3).

Berdasarkan pendapat dan teori kebutuhan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar dirinya atau faktor eksternal untuk melakukan

sesuatu pekerjaan. Bila seseorang tidak memiliki motivasi kerja dalam dirinya untuk bekerja maka ia tidak akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Motivasi timbul sebagai akibat dari kepuasan kerja, dan kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap suatu pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru bekerja dapat berdampak baik pada diri individu guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi di mana guru melakukan aktivitas. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Kinerja Guru

1. Kinerja

Secara umum kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan atau dilaksanakan oleh tiap-tiap individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan atau direncanakan. Berkaitan dengan kinerja, Bernardin dan Russel (TT, seperti dikutip Iswanto, 2011: 5.6) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Fathurrohman dan Suryana (2012 : 27) mengatakan bahwa kinerja atau *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja yang dicapai seseorang.

Sedangkan menurut Siagian (2002, dikutip Fathurrohman dan Suryana, 2012:27) kinerja merupakan suatu gambaran pencapaian pekerjaan tertentu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang dihasilkan atau dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja atau "*job performance*" adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya untuk tujuan organisasi. Kinerja merupakan cerminan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya secara bertanggung jawab sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Maler (2001, dikutip Fathurrohman dan Suryana, 2012 : 27) menyatakan kinerja hampir sama dengan unjuk kerja atau prestasi kerja yaitu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan perbedaan unjuk kerja antar individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda.

Beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan dapat memperhatikan jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan dapat dikatakan berhasil jika dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Sagala, 2013 : 23).

Implementasi tugas dan perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional mengajar (Uno, 2014 : 18-19).

Berkenaan dengan kinerja guru dan kompetensi profesional mengajar seorang guru, Uno (2014:19) mengatakan bahwa: standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti: (1) merencanakan sistem pembelajaran, (2) melaksanakan sistem pembelajaran, (3) mengevaluasi sistem pembelajaran (4) mengembangkan sistem pembelajaran.

Kompetensi guru yang berhubungan dengan kinerja guru yang dibakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (1999, dikutip Uno, 2014 : 20) yaitu (1) mengembangkan kepribadian, (2) menguasai landasan kependidikan, (3) menguasai bahan pelajaran, (4) menyusun program pengajaran, (5) melaksanakan program pengajaran, (6) menilai hasil dalam proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, (7) menyelenggarakan penelitian untuk keperluan pengajaran, (8) menyelenggarakan program bimbingan, (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, (10) menyelenggarakan administrasi sekolah.

Selain itu dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 20 (a) menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Tugas pokok guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan pendapat para ahli dan amanat Permendiknas tersebut dapat dikatakan bahwa beban kerja dan tugas pokok guru di sekolah dapat mencakupi tiga dimensi yakni : mengajar, melatih dan mendidik. Ketiga tugas pokok tersebut dapat terinci pada beberapa kegiatan guru yang merupakan kinerja guru. Kinerja guru dapat mencakupi dimensi (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih pembelajar, (5) melaksanakan tugas-tugas tambahan, (6) mendidik dan melaksanakan konseling bagi peserta didik.

Profesi guru secara umum di sekolah dapat mencakupi tiga tugas utama yakni : mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut merupakan bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat besar dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan, karena dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan.

Profesionalisme Guru dan tenaga kependidikan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerjanya di sekolah dalam mengembangkan tugas-tugasnya sebagai pengajar pelatih dan pendidik. Peran guru dan tenaga kependidikan yang profesional sangat dibutuhkan di sekolah. Secara umum profesionalisme guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal di antaranya motivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan faktor eksternal antara lain pemberian sertifikasi.

Yamin (2007: 2) menyatakan bahwa guru profesional di samping mereka memiliki kualifikasi akademis, juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan (*kognitif*), keterampilan (*skill*), dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sikap dan sosial.

Guru dan tenaga kependidikan yang profesional mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerjanya. Peran guru dan tenaga kependidikan yang profesional sangat dibutuhkan. Secara umum profesionalisme guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal di antaranya motivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan faktor eksternal antara lain pemberian sertifikasi.

Guru adalah pendidik yang memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Dengan kata lain, guru merupakan salah satu kunci utama terciptanya keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru dapat terukur dan dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Kinerja guru dapat terukur dan dinilai melalui program Penilaian Kinerja Guru (PKG). Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru kegiatan PKG dilaksanakan dua kali dalam setahun.

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian

kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas maka dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal guru. Faktor internal guru meliputi faktor individu dan faktor psikologis guru. Sedangkan faktor eksternal meliputi faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Penjelasan lain tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan

sesama guru, (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: faktor internal dan faktor eksternal guru. Faktor eksternal guru meliputi :

- (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; Sedangkan faktor internal meliputi : (1) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (2) motivasi atau semangat kerja; (3) pengetahuan; (4) keterampilan dan; (5) karakter pribadi guru.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian peneliti terdahulu yang memiliki kajian masalah yang hampir sama dapat disajikan dalam rancangan penelitian ini agar dapat memahami hubungan antar variabel, Judul penelitian serta hasil penelitian diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Hasil penelitian yang relevan

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA N 5 Surakarta	Melati,dkk (2013)	X_1 =Sertifikasi Guru X_2 = Motivasi Kerja Guru Y =kinerja guru SMAN 5 Surakarta	Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa (1)Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru.(2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA N 5 Surakarta
2.	Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri se-Surakarta	Murwati (2013)	X = Sertifikasi Profesi Guru Y_1 = Motivasi Kerja Y_2 = Kinerja Guru SMKN Surakarta	Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diketahui bahwa (1)terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil
3	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012	Istiarini dan Sukanti (2012)	Variabel Bebas X1=Sertifikasi Guru X2=Motivasi Kerja Guru variabel terikat Y =Kinerja Guru	Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012
4.	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya	Yustiyawan dan Nurhikmah yanti (2014)	Variabel Bebas X ₁ = Motivasi X ₂ =Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi , Variabel terikat, Y = Kinerja Guru	Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa variabel bebas X ₁ dan X ₂ berpengaruh terhadap variabel terikat, Y
5.	Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru	Zulkifli,dkk (2014)	Variabel Bebas X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Sertifikasi. Variabel terikat Y ₁ = Kesejahteraan Y ₂ = Kinerja Guru	Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui bahwa motivasi dan sertifikasi memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.

Berdasarkan tabel 2.1 dapat dinyatakan bahwa penelitian yang dilakukan Melati, dkk (2013) diketahui bahwa (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan Murwati (2013) diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $10,664 > 1,664$. (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $8,226 > 1,991$.

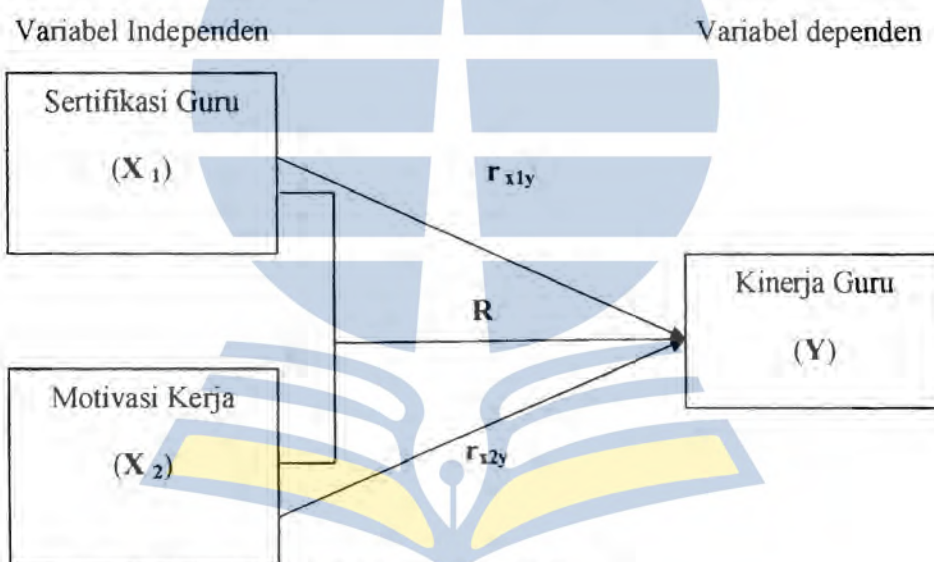
Hasil penelitian Istiarini dan Sukanti (2012) diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. Selain itu, hasil penelitian Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Hasil penelitian Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) mengatakan bahwa kinerja guru SMPN 1 Surabaya dipengaruhi oleh Motivasi dan kompetensi profesional guru setelah memperoleh tunjangan

sertifikasi. Selain itu hasil penelitian Zulkifli,dkk (2014) menyatakan motivasi dan sertifikasi memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru. Kinerja guru dapat diprediksi melalui kesejahteraan guru.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka konseptual penelitian pada dasarnya adalah suatu uraian yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain yang akan diteliti atau diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012 : 83).



Gambar 1 : Skema kerangka berpikir peneliti

1. Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (X_1 terhadap Y)

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 Depdiknas, 2004). Sertifikasi guru merupakan kebijakan yang sangat strategis, karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkat kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat dan wibawa guru sehingga guru lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Namun masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pemberian sertifikasi guru di antaranya masih ada guru yang belum disertifikasi, sistem pembayarannya belum rutin, guru yang belum disertifikasi belum optimal melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, tunjangan sertifikasi memiliki hubungan timbal balik dengan kinerja guru. Tunjangan sertifikasi yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (X_2 terhadap Y)

Motivasi kerja guru merupakan dorongan kuat dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan karier kerjanya. Motivasi kerja guru akan mampu meningkatkan kinerja guru baik secara individual maupun organisasional.

Menurut Maslow (TT, dikutip Ratmawati dan Herachwati, 2013:3.9) menyebutkan bahwa motivasi manusia berhubungan dengan 5 kebutuhan, sebagai pemicu dalam melaksanakan setiap tugas yang

diemban yaitu: (1) kebutuhan fisik (*Physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*Security of safety need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*Social need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*), dan (5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self actualization need*). Oleh sebab itu motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

3. Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (X_1, X_2 terhadap Y)

Motivasi kerja guru merupakan faktor internal guru, sedangkan pemberian sertifikasi guru adalah faktor eksternal guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru dan semakin layak sertifikasi yang diberikan kepada guru, maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru dan pemberian tunjangan sertifikasi guru merupakan dua hal yang berbeda namun saling berhubungan yang dapat berdampak dan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, jika kedua faktor tersebut diabaikan maka dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru. Sebaliknya jika kedua variabel tersebut diperhatikan maka secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

4. Perumusan Hipotesis

Penelitian kuantitatif biasanya tidak kosong dan selalu didahului oleh adanya hipotesis. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap terjadinya hubungan variabel yang akan diteliti (Notoadmodjo, 2012 : 22). Selain itu hipotesis penelitian adalah pernyataan dugaan atau *conjectural* tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Silalahi, 2009 : 160). Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang berisi jawaban sementara atau jawaban tentatif atas masalah yang kemudian hipotesis tersebut dapat diverifikasi setelah diuji secara empiris.

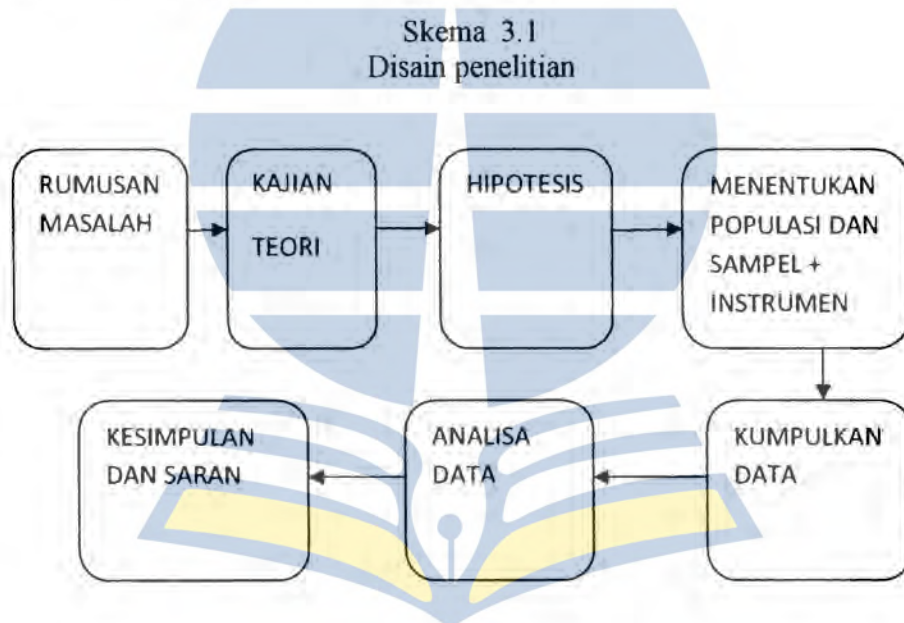
Berdasarkan konsep tentang hipotesis dan kerangka berpikir yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Timor Tengah Utara.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Kegiatan mengumpulkan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu rancangan penelitian. Untuk dapat merancang metode pengumpulan data, ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain : memahami data, sifat dan jenis data, waktu, ketepatan maupun kecepatan. Jenis penelitian yang dipilih dan dirancang secara baik maka hasil yang diperoleh pun baik dan berkualitas. Berikut desain penelitian diataur sebagai berikut :



Jenis penelitian yang dipilih dan dirancang secara baik maka hasil yang diperoleh pun baik dan berkualitas. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yakni: kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian terletak pada validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas

pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilakukan di berbagai tempat, berbagai sumber, dan dengan berbagai cara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan pada guru-guru SMA Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak penyusunan proposal sampai rencana ujian yakni dimulai sejak bulan Juni 2015 sampai dengan bulan Januari 2016.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2015 : 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara

(SMAN 1 Kefamenanu, SMAN 2 Kefamenanu, SMAN Lurasik, SMAN Insana, SMAN Taekas, SMAN Mutis Eban, SMAN Noemuti, SMAN Insana Tengah dan SMAN Insana Barat) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2015 yang berjumlah 151 dan yang bersertifikasi berjumlah 92 orang seperti yang disebutkan pada tabel berikut ini :

Tabel : 3.1 Data Guru dari 9 (Sembilan) SMAN di Kabupaten TTU

No.	Nama Sekolah	Guru Sertifikasi	Guru PNS	Jumlah Guru Seluruhnya
1	SMAN 1 Kefamenanu	24	30	44
2	SMA N 2 Kefamenanu	21	28	52
3	SMA N 1 Insana	7	14	32
4	SMA N Lurasik	6	13	32
5	SMA N Taekas	11	19	33
6	SMAN Eban	6	13	30
7	SMA N Noemuti	7	15	34
8	SMA N Insana Tengah	7	12	32
9.	SMAN Insana Barat	3	7	34
Total		92	151	323

Sumber : Dinas PPO Kabupaten Timor Tengah Utara.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2015:118-120) sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap subjek (anggota) populasi dengan menggunakan teknik *random sampling* karena

pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan sampel yang ditentukan hanya kepada para guru SMA Negeri penerima tunjangan sertifikasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Utara Tahun 2015.

Penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* untuk menentukan jumlah sampel dari populasi : Rumus Slovin (TT, dikutip oleh Umar (2005) adalah sebagai berikut : $n = \frac{N}{1+N.e^2}$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = error maksimum 5 %

$$n = \frac{92}{1+(92 \times (5\%)^2)}$$

$$n = \frac{92}{1+(92 \times 0.0025)} = \frac{92}{1+0,23} = \frac{92}{1,23}$$

$$n = 74,7967$$

$$\text{Jadi } n = 75$$

Mengacu pada pendapat tersebut sampel yang diambil adalah 75 orang guru. Pendistribusian sampel pada guru-guru SMA Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Utara dan dilakukan dengan rumus teknik pendistribusian sampel sehingga dapat mewakili populasi (Arikunto, 2013 : 183)

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan :

- n_i = Jumlah sampel pada guru-guru SMA Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Utara
 N = Jumlah sampel seluruhnya
 N_i = Jumlah populasi setiap guru SMA Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di kabupaten Timor Tengah Utara
 N = Jumlah keseluruhan populasi dari guru SMA Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Timor Tengah Utara

Sampel penelitian yang telah ditetapkan dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel sebagai berikut :

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1.	SMAN 1 Kefamenanu	24	$24/92 \times 75 = 19,56=20$
2.	SMA N 2 Kefamenanu	21	$21/92 \times 75 = 17,119=17$
3.	SMA N 1 Insana	7	$7/92 \times 75 = 5,70= 6$
4.	SMA N Lurasik	6	$6/92 \times 75 = 4,89=5$
5.	SMA N Taekas	11	$11/92 \times 75 = 8,96=9$
6.	SMAN Mutis Eban	6	$6/92 \times 75 = 4,89=5$
7.	SMA N Noemuti	7	$7/92 \times 75 = 5,70=6$
8.	SMA N Insana Tengah	7	$7/92 \times 75 = 5,70=6$
9.	SMAN Insana Barat	3	$3/92 \times 75 = 2,44= 2$
Jumlah		92	75

Sumber : Data sekunder yang diolah (2015).

D. Jenis Variabel dan Definisi Operasional

1. Jenis Variabel Penelitian

Variabel merupakan ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok lain (Notoatmodjo, 2012 : 103). Variabel juga adalah sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep atau pengertian tertentu (Notoatmodjo, 2012 : 103).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independennya adalah sertifikasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru.

2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel harus diberi batasan atau dapat didefenisikan secara operasional sehingga dapat diukur dengan menggunakan instrumen atau alat ukur. Defenisi operasional ini penting dan diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data itu konsisten antara sumber data (responden) yang satu dengan responden yang lain (Notoatmodjo, 2012 : 111). Defenisi operasional variabel meliputi : cara atau metode pengukuran, hasil ukur atau kategorinya serta skala pengukuran yang digunakan dan dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	DefenisiOperasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Seritifikasi Guru	Segala sesuatu yang berhubungan dengan tunjangan yang diterima guru SMA	Kuesioner	->UMR 1.150.000 -<UMR 1.150.000	Rasio
2	Motivasi Guru	Keinginan dalam diri guru untuk bekerja	Kuesioner	-Posetif -Negatif	Ordinal
3	Kinerja Guru	Budaya dan prestasi kerja yang timbul dalam diri guru.	Kuesioner	-Tinggi -Sedang -Rendah	Nominal

E. Jenis, Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Sebelum menentukan cara dan alat yang digunakan, peneliti menentukan jenis data yang digunakan yaitu:

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian atau langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari peneliti.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung pada subyek, biasanya berupa data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Penelitian ini langsung diperoleh dari mencatat data guru SMA di Bagian Tendik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Timor Tengah Utara tahun 2014-2015.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Menurut Arikunto (2013 : 194) bahwa penyusunan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut : a) mengidentifikasi variabel bebas dan variabel terikat, b) menjabarkan variabel menjadi sub atau bagian variabel, c) mencari indikator setiap sub atau bagian variabel, d) menderetkan deskriptor dari setiap indikator, e) merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrumen, f) melengkapi instrumen (pedoman atau cara pengisian angket) dan kata pengantar (Arikunto, 2013 : 196).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengemukakan bahwa instrumen penelitian merupakan seperangkat pertanyaan/pernyataan yang digunakan untuk pengumpulan data mulai dari penentuan variabel sampai pembuatan kuesioner. Data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner ini berskala pengukuran ordinal mengingat kuesioner yang disebar menggunakan skala likert dengan kisaran 1 s/d 4 (Arikunto,2013:202). Dengan alternatif pilihan jawaban tertera dalam tabel berikut.

Tabel 3.4 Alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert

Alternatif Jawaban		Nilai Pernyataan
Pernyataan	Simbol	
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Arikunto (2013 : 202).

3. Pengembangan Instrumen

Menurut Arikunto (2013 : 211) bahwa dalam penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif, maka kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu instrumen dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya jika teruji *validitas* dan *reliabilitasnya*. Instrumen penelitian ini diujicobakan pada 75 guru sebagai responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah pertanyaan	Nomor Kuesioner
1.	Sertifikasi guru	a.Prinsip sertifikasi	9	1-9
		b.Tujuan sertifikasi	8	10-17
		c. Manfaat Sertifikasi	8	18-25
2.	Motivasi Guru	a.Prestasi	6	26-31
		b.Pengakuan	6	32-37
		c. Peningkatan	6	38-43
		d. Tanggung jawab	7	44-50
3.	Kinerja guru	a.Perencanaan	5	51-55
		b.Proses pembelajaran	5	56-60
		c. Pelakasaan	5	61-65
		d.Evaluasi pembelajaran	5	66-70
		e.Tindak Lanjut	5	71-75
Jumlah			75	75

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2015)

F. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas.

Sugiyono (2015 : 173) menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Langkah-langkah pengujian validitas menurut Sugiyono (2015 : 177) adalah sebagai berikut: a) mengidentifikasi secara operasional konsep yang akan diukur, b) melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden, c) mempersiapkan tabel tabulasi jawaban, d) menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan

skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment pearson*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara X dan Y
- n = Jumlah sampel
- X = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel bebas
- Y = Skor setiap butir pertanyaan pada variabel terikat
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam tiap distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam tiap distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam tiap distribusi Y

Kriteria pengujian *product moment pearson* pada taraf signifikan 0,05 adalah : a) jika r hasil korelasi positif, dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item valid, b) jika r hasil korelasi negatif, dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tidak valid (Sugiyono, 2015 : 188).

a. Rekapitulasi Uji Validitas Sertifikasi Guru (X_1)

Hasil rekapitulasi uji validitas pada variabel bebas sertifikasi guru (X_1) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.6 rekapitulasi uji validitas variabel sertifikasi guru (X_1)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,465	0,232	0,008	Valid
X1.2	0,477	0,232	0,000	Valid
X1.3	0,433	0,232	0,000	Valid
X1.4	0,421	0,232	0,000	Valid
X1.5	0,392	0,232	0,000	Valid
X1.6	0,509	0,232	0,001	Valid
X1.7	0,452	0,232	0,000	Valid
X1.8	0,615	0,232	0,000	Valid
X1.9	0,414	0,232	0,000	Valid
X1.10	0,213	0,232	0,000	Valid
X1.11	0,448	0,232	0,066	Valid
X1.12	0,349	0,232	0,000	Valid
X1.13	0,39	0,232	0,002	Valid
X1.14	0,557	0,232	0,001	Valid
X1.15	0,330	0,232	0,000	Valid
X1.16	0,508	0,232	0,000	Valid
X1.17	0,420	0,232	0,000	Valid
X1.18	0,509	0,232	0,002	Valid
X1.19	0,342	0,232	0,000	Valid
X1.20	0,434	0,232	0,000	Valid
X1.21	0,445	0,232	0,000	Valid
X1.22	0,521	0,232	0,000	Valid
X1.23	0,558	0,232	0,264	Valid
X1.24	0,356	0,232	0,002	Valid
X1.25	0,571	0,232	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7, 2015.

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dikemukakan bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,213 hingga 0,615. Semua item pernyataan pada variabel sertifikasi guru (X_1) adalah valid, karena skor tiap item pernyataan dengan skor total mempunyai r_{hitung} yang lebih dibandingkan dengan r_{tabel} atau probabilitas (Sig.) lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 0,05.

b. Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi Guru (X_2)

Hasil rekapitulasi uji validitas pada variabel bebas motivasi guru (X_2) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 rekapitulasi uji validitas variabel Motivasi guru (X_2)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,606	0,232	0,231	Valid
X2.2	0,697	0,232	0,000	Valid
X2.3	0,507	0,232	0,000	Valid
X2.4	0,436	0,232	0,000	Valid
X2.5	0,639	0,232	0,000	Valid
X2.6	0,580	0,232	0,000	Valid
X2.7	0,611	0,232	0,000	Valid
X2.8	0,620	0,232	0,000	Valid
X2.9	0,589	0,232	0,000	Valid
X2.10	0,183	0,232	0,000	Valid
X2.11	0,488	0,232	0,000	Valid
X2.12	0,604	0,232	0,000	Valid
X2.13	0,620	0,232	0,000	Valid
X2.14	0,289	0,232	0,000	Valid
X2.15	0,569	0,232	0,000	Valid
X2.16	0,286	0,232	0,000	Valid
X2.17	0,511	0,232	0,000	Valid
X2.18	0,502	0,232	0,000	Valid
X2.19	0,379	0,232	0,000	Valid
X2.20	0,588	0,232	0,000	Valid
X2.21	0,589	0,232	0,000	Valid
X2.22	0,288	0,232	0,000	Valid
X2.23	0,425	0,232	0,000	Valid
X2.24	0,420	0,232	0,000	Valid
X2.25	0,514	0,232	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7, 2015.

Berdasarkan tabel 3.7 dapat dikemukakan bahwa bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,183 hingga 0,697. Semua item pernyataan pada variabel motivasi guru (X_2) adalah valid, karena skor tiap item pernyataan dengan skor total mempunyai r_{hitung} yang lebih dibandingkan dengan r_{tabel} atau probabilitas (Sig.) lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 0,05.

c. **Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

Hasil rekapitulasi uji validitas pada variabel terikat kinerja guru (Y)

disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.8 rekapitulasi uji validitas variabel kinerja guru (Y)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y1	0,154	0,232	0,710	Valid
Y2	0,230	0,232	0,187	Valid
Y3	0,326	0,232	0,047	Valid
Y4	0,344	0,232	0,004	Valid
Y5	0,486	0,232	0,350	Valid
Y6	0,663	0,232	0,000	Valid
Y7	0,089	0,232	0,000	Valid
Y8	0,654	0,232	0,567	Valid
Y9	0,067	0,232	0,000	Valid
Y10	0,466	0,232	0,164	Valid
Y11	0,162	0,232	0,371	Valid
Y12	0,105	0,232	0,838	Valid
Y13	0,344	0,232	0,371	Valid
Y14	0,371	0,232	0,001	Valid
Y15	0,372	0,232	0,001	Valid
Y16	0,207	0,232	0,075	Valid
Y17	0,075	0,232	0,524	Valid
Y18	0,471	0,232	0,000	Valid
Y19	0,510	0,232	0,000	Valid
Y20	0,091	0,232	0,435	Valid
Y21	0,344	0,232	0,977	Valid
Y22	0,464	0,232	0,000	Valid
Y23	0,344	0,232	0,763	Valid
Y24	0,684	0,232	0,046	Valid
Y25	0,480	0,232	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 7, 2015.

Berdasarkan tabel 3.8 dapat dikemukakan bahwa koefisien korelasi dari item-item instrumen bergerak dari 0,154 hingga 0,684. Semua item pernyataan pada variabel kinerja guru (Y) adalah valid, karena skor tiap item pernyataan dengan skor total mempunyai r_{hitung} yang lebih dibandingkan dengan r_{tabel} atau probabilitas (Sig.) lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015: 173), reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen. Apabila pengukuran pada gejala yang sama diulangi dua kali atau lebih. Dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Arikunto (2013: 239) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan tetap handal, konsistensi, stabil dan dependabilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

Rumus yang digunakan adalah rumus *alpha* (Arikunto, 2010 : 239) yaitu :

$$R_i = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varian Butir Pertanyaan

at^2 = Varians Total.

Uji reliabilitas atau uji keterandalan sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Untuk mencari reliabilitas instrument dapat menggunakan skor 1 dan 0. Instrumen reliabel jika *Koefisien Alpha* (α) $\geq 0,6$ (Arikunto, 2013 : 239).

1. Reliabilitas variabel sertifikasi guru (X_1)

Tabel : 3.9 Reliabilitas variabel sertifikasi guru

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.818	26

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 8, 2015.

Hasil Cronbach's Alpha untuk 25 butir pernyataan variabel sertifikasi guru (X_1) sebesar 0,713 atau 71,3%. Jika alpha pembandingan ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,713 > 0,60$ berarti instrumen variabel sertifikasi guru (X_1) adalah reliabel (konsisten).

2. Reliabilitas variabel motivasi guru (X_2)

Tabel : 3.10 Reliabilitas variabel motivasi guru (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.893	26

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 9, 2015

Hasil Cronbach's Alpha untuk 25 butir pernyataan variabel motivasi guru (X_2) sebesar 0,737 atau 73,7%. Jika alpha pembandingan ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,869 > 0,60$ berarti instrumen variabel sertifikasi guru (X_2) adalah reliabel (konsisten).

3. Reliabilitas variabel kinerja guru (Y)

Tabel : 3.11 Reliabilitas variabel kinerja guru (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.654	.583	26

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 10, 2015

Hasil Cronbach's Alpha untuk 25 butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,654 atau 65,4%. Jika alpha pembandingan ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,654 > 0,60$ berarti instrumen variabel sertifikasi guru (Y) adalah reliabel (konsisten).

G. Rencana Pengolahan dan Analisa Data

1. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul melalui kuesioner, selanjutnya pengolahan data dilakukan secara manual sebagai berikut:

a. *Editing* (seleksi data)

Tahap ini dilakukan pemeriksaan data yang telah terkumpul dan mengecek kesesuaian variabel berdasarkan definisi operasional yang telah dibuat meliputi kesesuaian jawaban dan kelengkapan pengisian. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan data.

b. *Coding* (pemberian kode).

Setelah dilakukan editing, selanjutnya penulis memberikan kode tertentu pada tiap-tiap data sehingga memudahkan dalam melakukan analisa data.

c. *Tabulating* (pengelompokan data)

Pada pengolahan ini masing-masing variabel yang sama dikelompokkan dengan teliti dan teratur lalu dihitung dan dijumlahkan, kemudian dituliskan dalam bentuk tabel.

2. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, akan dilakukan *editing* data untuk mengevaluasi kuesioner yang belum lengkap dan dilakukan coding data untuk memudahkan dalam pengelolaan data selanjutnya. Data penelitian dapat dianalisis dengan teknik deskriptif kuantitatif dan disajikan dalam bentuk tabel. Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden. Selanjutnya data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode analisis data statistik. Data yang dikumpulkan selanjutnya ditabulasi, diolah dan dianalisis guna menguji hipotesis dengan menggunakan model analisis regresi ganda.

Model analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh variabel Sertifikasi Guru (X_1) dan variabel Motivasi Guru (X_2) terhadap variabel Terikat (Y) dengan formulasi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dalam hal ini :

Y	=	Kinerja Guru
X_1	=	Sertifikasi Guru
X_2	=	Motivasi Guru

- a = Constanta
 b₁ = Parameter

Sedangkan untuk menghitung regresi ganda dapat menggunakan rumus :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Model Analisis regresi ganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat yakni :

- a. Variabel bebas : (1) Sertifikasi Guru, (2) Motivasi Guru
- b. Variabel terikat : Kinerja Guru.

Data yang sudah dianalisis dengan model analisis regresi ganda dapat ditentukan nilai *r* untuk mengetahui hubungan antar variabel baik variabel bebas X maupun variabel terikat Y seperti tertera dalam tabel interpretasi nilai *r* berikut.

Tabel 3.12 Interpretasi Nilai *r*

Besarnya Nilai <i>r</i>	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber, Sugiyono, 2015 : 259

H. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data. Masalah ini dapat diatasi dengan pengujian asumsi klasik atau yang sering disebut uji persyaratan analisis. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Uji persyaratan analisis mencakup pengujian normalitas, linearitas, multikolineritas, autokorelasi, homogenitas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Santosa dan Ashari (2005:231), pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data.

Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal di mana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

b. Uji Linearitas

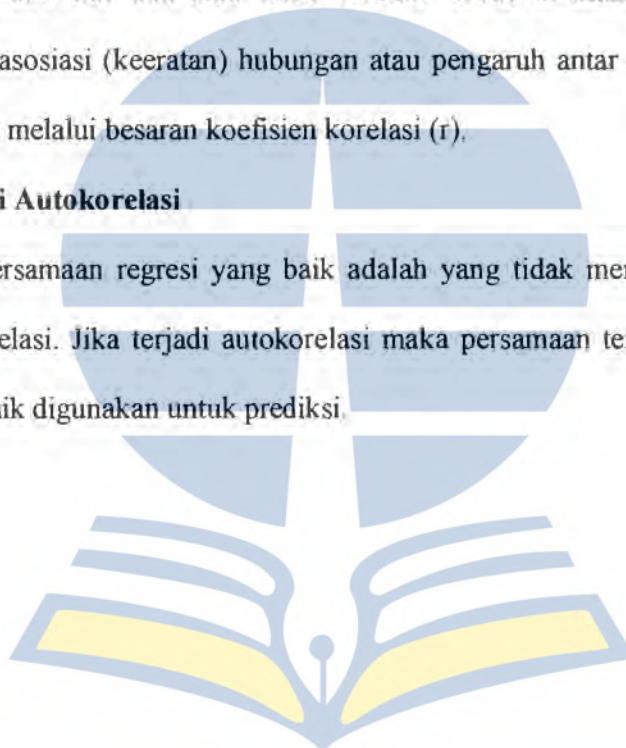
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Suatu data dikatakan baik jika terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linearitas dilakukan untuk mencari persamaan regresi variabel X terhadap variabel Y

c. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik digunakan untuk prediksi.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini, penulis menyajikan informasi tentang lokasi tempat penelitian yakni terdapat 9 (sembilan) SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara, dan sebaran jumlah guru baik guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, guru kontrak maupun guru komite sebagai responden dapat disajikan mengawali paparan hasil temuan dan analisis. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran instrumen penelitian, dan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner untuk sertifikasi guru terdiri dari 25 pertanyaan, motivasi guru terdiri dari 25 pertanyaan dan kinerja guru terdiri dari 25 pertanyaan. Informasi tentang temuan dari instrumen penelitian dapat diuraikan seperti berikut ini.

A. Gambaran Umum SMA Negeri Kabupaten Timor Tengah Utara.

1. Lokasi Penelitian

Kabupaten Timor Tengah Utara merupakan salah satu kabupaten dari Provinsi Nusa Tenggara Timur. Secara geografis kabupaten Timor Tengah Utara terletak di tapal batas dan berbatasan langsung dengan Oecusie wilayah distric Republik Demokrat Timor Leste.

Kabupaten Timor Tengah Utara memiliki 24 kecamatan, dan di dalam 24 kecamatan ini terdapat 27 SMA yakni 6 SMA Swasta dan 21 SMA Negeri, 15 SMK yakni 9 SMK Negeri dan 6 SMK swasta. Mengingat luasnya serta penyebaran SMAN di hampir setiap kecamatan di daerah ini maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada 9 (sembilan) SMA Negeri yaitu SMAN 1 Kefamenanu, SMAN 2 Kefamenanu, SMAN

Lurasik, SMAN Insana, SMAN Taekas, SMAN Noemuti, SMAN Mutis Eban, SMAN Insana Tengah, dan SMAN Insana Barat.

Gambaran umum tentang lokasi SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara yang menjadi objek penelitian ini sebanyak 9 (Sembilan) sekolah yang tersebar pada beberapa kecamatan dapat terbaca pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Gambaran lokasi 9 SMAN di Kabupaten Timor Tengah Utara

No	Sekolah	Alamat	Tahun Berdiri	Keterangan
1.	SMAN 1 Kefa	Kec. Kota Kefamenanu	1982	
2.	SMAN 2 Kefa	Kec. Kota Kefamenanu	1997	
3.	SMAN Taekas	Kec. Miomafo Timur	2003	
4.	SMAN Noemuti	Kec. Noemuti	2005	
5.	SMAN Insana	Kec. Insana	1993	
6.	SMAN Insana Tengah	Kec. Insana Tengah	2010	
7.	SMAN Insana Barat	Kec. Insana Barat	2010	
8.	SMAN Lurasik	Kec. Biboki Utara	2007	
9.	SMAN Mutis Eban	Kec. Miomaffo Barat	1997	

Sumber : Data penelitian diolah tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. SMA Negeri 1 Kefamenanu terletak di Jalan Sonbay Kecamatan Kota Kefamenanu.
- b. SMA Negeri 2 Kefamenanu terletak di Jalan Km 6 Jurusan Kefamenanu–Kupang Kecamatan Kota Kefamenanu.
- c. SMA Negeri Lurasik terletak di Lurasik Kecamatan Biboki Utara.
- d. SMA Negeri Insana terletak di Oelolok Kecamatan Insana.
- e. SMA Negeri Taekas terletak di Taekas Kecamatan Miomafo Timur.
- f. SMAN Mutis Eban terletak di Eban Kecamatan Miomafo Barat.
- g. SMA Negeri Noemuti terletak di Noemuti Kecamatan Noemuti.

- h. SMAN Insana Tengah terletak di Maubesi Kecamatan Insana Tengah.
- i. SMA Negeri Insana Barat terletak di Mamsena Kecamatan Insana Barat.

2. Data Guru

Data jumlah guru pada 9 (Sembilan) SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Data penyebaran jumlah guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

No	Nama sekolah	Jumlah Guru			Jumlah
		Guru PNS		Non PNS	
		Sertifikasi	Belum Sert.		
1.	SMAN 1 Kefa	23	7	14	44
2.	SMAN 2 Kefa	20	8	24	52
3.	SMAN Lurasik	6	7	19	32
4.	SMAN Insana	7	7	18	32
5.	SMAN Mutis Eban	6	7	17	30
6.	SMAN Taekas	10	9	14	33
7.	SMAN Noemuti	7	8	19	34
8.	SMAN Insana Tengah	7	5	20	32
9.	SMAN Insana Barat	3	4	27	34
.	Jumlah	92	59	172	323

Sumber : Data Dinas Pendidikan Kabupaten Timor Tengah Utara,(2015)

Data penyebaran jumlah guru di SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara dari 9 (sembilan) SMA Negeri berdasarkan tabel 4.2 jumlah guru keseluruhan 323 guru, yang terdiri dari guru PNS 151 atau 46,74 % (bersertifikasi sebanyak 92 atau 28,48 % dan yang belum

bersertifikasi 59 atau 18,26 %) dan guru non PNS sebanyak 172 guru atau 53,25 %. Sehingga dapat dikatakan jumlah guru non PNS lebih banyak dari pada guru PNS di 9 (sembilan) SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

Guru yang menjadi informan atau responden untuk menjadi populasi sebanyak 92 guru negeri yang sudah bersertifikasi, (Tabel 4.2). Dengan menggunakan rumus Slovin maka didapatkan sampel sebanyak 75 responden dan dapat didistribusikan ke 9 (Sembilan) SMAN maka didapatkan SMAN 1 Kefa sebanyak 20 responden, SMAN 2 Kefamenanu sebanyak 17, SMAN Lurasik sebanyak 5 responden, SMAN Insana sebanyak 6 responden, SMAN Mutis Eban sebanyak 5 responden, SMAN Taekas sebanyak 9 responden, SMAN Noemuti sebanyak 6 responden, SMAN Insana Tengah sebanyak 6 responden, dan SMAN Insana Barat sebanyak 2 responden.

B. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif hasil temuan dalam kuesioner terhadap 75 responden dari 9 (Sembilan) SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat ditabulasikan ketiga variabel kemudian diolah dengan program SPSS. Jawaban dari responden bervariasi berdasarkan apa yang dialami, didengar, dilakukan, dan diketahui responden. Berikut ini dapat disajikan gambaran umum variabel yang dapat diketahui berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Sertifikasi Guru (X_1)

Analisis deskriptif terhadap hasil temuan kuesioner sertifikasi guru (X_1) dari 75 responden dengan 25 item pertanyaan tentang pemberian tunjangan sertifikasi guru (lihat tabel 3.6 Hal. 52). Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh sertifikasi guru pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru (X_1).

Item	Skor Jawaban Responden								Mean
	4		3		2		1		
	SS		S		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	35	46,7	36	48,0	4	5,3	0	0	3,41
X _{1.2}	43	57,3	31	41,3	1	1,3	0	0	3,56
X _{1.3}	38	50,7	33	44,0	3	4,0	1	1,3	3,44
X _{1.4}	32	42,7	41	54,7	2	2,7	0	0	3,40
X _{1.5}	37	49,3	37	49,3	1	1,3	0	0	3,48
X _{1.6}	38	50,7	28	37,3	9	12,0	0	0	3,39
X _{1.7}	17	22,7	43	57,3	15	20,0	0	0	3,03
X _{1.8}	8	10,7	20	26,7	43	57,3	4	5,3	2,43
X _{1.9}	18	24,0	20	26,7	34	45,3	3	4,0	2,71
X _{1.10}	22	29,3	47	62,7	6	8,0	0	0	3,21
X _{1.11}	10	13,3	55	73,3	10	13,3	0	0	3,00
X _{1.12}	14	18,7	32	42,7	27	36,0	2	2,7	2,77
X _{1.13}	27	36,0	36	48,0	12	16,0	0	0	3,20
X _{1.14}	43	57,3	31	41,3	1	1,3	0	0	3,56
X _{1.15}	7	9,3	30	40,0	36	48,0	2	2,7	2,56
X _{1.16}	32	42,7	39	52,0	4	5,3	0	0	3,37
X _{1.17}	8	10,7	39	52,0	28	37,3	0	0	2,73
X _{1.18}	27	36,0	46	61,3	1	1,3	1	1,3	3,32
X _{1.19}	42	56,0	31	41,3	2	2,7	0	0	3,53
X _{1.20}	9	12,0	46	61,0	19	25,3	1	1,3	2,84
X _{1.21}	27	36,0	42	56,0	6	8,0	0	0	3,28
X _{1.22}	14	18,7	29	38,7	31	41,3	1	1,3	2,75
X _{1.23}	3	4,0	6	8,0	49	65,3	17	22,7	1,93
X _{1.24}	38	50,7	32	42,7	5	6,7	0	0	3,44
X _{1.25}	6	8,0	25	33,3	37	49,3	7	9,3	2,40
Mean Variabel X ₁ = 2,77									

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 1, 2015

Berdasarkan hasil analisis temuan kuesioner tabel 4.3 tentang pemberian tunjangan sertifikasi guru (X_1) menunjukkan bahwa nilai *mean* pada variabel sertifikasi guru (X_1), sebesar 2,77. Hal ini berarti bahwa rata-rata jawaban dari 75 responden pada variabel sertifikasi guru (X_1) sebesar 2,77 dan rata-rata jawaban responden untuk variabel sertifikasi guru baik.

Hasil temuan kuesioner dari analisis deskriptif variabel sertifikasi guru (X_1) menunjukkan *mean* sebesar 2,77 sehingga dapat dikemukakan bahwa rata-rata responden menyatakan bahwa guru penerima tunjangan sertifikasi dapat melaksanakan kegiatan belajar-mengajar sebagai implementasi dari kinerjanya di sekolah cukup baik. Guru penerima tunjangan sertifikasi dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih mulai dari proses, pelaksanaan sampai pada kegiatan penilaian.

Data menunjukkan bahwa rata-rata responden guru penerima sertifikasi dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik cukup baik dalam menginformasikan tujuan pembelajaran kepada siswa, mereview pengetahuan dan ketrampilan prasyarat, menyajikan materi pelajaran, melaksanakan bimbingan, memberikan kesempatan kepada siswa untuk berlatih, menilai pekerjaan siswa dan memberikan umpan balik, serta memberikan latihan mandiri yang cukup baik.

2. Hasil Temuan Kuesioner Variabel Serifikasi Guru (X_1)

Hasil temuan kuesioner sertifikasi guru (X_1) dari 75 responden

dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Temuan Kuesioner Variabel Serifikasi (X_1)

No	Jawaban Responden tentang Serifikasi Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
1.	Sertifikasi bagi saya dapat membawa perubahan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.	48,0	Setuju
2.	Saya tetap menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi	57,3	Sangat Setuju
3.	Saya berusaha meningkatkan kinerja meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi.	50,7	Setuju
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa diberi tunjangan sertifikasi.	54,7	Setuju
5.	Saya berusaha mendapatkan tunjangan sertifikasi guru melalui ujian kompetensi dan portofolio.	49,3	Sangat Setuju
6.	Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.	50,7	Sangat Setuju
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, dengan menyelesaikan tugas utama di sekolah walaupun belum memperoleh tunjangan sertifikasi.	57,3	Setuju
8.	Saya siap bekerja siang dan malam di sekolah walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.	57,3	Tidak setuju
9.	Saya sanggup melaksanakan tugas-tugas di sekolah jika diberi tunjangan sertifikasi.	45,3	Tidak Setuju
10.	Sertifikasi yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.	62,7	Setuju
11.	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan dan akuntabel.	73,3	Setuju
12.	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.	42,7	Setuju
13.	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas di sekolah.	48,0	Setuju
14.	Tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya.	57,3	Sangat Setuju

Tabel 4.4 (Lanjutan)

No	Jawaban Responden tentang Sertifikasi Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
15	Saya menerima tunjangan sertifikasi setiap bulan sesuai dengan harapan saya.	48,0	Tidak Setuju
16	Tunjangan sertifikasi guru yang diterima mendorong saya meningkatkan prestasi dalam bekerja.	52,0	Setuju
17	Tunjangan sertifikasi guru menjamin mutu lulusan yang tinggi dan terwujudnya tujuan pendidikan nasional.	52,7	Setuju
18	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun selama ini belum memperoleh tunjangan sertifikasi.	61,3	Setuju
19	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.	56,0	Sangat Setuju
20	Saya merasa bangga dan senang dengan predikat sebagai guru bersertifikasi.	61,3	Setuju
21	Sertifikasi membuat guru lebih bermotivasi karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	56,0	Setuju
22	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja.	41,3	Tidak Setuju
23	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk konsumtif guru dan bukan untuk peningkatan profesionalismenya.	65,3	Tidak Setuju
24	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan baik dari segi proses (layanan) maupun mutu hasil (luaran)	50,7	Sangat Setuju
25	Realisasi pembayaran sertifikasi guru rutin dilaksanakan setiap bulan.	49,3	Tidak Setuju

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 2, 2015.

Berdasarkan tabel 4.4 dari hasil temuan kuesioner pada variabel sertifikasi guru (X_1) dapat dikemukakan bahwa :

- a. Jawaban responden menyatakan “sangat setuju” sebesar 57,3 % responden mengatakan bahwa guru tetap menjalani profesinya sebagai guru, meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru, 50,7 % guru mengatakan dapat melaksanakan tugas-tugas di

sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi guru, 49,3 % mengatakan tetap berusaha mendapatkan tunjangan sertifikasi guru melalui ujian kompetensi dan portofolio, 50,3 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya, 56,0 % guru mengatakan bahwa ada atau tidak adanya tunjangan sertifikasi, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan 50,7 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan baik dari segi proses (layanan) maupun mutu hasil (luaran).

- b. Jawaban responden mengatakan "setuju" sebesar 48,0 % guru mengatakan sertifikasi guru dapat membawa perubahan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah, 50,7 % guru mengatakan tetap berusaha meningkatkan kinerja meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru, 54,7 % guru mengatakan tetap berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa diberi tunjangan sertifikasi guru, 57,3 % guru mengatakan Saya bekerja tak mengenal waktu, dengan menyelesaikan tugas utama di sekolah walaupun belum memperoleh tunjangan sertifikasi, 73,3 % mengatakan sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan dan akuntabel, 42,7 % guru mengatakan merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang terima setiap bulan. 48,0 % guru mengatakan sertifikasi merupakan faktor pendorong untuk

melaksanakan tugas di sekolah, 50,2 % guru mengatakan bahwa tunjangan sertifikasi guru yang diterima mendorongnya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, 52,7 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi guru dapat menjamin mutu lulusan yang tinggi dan terwujudnya tujuan pendidikan nasional, 61,3 % mengatakan bahwa guru melaksanakan tugas dengan baik, walaupun selama ini belum memperoleh tunjangan sertifikasi, 61,3 % guru mengatakan merasa bangga dan senang dengan predikat sebagai guru bersertifikasi, dan 56,0 % guru mengatakan sertifikasi guru membuat guru lebih bermartabat karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- c. Jawaban responden mengatakan "tidak setuju" sebesar 57,3 % guru mengatakan bahwa siap bekerja siang dan malam di sekolah walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi, 45,3 % guru mengatakan sanggup melaksanakan tugas-tugas di sekolah jika diberi tunjangan sertifikasi, 57,3 % guru mengatakan bahwa tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya, 48,0 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi guru yang diterima setiap bulan sesuai dengan harapannya, 41,3 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja, 65,3 % guru mengatakan tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk konsumtif guru dan bukan untuk peningkatan

profesionalismenya, 49,3 % guru mengatakan realisasi pembayaran tunjangan sertifikasi guru rutin dilaksanakan setiap bulan.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru (X_2)

Analisis deskripsi hasil temuan kuesioner motivasi guru, (X_2) terhadap 75 responden dari 25 item pertanyaan berdasarkan beberapa indikator tentang motivasi guru (X_2) (Tabel 3.7, hal. 53). Kuesioner ini disusun untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di sekolah pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru (X_2).

Item	Skor Jawaban Responden								Mean
	4		3		2		1		
	SS		S		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	18	24,0	52	69,3	5	6,7	0	0	3.17
X _{2.2}	20	26,7	45	60,0	9	12,0	1	1,3	3.12
X _{2.3}	9	12,0	41	54,7	21	28,0	4	5,3	2.73
X _{2.4}	6	8,0	33	44,0	28	37,3	8	10,7	2.49
X _{2.5}	18	24,0	54	72,0	3	4,0	0	0	3,20
X _{2.6}	26	34,7	45	60,0	4	5,3	0	0	3,29
X _{2.7}	9	12,0	52	69,3	14	18,7	0	0	2,93
X _{2.8}	2	2,7	19	25,3	52	69,3	2	2,7	2,28
X _{2.9}	24	32,0	38	50,7	13	17,3	0	0	3,15
X _{2.10}	3	4,0	16	21,3	46	61,3	10	13,3	2,16
X _{2.11}	17	22,7	54	72,0	4	5,3	0	0	3,17
X _{2.12}	19	25,3	47	62,7	9	12,0	0	0	3,13
X _{2.13}	13	17,3	43	57,3	19	25,3	0	0	2,92
X _{2.14}	1	1,3	13	17,3	49	65,3	12	16,0	2,04
X _{2.15}	7	9,3	59	78,7	9	12,0	0	0	2,97
X _{2.16}	12	16,0	53	70,7	10	13,3	0	0	3,03
X _{2.17}	10	13,3	55	73,3	10	13,3	0	0	3,00
X _{2.18}	20	26,7	41	54,7	14	18,7	0	0	3,08
X _{2.19}	16	21,3	41	54,7	18	24,0	0	0	2,97
X _{2.20}	20	26,7	50	66,7	5	6,7	0	0	3,20
X _{2.21}	39	52,0	33	44,0	2	2,7	1	1,3	3,47
X _{2.22}	3	4,0	18	24,0	46	61,3	8	10,7	2,21
X _{2.23}	23	30,7	48	64,0	3	4,0	1	1,3	3,24
X _{2.24}	10	13,3	58	77,3	7	9,3	0	0	3,04
X _{2.25}	19	25,3	44	58,7	10	13,3	2	2,7	3,07
Mean Variabel X ₂ = 3,13									

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 3 , 2015

Tabel 4.5 nilai mean pada variabel motivasi guru (X_2), analisis deskriptif hasil temuan kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari 75 responden pada variabel motivasi guru, (X_2) sebesar 3,13 yang berarti rata-rata responden terhadap motivasi guru baik.

Hasil temuan dari analisis deskriptif variabel motivasi guru (X_2) menunjukkan *mean* sebesar 3,13. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata motivasi guru untuk bekerja sebagai pendidik di sekolah baik. Data menunjukkan bahwa rata-rata responden guru penerima tunjangan sertifikasi memiliki motivasi yang baik untuk bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya secara bertanggung jawab, memiliki inisiatif baik secara intrinsik maupun ekstrinsik untuk berkerja. Melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik rata-rata responden termotivasi untuk merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, mengevaluasi program pembelajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi belajar siswa.

4. Hasil Temuan Kuesioner variabel Motivasi Guru (X_2)

Berdasarkan hasil temuan kuesioner variabel motivasi guru (X_2) dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Temuan Kuesioner Variabel Motivasi Guru (X_2)

No	Jawaban Responden tentang Motivasi Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
1.	Saya berusaha menghadapi tugas-tugas berat di sekolah dengan semangat kerja yang tinggi.	69,3	Setuju
2	Saya berusaha menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum membuat diri saya sejahtera.	60,0	Setuju
3	Saya berusaha meningkatkan keahlian dan kompetensi dengan biaya pribadi.	54,7	Setuju
4	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa imbalan.	44,0	Setuju

Tabel 4.6 (Lanjutan)

No	Jawaban Responden tentang Motivasi Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
5	Saya merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang ada di sekolah saya.	72,0	Setuju
6	Saya melaksanakan tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai.	60,0	Setuju
7	Saya bekerja tak mengenal waktu, sebelum tugas utama di sekolah diselesaikan.	69,3	Setuju
8	Saya siap menjalankan tugas siang dan malam di sekolah.	69,3	Tidak Setuju
9	Saya berusaha untuk mencapai target sekolah yaitu meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.	50,7	Setuju
10	Motivasi kerja saya tinggi jika diberi penghargaan dalam bentuk uang.	61,3	Tidak Setuju
11	Saya termotivasi untuk bekerja, jika sesuai dengan visi dan misi sekolah.	72,0	Setuju
12	Saya merasa puas dengan gaji bulanan dan tunjangan kinerja yang saya terima.	62,7	Setuju
13	Tujuan yang dicapai oleh sekolah, tempat saya bekerja adalah meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.	57,3	Setuju
14	Saya puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul.	65,3	Tidak Setuju
15	Rumusan tujuan sekolah sudah jelas dan sesuai dengan keinginan saya untuk dicapai.	78,7	Setuju
16	Gaji yang diterima merupakan faktor pendorong bagi saya dalam melaksanakan tugas.	70,7	Setuju
17	Saya menerima gaji setiap bulan sudah sesuai dengan harapan saya.	73,3	Setuju
18	Bagi saya, gaji mendorong guru untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja.	54,7	Setuju
19	Gaji yang tinggi menjamin mutu kinerja saya di sekolah dan mutu lulusan.	54,7	Setuju
20	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun belum pernah mendapat penghargaan dari kepala sekolah.	66,7	Setuju
21	Bagi saya, ada atau tidak ada pengawasan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab.	52,0	Sangat Setuju
22	Motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap.	61,3	Tidak Setuju
23	Saya bekerja secara maksimal, walaupun dihadapkan dengan keterbatasan sarana prasarana di sekolah.	64,0	Setuju
24	Saya menyikapi keterbatasan sarana fisik di sekolah sebagai peluang untuk tetap termotivasi dalam bekerja.	77,3	Setuju
25	Saya merasa malu dan terancam, pada saat motivasi kerja di sekolah menurun.	58,7	Setuju

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.6 dari hasil temuan kuesioner pada variabel motivasi guru dapat dikemukakan bahwa :

- a. Jawaban responden mengatakan “sangat setuju” sebesar 52,0 % respon guru mengatakan bahwa ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, baginya, guru tetap memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah secara bertanggungjawab.
- b. Jawaban responden mengatakan “setuju” sebesar 69,3% responden guru bahwa guru berusaha menghadapi tugas-tugas berat di sekolah dengan semangat kerja yang tinggi, 60,0% responden guru mengatakan tetap berusaha menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum membuat dirinya sejahtera, 54,7% responden guru mengatakan bahwa berusaha berusaha meningkatkan keahlian dan kompetensi dengan biaya pribadi, 44,0% responden guru mengatakan bahwa guru berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa imbalan, 72,0% responden guru mengatakan bahwa guru merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang ada di sekolahnya, 60,0% responden guru mengatakan tetap melaksanakan tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai, 69,3% responden guru mengatakan bahwa guru bekerja tak mengenal waktu, sebelum tugas utama di sekolah diselesaikan, 50,7% responden mengatakan bahwa guru berusaha untuk mencapai target sekolah yaitu meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya, 72,0% responden guru mengatakan, guru termotivasi untuk mencapai sasaran kerja, jika sesuai dengan visi dan misi sekolah,

62,7% responden guru mengatakan bahwa guru merasa puas dengan gaji bulanan dan tunjangan kinerja yang diterima, 57,3% responden guru mengatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai sekolah, tempat saya bekerja adalah meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya 78,7% responden guru mengatakan rumusan tujuan sekolah sudah jelas dan sesuai dengan keinginan guru untuk dicapai, 70,7% responden guru mengatakan bahwa gaji yang diterima merupakan faktor pendorong bagi guru dalam melaksanakan tugas, 73,3% responden guru mengatakan bahwa guru menerima gaji setiap bulan sudah sesuai dengan harapannya, 54,7% responden guru mengatakan bahwa gaji mendorong guru untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja, 54,7% responden guru mengatakan bahwa gaji yang tinggi menjamin mutu kinerja guru di sekolah dan mutu lulusan, 66,7% responden guru mengatakan bahwa guru melaksanakan tugas dengan baik, walaupun belum pernah mendapat penghargaan dari kepala sekolah, 64,0% responden guru mengatakan bahwa guru bekerja secara maksimal, walaupun dihadapkan dengan keterbatasan sarana prasarana di sekolah, 77,3% responden guru mengatakan bahwa guru dapat menyikapi keterbatasan sarana fisik di sekolah sebagai peluang untuk tetap termotivasi dalam bekerja, 58,7% responden guru mengatakan bahwa guru akan merasa malu dan terancam, pada saat motivasi kerja di sekolah menurun.

- c. Jawaban responden mengatakan “tidak Setuju” sebesar 69,3% responden guru mengatakan bahwa guru siap menjalankan tugas-tugasnya siang dan malam di sekolah. 61,3% Responden guru mengatakan bahwa motivasi kerjan guru tinggi jika diberi penghargaan dalam bentuk uang, 65,3% responden guru mengatakan bahwa guru puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul, 52,0% responden guru mengatakan bahwa ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab, 61,3% responden guru mengatakan bahwa motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap.

5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru, (Y)

Analisis deskriptif hasil temuan kuesioner kinerja guru (Y) terhadap responden dengan 25 item pertanyaan berdasarkan operasional kinerja guru (Y). Kuesioner ini disusun untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh kinerja yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	Skor Jawaban Responden								Mean
	4		3		2		1		
	SS		S		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	11	14,7	62	82,7	2	2,7	2,12
Y.2	29	38,7	44	58,7	2	2,7	0	0	3,36
Y.3	31	41,3	43	57,3	1	1,3	0	0	3,40
Y.4	0	0	12	16,0	63	84,0	0	0	2,16
Y.5	1	1,3	25	33,3	48	64,0	1	1,3	2,35
Y.6	22	29,3	32	42,7	21	28,0	0	0	3,01
Y.7	0	0	4	5,3	65	86,7	6	8,0	1,97
Y.8	19	25,3	20	26,7	36	48,0	0	0	2,77

- c. Jawaban responden mengatakan “tidak Setuju” sebesar 69,3% responden guru mengatakan bahwa guru siap menjalankan tugas-tugasnya siang dan malam di sekolah. 61,3% Responden guru mengatakan bahwa motivasi kerja guru tinggi jika diberi penghargaan dalam bentuk uang, 65,3% responden guru mengatakan bahwa guru puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul, 52,0% responden guru mengatakan bahwa ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab, 61,3% responden guru mengatakan bahwa motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap.

5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru, (Y)

Analisis deskriptif hasil temuan kuesioner kinerja guru (Y) terhadap responden dengan 25 item pertanyaan berdasarkan operasional kinerja guru (Y). Kuesioner ini disusun untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh kinerja yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	Skor Jawaban Responden								Mean
	4		3		2		1		
	SS		S		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	11	14,7	62	82,7	2	2,7	2,12
Y.2	29	38,7	44	58,7	2	2,7	0	0	3,36
Y.3	31	41,3	43	57,3	1	1,3	0	0	3,40
Y.4	0	0	12	16,0	63	84,0	0	0	2,16
Y.5	1	1,3	25	33,3	48	64,0	1	1,3	2,35
Y.6	22	29,3	32	42,7	21	28,0	0	0	3,01
Y.7	0	0	4	5,3	65	86,7	6	8,0	1,97
Y.8	19	25,3	20	26,7	36	48,0	0	0	2,77

cukup melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah mulai dari proses atau persiapan program, pelaksanaan program sampai pada evaluasi program pembelajaran di sekolah. Responden dapat menunjukkan kinerjanya yang cukup tentang persiapan mengajar, kegiatan pembelajaran, dan kegiatan evaluasi pembelajaran.

6. Hasil Temuan Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil temuan kuesioner kinerja guru (Y) dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Temuan Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Jawaban Responden tentang Kinerja Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
1	Saya melaksanakan tugas di sekolah, atau di kelas saat mengajar saja karena tidak ada penghargaan.	82,7	Tidak setuju
2	Saya memenuhi jumlah jam wajib tatap muka / mengajar 24 jam se minggu.	58,7	Setuju
3	Saya melaksanakan tugas walaupun tidak diawasi atau diberi peringatan oleh kepala sekolah.	57,3	Setuju
4	Seseorang yang terlambat melaksanakan tugas pada jam pelajaran di kelas bagi saya adalah hal yang wajar.	84,0	Tidak Setuju
5	Saya melaksanakan tugas mengajar di kelas secara bertanggung jawab karena ada ada sanksinya.	64,0	Tidak setuju
6	Saya menganggap tidak ada yang sempurna, karena itu berbuat salah (tidak teliti) adalah hal yang wajar.	42,7	Setuju
7	Saya dapat menunda pekerjaan di sekolah karena tidak ada teguran dari kepala sekolah.	86,7	Tidak Setuju
8	Saya menunda menyelesaikan tugas sebagai pendidik adalah suatu proses mengatasi masalah yang baik.	48,0	Tidak Setuju
9	Saya melambatkan suatu tugas karena tidak ada hadiah.	84,0	Tidak Setuju
10	Saya harus teliti dan cermat melaksanakan tugas- tugas baik yang rumit maupun yang mudah.	68,0	Setuju

Tabel 4.8 Lanjutan

No	Jawaban Responden tentang Kinerja Guru	Keterangan	
		%	Kriteria
11	Saya senang bekerja sama daripada bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	73,3	Setuju
12.	Saya sulit berprakarsa karena malu mengungkapkannya	81,3	Tidak Setuju
13	Saya enggan menjadi ketua panitia selama masih ada guru lain yang lebih berkompeten.	84,0	Tidak Setuju
14	Saya setuju jika semua guru hadir di sekolah walaupun tidak ada pekerjaan/ tidak ada jam mengajar.	41,3	Setuju
15	Saya senang menerima pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang diperoleh.	56,0	Setuju
16	Prestasi kerja yang saya peroleh selama ini telah memuaskan saya.	73,3	Setuju
17	Prestasi kerja seorang guru dapat diukur sesudah siswa asuhan tamat di sekolah tempat saya kerja.	48,0	Tidak Setuju
18	Saya meminta kepada teman guru untuk menilai kinerja dan segala kekuarangan dalam mengajar.	73,3	Setuju
19	Saya akan meningkatkan kinerja di sekolah jika memperoleh penghargaan atas prestasi kerja saya.	54,7	Tidak setuju
20	Saya mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja karena tidak bertentangan dengan aturan.	58,7	Setuju
21	Saya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan karena terlambat adalah sesuatu yang lazim dilakukan guru.	86,7	Tidak Setuju
22	Saya merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil.	52,0	Sangat Setuju
23	Saya cukup melaksanakan tugas mengajar sedangkan tugas mendidik dan melatih diberikan kepada guru lain	85,3	Tidak Setuju
24	Saya perlu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar-mengajar.	50,7	Sangat Setuju
25	Saya dapat mengutamakan tugas pokok (mengajar, mendidik dan melatih) sebagai guru di sekolah.	58,7	Sangat Setuju

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 6, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.8 temuan hasil kuesioner pada variabel motivasi guru dapat dikemukakan bahwa :

- a. Jawaban responden mengatakan “Sangat Setuju” sebesar 52,0% responden guru mengatakan bahwa guru merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil, 50,7% responden guru mengatakan bahwa guru perlu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung, 58,7% responden guru mengatakan guru lebih mengutamakan tugas pokok sebagai guru (mengajar, mendidik dan melatih) di sekolah.
- b. Jawaban responden guru mengatakan “setuju” sebesar 58,7% responden guru mengatakan bahwa guru dapat memenuhi jumlah jam wajib tatap muka/mengajar 24 jam se minggu, 57,3% responden guru mengatakan bahwa guru melaksanakan tugas walaupun tidak diawasi atau diberi peringatan oleh kepala sekolah, 42,7% responden guru mengatakan bahwa guru menganggap tidak ada yang sempurna, karena itu berbuat salah (tidak teliti) adalah hal yang wajar, 68,0% responden guru mengatakan bahwa guru harus teliti dan bekerja sama daripada bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, 41,3% responden guru mengatakan bahwa guru setuju jika semua guru hadir di sekolah walaupun tidak ada pekerjaan/ tidak ada jam mengajar, 56,0% responden guru mengatakan bahwa guru senang menerima pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang diperoleh, 73,3% responden

guru mengatakan bahwa prestasi kerja yang diperoleh selama ini telah memuaskannya, 73,3% responden guru mengatakan bahwa guru meminta kepada teman guru untuk menilai kinerja dan segala kekuarangan dalam mengajar, 58,7% responden guru mengatakan bahwa guru mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja karena tidak bertentangan dengan aturan sekolah.

- c. Jawaban responden guru mengatakan “ tidak setuju” sebesar 82,7% responden guru mengatakan bahwa guru melaksanakan tugas di sekolah, atau di kelas saat mengajar saja karena tidak ada penghargaan, 84,0% responden guru mengatakan bahwa Seseorang yang terlambat melaksanakan tugas pada jam pelajaran di kelas bagi guru adalah hal yang wajar, 64,0% responden guru mengatakan bahwa guru melaksanakan tugas mengajar di kelas secara bertanggung jawab karena ada ada sanksinya, 86,7% responden guru mengatakan bahwa guru dapat menunda pekerjaan di sekolah karena tidak ada teguran dari kepala sekolah, 48,0% responden guru mengatakan bahwa guru menunda menyelesaikan tugas sebagai pendidik adalah suatu proses mengatasi masalah yang baik, 84,0% responden guru mengatakan bahwa guru melambatkan suatu tugas karena tidak ada hadiah, 81,3% responden guru mengatakan bahwa guru sulit berprakarsa karena malu mengungkapkannya, 84,0% responden guru mengatakan bahwa guru enggan menjadi ketua panitia selama masih ada guru lain yang lebih berkompeten, 48,0% responden guru mengatakan prestasi kerja seorang guru dapat diukur

sesudah siswa asuhan tamat di sekolah tempat ia bekerja, 54,7% responden guru mengatakan bahwa guru akan meningkatkan kinerja di sekolah jika memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya, 86,7% responden guru mengatakan bahwa guru sering terlambat menyelesaikan pekerjaan karena terlambat adalah sesuatu yang lazim dilakukan guru, 52,0% responden guru mengatakan bahwa guru merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil, 85,3% responden guru mengatakan bahwa guru cukup melaksanakan tugas mengajar sedangkan tugas mendidik dan melatih diberikan kepada guru lain.

C. Pengujian Prasyarat

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian dapat dilakukan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, linearitas, multikolieritas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak.

1. Uji Normalitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005 : 231), pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika

mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS normalitas data dapat ditentukan dengan cara kolmogorov-Smirnov sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Uji Prasyarat normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X1	X2	Y
N		75	75	75
Normal	Mean	76.75	73.08	68.23
Parameters ^a	Std. Deviation	6.389	7.533	3.924
Most Extreme	Absolute	.200	.131	.143
Differences	Positive	.200	.131	.143
	Negative	-.145	-.067	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.730	1.138	1.236
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005	.150	.094

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 7 , 2015.

Berdasarkan perhitungan masing-masing variabel diperoleh nilai statistik :

a. Variabel Sertifikasi Guru (X_1) diperoleh nilai statistik kolmogorov-smirnov (Z) sebesar 1.730 dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $< 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $> 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi tidak normal.

b. Variabel Motivasi guru (X_2) diperoleh nilai statistik kolmogorov-smirnov (Z) sebesar 1.138 dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $< 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $> 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi tidak normal.

c. Variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai statistik kolmogorov-smirnov (Z) sebesar 1.236 dengan ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $< 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai probabilitas atau nilai signifikan (Asymp.Sig) $> 0,005$ maka suatu variabel berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai statistik kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa variabel X_1 , Variabel X_2 dan variabel Y masing-masing berdistribusi normal.

2. Uji Lineritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Suatu data dikatakan signifikan jika terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu 1) Dengan melihat nilai signifikansi pada

output SPSS: jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). 2). Dengan melihat nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dengan menggunakan perangkat lunak program SPSS diperoleh data sebagaimana pada tabel berikut .

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas variabel sertifikasi (X_1) dengan kinerja guru (Y)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Sertifikasi	Between (Combined) Groups	141.532	18	7.863	.651	.843
	Linearity	2.756	1	2.756	.228	.635
	Deviation from Linearity	138.777	17	8.163	.675	.813
	Within Groups	676.814	56	12.086		
	Total	818.347	74			

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 8, 2015.

Analisis *output* :

Berdasarkan nilai signifikansi *deviation from Linearity* dari data *output* di atas sebesar 0,813 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel sertifikasi guru (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas variabel motivasi (X_2) dengan kinerja guru (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Betwen (Combined)	479.025	24	19.959	2.941	.001
Guru* Groups					
Linearity	138.831	1	138.831	20.457	.000
Motivasi					
Guru					
Deviation from Linearity	340.194	23	14.791	2.180	.011
Within Groups	339.321	50	6.786		
Total	818.347	74			

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 9, 2015.

Analisis *output*:

Berdasarkan nilai signifikansi *deviation from Linearity* dari data *output* di atas sebesar 0,011 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi guru (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel

bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Dengan bantuan perangkat lunak program SPSS multikolinearitas dapat ditentukan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tabel hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient Correlations ^a		
Model		
1	Correlations Motivasi	1.000
	Sertifikasi	-.298
	Covariances Motivasi	.004
	Sertifikasi	-.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 9, 2015.

Analisis output:

Dengan menggunakan besaran koefisien korelasi (*coefficient correlatios*) antar variabel bebas sertifikasi guru (X_1) dan motivasi guru (X_2) sebesar $-0,298 < 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multi kolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik digunakan untuk prediksi. Masalah autokorelasi timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode

t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin –Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
- b) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$
- c) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai di DW di atas +2 atau $DW > +2$.

Dengan bantuan perangkat lunak program SPSS autokorelasi dapat ditentukan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil autokorelasi data variabel X_1 dan X_2 dengan Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.239	.218	3.469	1.346

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Sertifikasi guru

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 10, 2015.

Analisis *output*:

Berdasarkan data hasil perhitungan di atas diketahui besarnya nilai Durbin-Watson = 1,346 terletak di antara $DW = \pm 2$, atau $-2 \leq DW \leq +2$ sehingga disimpulkan bahwa data ini tidak terjadi auto korelasi positif dan data yang baik adalah data yang tidak terjadi autokorelasi.

D. Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas sertifikasi guru (X_1) dengan variabel terikat kinerja guru (Y), pengaruh variabel bebas motivasi guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) dan pengaruh variabel bebas sertifikasi guru (X_1), motivasi guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru, (Y). Perhitungan analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 16,0 for windows*.

Rekapitulasi hasil pengujian analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.t	Keterangan
Konstanta	50.576		
X_1	0,269	0,000	Signifikan
X_2	0,249	0,000	Signifikan
r	= 0,489		
R Square	= 0,239		
Sig. F	= 0,000		

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 11, 2015

2. Korelasi (r)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel seperti tertera dalam tabel interpretasi nilai r berikut.

Tabel 4.15 Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Korelasi antara variabel bebas sertifikasi guru (X_1) dan variabel bebas motivasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) di mana korelasi R sebesar 0,489, artinya bahwa hubungan variabel bebas sertifikasi guru (X_1) dan motivasi guru (X_2) dengan kinerja guru signifikan sebesar 0,489 dengan kategori sedang.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji prasyarat ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan, sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, yaitu normalitas data berdistribusi normal.

1. Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan bantuan program SPSS 16.0. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai korelasi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil program SPSS 16.0 mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,401 (pada lampiran 6) dan koefisien ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika tunjangan sertifikasi guru meningkat atau naik maka kinerja guru akan meningkat pula atau semakin baik. Model hubungan sertifikasi guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t_{hitung} = 3.738$ atau 37,38 % lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} alpha 0,05 (df=60) sebesar 1,671. Hasil uji t untuk model regresi sederhana dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh sertifikasi guru. Adapun hasil uji t berdasarkan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana dengan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.905	5.453		8.785	.000
X1	.269	.072	.401	3.738	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan program SPSS 16.0 pada tabel di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,269 dan konstanta sebesar 47.905. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan $Y = 47,905 + 0,269X_1$. Ini berarti bahwa jika tunjangan sertifikasi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Adapun besarnya kontribusi atau pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada berikut.

Tabel 4.17 Model Summary dan Nilai r^2 **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.149	3.619

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan hasil SPSS diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh efektivitas komunikasi kepala madrasah terhadap kinerja guru diperoleh *r Square* sebesar 0,161. Hal ini berarti bahwa variabel sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,10 % dan sisanya sebesar 83,90% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi dan model regresi linear digunakan uji F pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	182.987	1	182.987	13.971	.000 ^a
Residual	956.159	73	13.098		
Total	1139.147	74			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Model regresi di atas adalah model linear dan positif, dapat dilihat berdasarkan hasil uji F pada program SPSS 16.0 pada Tabel 4.10 di atas diperoleh Sig 0,000 < 0,05 yang berarti pengaruh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linear sederhana. Dengan bantuan program SPSS 16.0. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi guru terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai korelasi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil program SPSS 16.0 mengenai koefisien korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,477 dan koefisien ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika motivasi guru meningkat atau naik maka kinerja guru akan meningkat pula atau semakin baik.

Model hubungan motivasi guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t_{hitung} = 4,607$ atau 46,07 % lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} alpha 0,05 (df=60) sebesar 1,671.

Hasil uji t untuk model regresi sederhana dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh motivasi guru. Adapun hasil uji t berdasarkan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Sederhana dengan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.002	3.962		12.619	.000
X2	.249	.054	.477	4.607	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan program SPSS 16.0 pada tabel di atas diperoleh koefesien regresi sebesar 0,249 dan konstanta sebesar 50,002. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel motivasi guru dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan $Y = 50,002 + 0,249X_2$. Ini berarti bahwa jika motivasi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Adapun besarnya pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel t berikut.

Tabel 4.20 Model Summary dan Nilai r^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.217	3.46001

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan hasil SPSS di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru diperoleh *r Square* sebesar 0,228. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 22,80 % dan sisanya sebesar 77,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi dan model regresi linear digunakan uji F pada tabel berikut.

Tabel.4.21 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.092	1	254.092	21.224	.000 ^a
Residual	861.962	72	11.972		
Total	1116.054	73			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Model regresi di atas adalah model linear dan positif, dapat dilihat berdasarkan hasil uji F pada program SPSS 16.0 pada Tabel 4.13 di atas diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ yang berarti pengaruh variabel motivasi guru terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.

3. Pengaruh Sertifikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh sertifikasi guru dan motivasi terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linear berganda. Dengan bantuan program SPSS 16.0. pada Tabel 4.14 halaman berikut.

Tabel 4.22 Hasil Analisis Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.576	5.672		8.916	.000
X1	-.015	.065	-.024	-.231	.818
X2	.257	.055	.494	4.689	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan program SPSS 16.0 pada tabel di atas diperoleh koefisien regresi berganda dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

maka persamaan koefisien regresi berganda adalah $Y = 50,576 - 0,015X_1 + 0,257X_2$. Dengan program SPSS 16.0 analisis out put sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (*constant*) sebesar 50,576 dengan signifikansi 0,000 ini berarti bahwa signifikan untuk memprediksi nilai kinerja guru.

- b) Nilai koefisien regresi sertifikasi (X_1) -0,015 dengan signifikansi 0,818 atau 81,8 % > 5% berarti tidak signifikan untuk memprediksi nilai kinerja guru.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) 0,257 dengan signifikansi 0,000 < 5% berarti signifikan untuk memprediksi nilai kinerja guru.

Adapun besarnya kontribusi atau pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Model Summary dan Nilai R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.218	3.469

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil SPSS pada Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,239. Hal ini berarti bahwa variabel sertifikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,239% atau 23,90 % dan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun pengaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu sertifikasi guru dan motivasi diperoleh hasil uji F melalui program SPSS 16.0 diperoleh Sig 0,000 < 0,05 hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272.578	2	136.289	11.324	.000 ^a
Residual	866.568	72	12.036		
Total	1139.147	74			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas dapat di jelaskan bahwa sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F sebesar 11,324 lebih besar dari distribusi F $\alpha 0,05 = 4,00$ atau $\text{Sig } 0,000 < 0,05$.

F. Pembahasan Sertifikasi dan Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pengaruh variabel sertifikasi guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y), pengaruh motivasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh variabel sertifikasi guru dan motivasi guru bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Hasil Analisis *Uji t* sertifikasi terhadap (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel pembahasan hasil analisis *uji t*, di mana variabel sertifikasi guru (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi 0,051 hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru (X_1) semakin tinggi dan positif akan semakin tinggi

kinerja guru (Y). Jika sebaliknya sertifikasi guru (X_1) semakin rendah dan negatif maka semakin rendah kinerja guru (Y). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Istiarini dan Sukanti (2012) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru dapat membawa perubahan dan pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Hasil Analisis *Uji t* Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pembahasan hasil analisis *uji t*, di mana variabel motivasi guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi 0,254 hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru (X_2) semakin tinggi dan positif akan semakin tinggi kinerja guru (Y). Sebaliknya jika motivasi kerja guru (X_2) semakin rendah dan negatif maka semakin rendah kinerja guru (Y). Hal tersebut sesuai pendapat Zulkifli,dkk (2014) yang mengemukakan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.

3. Hasil Analisis *Uji t* Sertifikasi dan Motivasi Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pembahasan hasil analisis *uji t* di mana variabel sertifikasi guru (X_1) dan variabel motivasi kerja guru bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi 0,254 Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) semakin tinggi dan positif maka akan semakin tinggi kinerja guru (Y). Sebaliknya jika sertifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) semakin rendah dan negatif maka semakin

rendah kinerja guru (Y). Hal tersebut sesuai pendapat Melati,dkk (2013) yang mengemukakan bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

G. Hasil Pernyataan Negatif Terhadap Variabel X_1 , X_2 , dan Y

Pembahasan hasil pernyataan atau jawaban yang berpengaruh negatif dari variabel X_1 , X_2 dan Y disajikan pada Tabel 4.18, 4.19 dan 4.20.

1. Hasil Pernyataan Pengaruh Negatif Variabel Sertifikasi (X_1)

Hasil pernyataan pengaruh negatif sertifikasi guru (X_1) seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.25 Faktor-Faktor yang Berpengaruh Negatif terhadap Sertifikasi (X_1)

No.	Indikator	Pernyataan Responden Sertifikasi Guru	Persentasi (%)
1.	Ketentuan syarat dalam pemberian sertifikasi guru	Guru mengetahui beberapa ketentuan tentang pemberian sertifikasi	41,3
2.	Tingkat kepuasan	Guru memperoleh tunjangan sertifikasi sesuai harapannya	42,7
3.	Manfaat pemberian tunjangan sertifikasi guru	Guru mengetahui manfaat sertifikasi	48,0
4.	Prinsip-prinsip dalam pemberian sertifikasi g	Guru mengetahui prinsip-prinsip sertifikasi	49,3
5.	Tujuan dan maksud tunjangan sertifikasi	Guru mengetahui tujuan dan maksud tunjangan sertifikasi	48,0

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 13, 2015

Faktor-faktor yang berpengaruh negatif pada Sertifikasi Guru (X_1) dapat ditunjukkan dengan beberapa indikator seperti pada Tabel 4.27.

- a. Kurangnya informasi tentang ketentuan-ketentuan dan prosedur tentang pemberian tunjangan sertifikasi, sehingga pernyataan responden bahwa dampak dari sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah yang diharapkan dari setelah memperoleh sertifikasi guru kurang berpengaruh sebesar 41,3 %
- b. Adanya kepuasan dan ketidakpuasan dalam penerimaan tunjangan sertifikasi guru. Hal ini terungkap melalui pernyataan responden bahwa dampak dari ketidakpuasan dari penerimaan tunjangan sertifikasi guru kurang berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga hasil yang diharapkan setelah sertifikasi guru diberikan kurang berpengaruh sebesar 42,7 %.
- c. Kurang informasi tentang manfaat pemberian tunjangan sertifikasi guru. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak dari kurangnya informasi tentang manfaat sertifikasi guru terhadap kinerja adalah yang diharapkan setelah memperoleh sertifikasi guru kurang berpengaruh sebesar 48,0 %.
- d. Kurangnya informasi tentang prinsip-prinsip dalam pemberian sertifikasi guru. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak dari kurangnya informasi tentang prinsip-prinsip sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah yang diharapkan setelah pemberian sertifikasi guru kurang berpengaruh sebesar 49,3 %.

- e. Kurangnya informasi tentang maksud dan tujuan sertifikasi guru. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak dari kurangnya informasi tentang pemberian sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah yang diharapkan setelah pemberian sertifikasi guru kurang berpengaruh sebesar 48,0 %.

2. Pembahasan Hasil Pernyataan Pengaruh Negatif dari Variabel Motivasi (X_2)

Hasil pernyataan pengaruh negatif motivasi kerja guru (X_1) seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.26 Hasil Pernyataan Pengaruh Negatif Motivasi (X_2)

No	Indikator	Pernyataan Responden Sertifikasi Guru	Persentasi (%)
1	Keinginan dalam diri guru untuk melaksanakan tugas guru	Ada motivasi intrinsik dalam diri guru untuk melaksanakan tugas	31,7
2	Keinginan dalam diri guru untuk meningkatkan kinerja guru	Ada keinginan dalam diri guru untuk meningkatkan kinerjanya	54,7
3	Pemberian tunjangan, gaji sebagai motivasi ekstrinsik guru	Pemberian tunjangan dan gaji sebagai motivasi ekstrinsik	44,0
4	Pengawasan dan penghargaan atas kinerja guru oleh kepala sekolah	Adanya pengawasan dan penghargaan atas kinerja guru oleh kepala sekolah	52,0
5	Sarana dan prasarana pendukung sebagai motivasi ekstrinsik kerja guru.	Adanya sarana prasarana pendukung sebagai motivasi ekstrinsik guru	31,7

Sumber : Data primer diolah pada Lampiran 14, 2015

Pembahasan hasil indikator pengaruh negatif yang mempengaruhi motivasi guru (X_2) seperti ditunjukkan pada Tabel 4.27.

- a. Kurangnya motivasi dalam diri guru untuk melaksanakan tugas. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak motivasi guru terhadap kinerja guru kurang berpengaruh sebesar 31,7%.
- b. Kurangnya keinginan dalam diri guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak kurangnya keinginan dalam diri guru untuk meningkatkan kinerjanya berpengaruh sebesar 54,7%.
- c. Kurangnya pemberian tunjangan dan gaji maupun penghargaan lain dari sekolah. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak kurangnya tunjangan dan gaji sebagai motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 44,0%.
- d. Kurangnya pengawasan dan penghargaan bersifat verbal oleh kepala sekolah atas kinerja guru. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak kurangnya pengawasan dan penghargaan yang bersifat verbal oleh kepala sekolah atas kinerja guru terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 52,0%.
- e. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung di sekolah. Sehingga pernyataan responden bahwa dampak kurangnya sarana dan prasarana di sekolah terhadap kinerja guru dapat berpengaruh sebesar 31,7%.

Pembahasan hasil indikator pengaruh negatif dari kurangnya motivasi guru dapat diuraikan bahwa motivasi dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,7%, kurangnya motivasi dalam diri guru untuk meningkatkan kinerjanya dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,7%, kurangnya pemberian tunjangan dan penghargaan lain dari sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, kurangnya pengawasan dan pengharhaan yang bersifat verbal oleh kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja sebesar 52,0% dan kurangnya sarana pendukung yang ada di sekolah terhadap kinerja dapat berpengaruh sebesar 31,7%.

3. Pembahasan Hasil Pernyataan Pengaruh Negatif Variabel Kinerja Guru (Y)

Pengaruh negatif kinerja guru (Y) seperti tabel berikut.

Tabel 4.27 Hasil Pernyataan Pengaruh Negatif kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Pernyataan Responden Sertifikasi Guru	Persentasi (%)
1	Persiapan media dan perangkat pembelajaran guru	Adanya persiapan media dan perangkat pembelajaran guru	49,3
2	Pemenuhan jam kerja dan jam wajib guru	Adanya pemenuhan jam kerja dan jam wajib guru	42,3
3	Ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Adanya ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	54,7
4	Upaya dan usaha guru dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah	Adanya upaya dan usaha dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah	48,0
5	Faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja guru	Adanya faktor yang menghambat dalam meningkatkan kinerja guru	41,3

Sumber : Data primer diolah pada lampiran 15, 2015.

Pembahasan hasil indikator pengaruh negative yang mempengaruhi kinerja guru (Y) seperti ditunjukkan pada Tabel 4.28.

- a. Persiapan media dan perangkat pembelajaran. Pernyataan responden bahwa dampak dari kurangnya persiapan media dan perangkat pembelajaran dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 49,3.
- b. Pemenuhan jam kerja dan jam wajib guru. Pernyataan responden bahwa pemenuhan jam kerja dan jam wajib berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42,3%.
- c. Ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pernyataan responden bahwa kurangnya ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,7%.
- d. Upaya dan usaha guru dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pernyataan responden bahwa kurangnya ketaatan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 48,0%.
- e. Faktor yang menghambat kinerja guru. Pernyataan responden bahwa adanya faktor pengahambat dalam meningkatkan kinerja guru dapat berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 41,3%.

Pembahasan hasil pengaruh negatif variabel kinerja guru (Y) yang berhubungan dengan persiapan media dan perangkat pembelajaran, pemenuhan jam kerja dan jam wajib, ketaatan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, upaya

meningkatkan kinerja guru, dan faktor penghambat kinerja guru dapat dinyatakan bahwa dapat berpengaruh masing-masing sebesar 49,3%, 42,3%, 54,7%, 48,0% dan 41,3%.

H. Analisis Keterkaitan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

Pembahasan hasil analisis variabel sertifikasi guru (X_1) dan variabel motivasi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara dikaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya dapat dikemukakan bahwa :

Hasil analisis dan pembahasan sertifikasi guru (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di mana koefisien regresi sebesar 0,475. Dikaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya, Melati, dkk (2013) diketahui bahwa (1) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. (2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. (3) Terdapat pengaruh positif sertifikasi guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 5 Surakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan Murwati (2013) diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $10,664 > 1,664$. (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $8,226 > 1,991$.

Hasil penelitian Istiarini dan Sukanti (2012) diketahui bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012 (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. Selain itu, hasil penelitian Yustiyawan dan Nurhikmahyanti (2014) mengatakan bahwa motivasi dan kompetensi guru yang bersertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Surabaya, atau variabel bebas (X_1) dan (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Hasil analisis dan pembahasan motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di mana koefisien regresi sebesar 0,051. Dikaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya, Zulkifli, dkk (2014) mengatakan motivasi kerja (X_1) dan sertifikasi (X_2) memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru (Y). Selanjutnya Gusti mengatakan bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi 0,6 %.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru di sekolah merupakan pengaruh pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru. Pemberian tunjangan sertifikasi guru yang sesuai dengan tujuan dan prinsip-prinsip sertifikasi dapat mendorong guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tunjangan sertifikasi juga merupakan pemicu dan memotivasi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah dengan penuh tanggung jawab dan profesional. Sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah, artinya sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru dan menjadi faktor pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional.

Motivasi kerja guru di sekolah baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Artinya motivasi kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja guru tinggi dapat memacu guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya di sekolah. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja guru di sekolah secara korelasional berhubungan dengan pemberian tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja guru.

Adanya korelasi antara sertifikasi dan motivasi dengan kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sertifikasi guru dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.
3. Sertifikasi guru dan motivasi guru bersama-sama dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Timor Tengah Utara.

B. Saran

1. Bagi Guru dengan tunjangan sertifikasi guru yang diterima dapat digunakan sesuai dengan tujuan dan maksud serta prinsip-prinsip sertifikasi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.
2. Dengan sertifikasi yang diterima dapat menjadi salah satu motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah.
3. Bagi Pemerintah. Sertifikasi guru yang diberikan kepada guru-guru yang profesional hendaknya diberikan secara rutin atau melekat kepada gaji sehingga dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.
4. Bagi sekolah. Sertifikasi guru merupakan salah satu faktor yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya dan penghargaan

yang bersifat verbal hendaknya diberikan kepada guru atas prestasi kerjanya di sekolah.

5. Bagi peneliti selanjutnya. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya topik pegaruh sertifikasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Timor Tengah Utara dapat dipertajam lagi dan jika masih terdapat variabel-variabel di dalamnya yang belum diteliti dapat diteliti kembali oleh peneliti lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z. (2007). Standar Kualifikasi – Kompetensi - Sertifikasi Guru - Kepala Sekolah - Pengawas. Jakarta : Yram
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baharuddin, H. dan E. N. Wahyuni. (2009). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Daryanto. (2013). Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta : Gava Media.
- Djamarah, S. B. dan A. Zain. (2002). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djamarah, S.B. (2000). Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathurrohman, P. dan Aa suryana. (2012). Guru Profesional. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler. Surakarta : Muhammadiyah University Press and Magister UMS.
- [http:// Sertifikasi-guru.com/2012/10/ prinsip-sertifikasi-guru- 2013.html](http://Sertifikasi-guru.com/2012/10/prinsip-sertifikasi-guru-2013.html) Posted by Asep Ihsan diakses tanggal 01 September 2015.
- [http:// journal uny.ac.id/indeks.php/jpv/article.Jurnal Pendidikan Vokasi,vol 2 nomor 2 Juni 2012](http://journal.uny.ac.id/indeks.php/jpv/article.Jurnal Pendidikan Vokasi,vol 2 nomor 2 Juni 2012). Diakses 19 April 2015.
- [http:// www.academia. Edu/4655193/maksud_dan tujuan_sertifikasi_guru](http://www.academia.edu/4655193/maksud_dan_tujuan_sertifikasi_guru). 2012. diakses tanggal 25 Agustus 2015.
- [http:// academia.edu/7777858/Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi \(BISE\) Vol.1 No1 Tahun 2013](http://academia.edu/7777858/Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No1 Tahun 2013) diakses tanggal 14 Desember 2015.
- [http://www. Scrib.com/ doc / 201663561](http://www.Scrib.com/doc/201663561). Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.3 No.3, Januari 2014, hal 114-123, diakses tanggal 14 Desember 2015
- [http:// upi.edu / direktori / FIP / JUR_PEDAGOGIK / 196108141986031-BABANG_ROBANDI/sergur_bale...](http://upi.edu/direktori/FIP/JUR_PEDAGOGIK/196108141986031-BABANG_ROBANDI/sergur_bale...) diakses 01 September 2015.

- Istiarini, Risma dan Sukanti, Sukanti. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia Forum Kajian Isu Terkini Bidang Pendidikan Akuntansi* Vol 10, No 1 (2012)
- Iswanto, Y. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Melati, Fatiah Kharisma, Susilaningih dan Sohidin. (2013). Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Surakarta . *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol 2, No 1.
- Moeliono, A.M. Dengan Kawan-Kawan. (1998). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Mulyasa, E., (2007), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwati, Hesti. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* Vol.1 No. 1 Tahun 2013. Progam Studi Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Tata Niaga Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan, Universitas Sebelas Maret
- Notoadmodjo, S., (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ratmawati, Ec. D. dan N. Herachwati. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas terbuka.
- Sagala, H. Syaiful. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabet.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andy
- Santoso, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Surya, Moh. (2006). *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Terry, G.R. dan L.W Rue. (1986). *Azaz-Azaz Manajemen* (terj.) Winardi, Bandung: Alumni Press.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Uno, H.H.B. (2014). *Profesi Kependidikan Problema, solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. (2001). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yamin, M. (2007). *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: GP Press.
- Yustiyawan, Rachman Halim dan Nurhikmahyanti. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru yang Bersertifikasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Surabaya . *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3. No. 3, Januari 2014, hlm. 114-123., Universitas Negeri Surabaya.
- Zulkifli, Mohammad, Darmawan Arif dan Sutrisno Edy. (2014, vol 3 No 02). *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*. Diambil 15 Januari 2016, dari situs World Wide Web :
<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/379>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

FORMULIR KUESIONER

Diisi oleh Responden

SMA Negeri :

Nama Guru (nama boleh tidak ditulis) :

Jenis kelamin :

Mata Pelajaran yang diampuh :

I. Petunjuk Pengisian

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dan atau pertanyaan yang tersedia sebelum Bapak/ ibu memberi jawaban yang dianggap paling sesuai, dengan cara memberi tanda (v) pada salah satu jawaban yang telah tersedia.

Masing-masing jawaban diberi bobot (skala Likert) dari gradien yang paling positif sampai negative sebagai berikut :

Instrumen Penelitian

SS = Sangat Setuju (4)
 S = Setuju (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

II. Instrumen**A. Sertifikkasi Guru**

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Sertifikasi guru bagi saya dapat membawa perubahan dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.				
2.	Saya tetap menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.				
3.	Saya berusaha meningkatkan kinerja meskipun belum mendapat tunjangan sertifikasi guru.				
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa diberi tunjangan sertifikasi guru.				
5.	Saya berusaha mendapatkan tunjangan sertifikasi guru melalui ujian kompetensi dan portofolio.				
6.	Saya melaksanakan tugas-tugas di sekolah, bertahan hingga jam keffja selesai walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi guru.				

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, dengan menyelesaikan tugas utama di sekolah walaupun belum memperoleh tunjangan sertifikasi.				
8.	Saya siap bekerja siang dan malam di sekolah walaupun belum diberi tunjangan sertifikasi.				
9.	Saya sanggup melaksanakan tugas-tugas di sekolah jika diberi tunjangan sertifikasi.				
10.	Sertifikasi guru yang diterima bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.				
11.	Sertifikasi yang diberikan kepada guru sudah sesuai dengan prinsip objektif, transparan dan akuntabel.				
12.	Saya merasa puas dengan tunjangan sertifikasi yang saya terima setiap bulan.				
13.	Sertifikasi bagi saya merupakan faktor pendorong untuk melaksanakan tugas di sekolah.				
14.	Tunjangan sertifikasi yang diterima guru setiap bulan dimaksudkan untuk peningkatan profesionalismenya.				
15.	Saya menerima tunjangan sertifikasi setiap bulan sesuai dengan harapan saya.				
16.	Tunjangan sertifikasi guru yang diterima mendorong saya meningkatkan prestasi dalam bekerja.				
17.	Tunjangan sertifikasi guru menjamin mutu lulusan yang tinggi dan terwujudnya tujuan pendidikan nasional.				
18.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun selama ini belum memperoleh tunjangan sertifikasi.				
19.	Bagi saya, ada atau tidak ada tunjangan sertifikasi, saya tetap melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.				
20.	Saya merasa bangga dan senang dengan predikat sebagai guru bersertifikasi.				
21.	Sertifikasi membuat guru lebih bermotivasi karena dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.				
22.	Tunjangan sertifikasi menuntut guru untuk tidak mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja.				
23.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk konsumtif guru dan bukan untuk peningkatan profesionalismenya.				
24.	Tunjangan sertifikasi guru dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan baik dari segi proses (layanan) maupun mutu hasil (luaran).				
25.	Realisasi pembayaran sertifikasi guru rutin dilaksanakan setiap bulan.				

B. Motivasi Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya berusaha menghadapi tugas-tugas berat di sekolah dengan semangat kerja yang tinggi.				
2.	Saya berusaha menjalani profesi sebagai guru, meskipun belum membuat diri saya sejahtera.				
3.	Saya berusaha meningkatkan keahlian dan kompetensi dengan biaya pribadi.				
4.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya walaupun tanpa imbalan.				
5.	Saya merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang ada di sekolah saya.				
6.	Saya melaksanakan tugas di sekolah, bertahan hingga jam kerja selesai.				
7.	Saya bekerja tak mengenal waktu, sebelum tugas utama di sekolah diselesaikan.				
8.	Saya siap menjalankan tugas siang dan malam di sekolah.				
9.	Saya berusaha untuk mencapai target sekolah yaitu meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.				
10.	Motivasi kerja saya tinggi jika diberi penghargaan dalam bentuk uang.				
11.	Saya termotivasi mencapai sasaran kerja, jika sesuai dengan visi dan misi sekolah.				
12.	Saya merasa puas dengan gaji bulanan dan tunjangan kinerja yang saya terima.				
13.	Tujuan yang ingin dicapai sekolah, tempat saya bekerja adalah meluluskan peserta didik sebanyak-banyaknya.				
14.	Saya puas dengan pujian kepala sekolah karena kinerja meningkat dan mendapat predikat sebagai guru gaul.				
15.	Rumusan tujuan sekolah sudah jelas dan sesuai dengan keinginan saya untuk dicapai.				
16.	Gaji yang diterima merupakan faktor pendorong bagi saya dalam melaksanakan tugas.				
17.	Saya menerima gaji setiap bulan sudah sesuai dengan harapan saya.				
18.	Bagi saya, gaji mendorong guru untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja.				
19.	Gaji yang tinggi menjamin mutu kinerja saya di sekolah dan mutu lulusan.				
20.	Saya melaksanakan tugas dengan baik, walaupun belum pernah mendapat penghargaan dari kepala sekolah.				
21.	Bagi saya, ada atau tidak ada pengawasan dan penghargaan, guru tetap melaksanakan tugas secara bertanggungjawab.				
22.	Motivasi kerja meningkat di ruang sekolah yang ber-AC dan fasilitas yang lengkap.				
23.	Saya bekerja secara maksimal, walaupun dihadapkan dengan keterbatasan sarana prasarana di sekolah.				
24.	Saya menyikapi keterbatasan sarana fisik di sekolah sebagai peluang untuk tetap termotivasi dalam bekerja.				
25.	Saya merasa mau dan terancam, pada saat motivasi kerja di sekolah menurun.				

C. Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya melaksanakan tugas di sekolah, atau di kelas saat mengajar saja karena tidak ada penghargaan.				
2.	Saya memenuhi jumlah jam wajib tatap muka / mengajar 24 jam se minggu.				
3.	Saya melaksanakan tugas walaupun tidak diawasi atau diberi peringatan oleh kepala sekolah.				
4.	Seseorang yang terlambat melaksanakan tugas pada jam pelajaran di kelas bagi saya adalah hal yang wajar.				
5	Saya melaksanakan tugas mengajar di kelas secara bertanggung jawab karena ada ada sanksinya.				
6.	Saya menganggap tidak ada yang sempurna, karena itu berbuat salah (tidak teliti) adalah hal yang wajar.				
7.	Saya dapat menunda pekerjaan di sekolah karena tidak ada teguran dari kepala sekolah.				
8.	Saya menunda menyelesaikan tugas sebagai pendidik adalah suatu proses mengatasi masalah yang baik.				
9.	Saya melambatkan suatu tugas karena tidak ada hadiah.				
10.	Saya harus teliti dan cermat melaksanakan tugas- tugas baik yang rumit maupun yang mudah.				
11.	Saya senang bekerja sama daripada bekerja sendiri-sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
12.	Saya sulit berprakarsa karena malu mengungkapkannya.				
13.	Saya enggan menjadi ketua panitia selama masih ada guru lain yang lebih berkompeten.				
14.	Saya setuju jika semua guru hadir di sekolah walaupun tidak ada pekerjaan/ tidak ada jam mengajar.				
15.	Saya senang menerima pujian dari kepala sekolah atas prestasi yang diperoleh.				
16.	Prestasi kerja yang saya peroleh selama ini telah memuaskan saya.				
17.	Prestasi kerja seorang guru dapat diukur sesudah siswa asuhan tamat di sekolah tempat saya kerja.				
18.	Saya meminta kepada teman guru untuk menilai kinerja dan segala kekuarangan dalam mengajar.				
19.	Saya akan meningkatkan kinerja di sekolah jika memperoleh penghargaan atas prestasi kerja saya.				
20.	Saya mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja karena tidak bertentangan dengan aturan sekolah.				
21.	Saya sering terlambat menyelesaikan pekerjaan karena terlambat adalah sesuatu yang lazim dilakukan guru.				
22.	Saya merasa senang jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan secara tuntas dan berhasil.				
23.	Saya cukup melaksanakan tugas mengajar sedangkan tugas mendidik dan melatih diberikan kepada guru lain				
24.	Saya perlu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar berlangsung.				
25.	Saya lebih mengutamakan tugas pokok sebagai guru (mengajar, mendidik dan melatih) di sekolah.				

Correlations

		Responden	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	X117	X118	X119	X120	X121	X122	X123	X124	X125	Jumlah
Responder	Pearson Correl	1	0.01	.299*	0.2	.338*	0.13	.519*	.523*	.238*	0.04	0.03	0.19	-0.1	-0.1	-0	-0	0.04	-0	.460*	.388*	0.2	0.07	.313*	-0.2	-0	-.265*	.304**
	Sig. (2-tailed)		0.96	0.01	0.08	0	0.28	0	0	0.04	0.71	0.83	0.11	0.21	0.63	0.98	0.92	0.73	0.74	0	0	0.09	0.55	0.01	0.11	0.74	0.02	0.008
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X11	Pearson Correl	0.006	1	0.07	0.19	0.07	.392*	-0.1	0.01	0.2	0.16	0.21	0.09	0.18	.515*	.287*	-0	.442*	0.08	0.16	-0	0.14	.350*	0.14	-0.1	.379*	-0.1	.465**
	Sig. (2-tailed)	0.958		0.55	0.1	0.57	0	0.58	0.96	0.08	0.18	0.07	0.46	0.13	0	0.01	0.92	0	0.5	0.17	0.85	0.23	0	0.22	0.58	0	0.39	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X12	Pearson Correl	.299**	0.07	1	.581*	.622*	0.14	.545*	.504*	0.21	0.1	-0.1	.296*	0.02	0.02	0.12	-0.1	-0	0.09	.608*	.585*	0.11	-0.1	0.12	-.308*	0.02	-0.03	.477**
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.55		0	0	0.24	0	0	0.08	0.41	0.26	0.01	0.88	0.85	0.3	0.64	0.8	0.45	0	0	0.35	0.52	0.3	0.01	0.86	0.82	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X13	Pearson Correl	0.202	0.19	.581*	1	.533*	0.01	.401*	.324*	0.19	0.11	-0.1	.446*	0.15	-0	0.02	-0.1	-0.1	0.09	.494*	.548*	.273*	0.06	0.12	-.425*	0.12	-0.2	.433**
	Sig. (2-tailed)	0.082	0.1	0		0	0.96	0	0.01	0.1	0.34	0.21	0	0.21	0.88	0.86	0.25	0.31	0.44	0	0	0.02	0.6	0.31	0	0.31	0.09	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X14	Pearson Correl	.338**	0.07	.622*	.533*	1	0.08	.406*	.460*	.236*	-0	-0.1	0.1	-0.1	0	0.06	-0.1	-0	0.12	.363*	.537*	0.15	0.03	.244*	-0.2	0.15	-0.16	.421**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.57	0	0		0.52	0	0	0.04	0.96	0.38	0.42	0.55	1	0.63	0.59	0.94	0.32	0	0	0.21	0.83	0.04	0.12	0.19	0.17	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X15	Pearson Correl	0.125	.392*	0.14	0.01	0.08	1	-0.1	-0	0.06	.393*	.413*	-0	-0.2	.286*	.478*	-0.1	.459*	0.1	0.11	-0.1	0.07	.418*	0.2	-0.1	0.21	0.02	.392**
	Sig. (2-tailed)	0.284	0	0.24	0.96	0.52		0.55	0.75	0.64	0	0	0.68	0.18	0.01	0	0.5	0	0.38	0.35	0.21	0.55	0	0.08	0.25	0.07	0.87	0.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X16	Pearson Correl	.519**	-0.1	.545*	.401*	.406*	-0.1	1	.598*	.401*	-0	-.242*	.523*	.238*	-0.2	0.1	.270*	-0.1	0.11	.465*	.581*	.385*	-0	.285*	-.314*	-0.1	0.01	.509**
	Sig. (2-tailed)	0	0.58	0	0	0	0.55		0	0	0.93	0.04	0	0.04	0.06	0.38	0.02	0.28	0.34	0	0	0	0.76	0.01	0.01	0.46	0.93	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X17	Pearson Correl	.523**	0.01	.504*	.324*	.460*	-0	.598*	1	.521*	-0.1	-0.1	.237*	0.07	0.02	0.03	.260*	0.04	-0	.515*	.518*	0.11	-0.1	0.15	-.357*	0	-0.05	.452**
	Sig. (2-tailed)	0	0.96	0	0.01	0	0.75	0		0	0.5	0.3	0.04	0.58	0.88	0.77	0.02	0.71	0.9	0	0	0.36	0.65	0.21	0	0.97	0.68	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X18	Pearson Correl	.238*	0.2	0.21	0.19	.236*	0.06	.401*	.521*	1	.231*	0.01	0.17	0.21	0.12	0.17	.231*	.245*	.265*	.335*	.288*	0.09	0.18	.303*	-0	0.14	0.14	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.04	0.08	0.08	0.1	0.04	0.64	0	0		0.05	0.96	0.14	0.07	0.31	0.14	0.05	0.03	0.02	0	0.01	0.46	0.13	0.01	0.85	0.23	0.22	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X19	Pearson Correl	0.044	0.16	0.1	0.11	-0	.393*	-0	-0.1	.231*	1	.231*	0.03	-0.1	0.21	.330*	-0.1	.345*	0.03	0.14	-0	0.06	.384*	.306*	0.1	0.19	-0.06	.414**
	Sig. (2-tailed)	0.71	0.18	0.41	0.34	0.96	0	0.93	0.5	0.05		0.05	0.8	0.51	0.08	0	0.21	0	0.82	0.25	0.77	0.61	0	0.01	0.39	0.1	0.59	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X110	Pearson Correl	0.025	0.21	-0.1	-0.1	-0.1	.413*	-.242*	-0.1	0.01	.231*	1	-0	0.02	.229*	.269*	-0	.320*	-0	0.04	-.361*	-0.1	.330*	0.18	0.11	0.15	-0.04	0.213
	Sig. (2-tailed)	0.833	0.07	0.26	0.21	0.38	0	0.04	0.3	0.96	0.05		0.7	0.87	0.05	0.02	0.79	0.01	0.82	0.76	0	0.65	0	0.12	0.37	0.2	0.72	0.066
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

X111	Pearson Correl	0.186	0.09	.296*	.446**	0.1	-0	.523*	.237*	0.17	0.03	-0	1	.399*	0.04	0.05	0.19	-0	.283*	.317*	0.19	.530*	0.13	.235*	-.342*	0.04	-0.2	.448**
	Sig. (2-tailed)	0.11	0.46	0.01	0	0.42	0.68	0	0.04	0.14	0.8	0.7		0	0.75	0.67	0.11	0.71	0.01	0.01	0.11	0	0.27	0.04	0	0.72	0.08	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X112	Pearson Correl	-0.147	0.18	0.02	0.15	-0.1	-0.2	.238*	0.07	0.21	-0.1	0.02	.399**	1	0.06	0.18	.653*	0.04	0.2	-0.1	0.07	.388**	-0.1	0.02	-0.1	-0.1	0.06	.349**
	Sig. (2-tailed)	0.209	0.13	0.88	0.21	0.55	0.18	0.04	0.58	0.07	0.51	0.87	0		0.61	0.12	0	0.74	0.08	0.51	0.58	0	0.3	0.9	0.37	0.4	0.59	0.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X113	Pearson Correl	-0.057	.515**	0.02	-0	0	.286*	-0.2	0.02	0.12	0.21	.229*	0.04	0.06	1	.280*	-0	.640*	0.03	0.21	-0.2	0.07	.378**	0.1	-0.1	.450**	-0.08	.391**
	Sig. (2-tailed)	0.628	0	0.85	0.88	1	0.01	0.06	0.88	0.31	0.08	0.05	0.75	0.61		0.02	0.74	0	0.8	0.07	0.07	0.53	0	0.42	0.33	0	0.52	0.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X114	Pearson Correl	-0.004	.287*	0.12	0.02	0.06	.478**	0.1	0.03	0.17	.330*	.269*	0.05	0.18	.280*	1	.274*	.495*	.287*	0.03	0.03	.230*	.350*	0.22	-0.2	.311*	0.21	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.976	0.01	0.3	0.86	0.63	0	0.38	0.77	0.14	0	0.02	0.67	0.12	0.02		0.02	0	0.01	0.83	0.81	0.05	0	0.06	0.18	0.01	0.08	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X115	Pearson Correl	-0.011	-0	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	.270*	.260*	.231*	-0.1	-0	0.19	.653**	-0	.274*	1	0.08	.245*	-0.1	0.09	.384**	-0.2	-0	0.02	-0.1	.305**	.330**
	Sig. (2-tailed)	0.922	0.92	0.64	0.25	0.59	0.5	0.02	0.02	0.05	0.21	0.79	0.11	0	0.74	0.02		0.52	0.03	0.32	0.44	0	0.2	0.77	0.85	0.36	0.01	0.004
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X116	Pearson Correl	0.041	.442**	-0	-0.1	-0	.459**	-0.1	0.04	.245*	.345**	.320**	-0	0.04	.640**	.495**	0.08	1	.267*	0.16	-.247*	-0	.462**	0.15	-0	.396**	0.14	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.726	0	0.8	0.31	0.94	0	0.28	0.71	0.03	0	0.01	0.71	0.74	0	0	0.52		0.02	0.17	0.03	0.87	0	0.19	0.97	0	0.22	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X117	Pearson Correl	-0.039	0.08	0.09	0.09	0.12	0.1	0.11	-0	.265*	0.03	-0	.283*	0.2	0.03	.287*	.245*	.267*	1	-0	-0	0.22	0.13	0.22	0.14	0.2	0.14	.420**
	Sig. (2-tailed)	0.743	0.5	0.45	0.44	0.32	0.38	0.34	0.9	0.02	0.82	0.82	0.01	0.08	0.8	0.01	0.03	0.02		0.85	0.91	0.05	0.29	0.06	0.22	0.09	0.24	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X118	Pearson Correl	.460**	0.16	.608**	.494**	.363*	0.11	.465*	.515**	.335**	0.14	0.04	.317**	-0.1	0.21	0.03	-0.1	0.16	-0	1	.434**	0.07	0.13	.246*	-.358*	0.17	-0.05	.509**
	Sig. (2-tailed)	0	0.17	0	0	0	0.35	0	0	0	0.25	0.76	0.01	0.51	0.07	0.83	0.32	0.17	0.85		0	0.56	0.28	0.03	0	0.15	0.68	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X119	Pearson Correl	.388**	-0	.585**	.548**	.537**	-0.1	.581*	.518**	.288*	-0	-.361*	0.19	0.07	-0.2	0.03	0.09	-.247*	-0	.434*	1	0.05	-0.1	0.13	-.262*	0.02	0.03	.348**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.85	0	0	0	0.21	0	0	0.01	0.77	0	0.11	0.58	0.07	0.81	0.44	0.03	0.91	0		0.65	0.27	0.26	0.02	0.89	0.79	0.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X120	Pearson Correl	0.199	0.14	0.11	.273*	0.15	0.07	.385**	0.11	0.09	0.06	-0.1	.530**	.388**	0.07	.230*	.384**	-0	0.22	0.07	0.05	1	0.22	.328*	-0.1	-0.1	-0.2	.434**
	Sig. (2-tailed)	0.086	0.23	0.35	0.02	0.21	0.55	0	0.36	0.46	0.61	0.65	0	0	0.53	0.05	0	0.87	0.05	0.56	0.65		0.06	0	0.2	0.28	0.09	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X121	Pearson Correl	0.07	.350**	-0.1	0.06	0.03	.418**	-0	-0.1	0.18	.384**	.330**	0.13	-0.1	.378**	.350**	-0.2	.462**	0.13	0.13	-0.1	0.22	1	.356**	-0.1	.243*	0.02	.445**
	Sig. (2-tailed)	0.553	0	0.52	0.6	0.83	0	0.76	0.65	0.13	0	0	0.27	0.3	0	0	0.2	0	0.29	0.28	0.27	0.06		0	0.47	0.04	0.88	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X122	Pearson Correl	.313**	0.14	0.12	0.12	.244*	0.2	.285*	0.15	.303*	.306**	0.18	.235*	0.02	0.1	0.22	-0	0.15	0.22	.246*	0.13	.328**	.356**	1	0.15	0.01	-0.1	.521**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.22	0.3	0.31	0.04	0.08	0.01	0.21	0.01	0.01	0.12	0.04	0.9	0.42	0.06	0.77	0.19	0.06	0.03	0.26	0	0		0.21	0.93	0.39	0

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
X123	Pearson Correl	-0.184	-0.1	-.308*	-.425*	-0.2	-0.1	-.314*	-.357*	-0	0.1	0.11	-.342*	-0.1	-0.1	-0.2	0.02	-0	0.14	-.358*	-.262*	-0.1	-0.1	0.15	1	-0.1	.256*	-0.131
	Sig. (2-tailed)	0.114	0.58	0.01	0	0.12	0.25	0.01	0	0.85	0.39	0.37	0	0.37	0.33	0.18	0.85	0.97	0.22	0	0.02	0.2	0.47	0.21		0.45	0.03	0.264
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
X124	Pearson Correl	-0.039	.379*	0.02	0.12	0.15	0.21	-0.1	0	0.14	0.19	0.15	0.04	-0.1	.450*	.311*	-0.1	.396*	0.2	0.17	0.02	-0.1	.243*	0.01	-0.1	1	0.02	.356**
	Sig. (2-tailed)	0.74	0	0.86	0.31	0.19	0.07	0.46	0.97	0.23	0.1	0.2	0.72	0.4	0	0.01	0.36	0	0.09	0.15	0.89	0.28	0.04	0.93	0.45		0.85	0.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
X125	Pearson Correl	-.265*	-0.1	-0	-0.2	-0.2	0.02	0.01	-0	0.14	-0.1	-0	-0.2	0.06	-0.1	0.21	.305*	0.14	0.14	-0	0.03	-0.2	0.02	-0.1	.256*	0.02	1	0.136
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.39	0.82	0.09	0.17	0.87	0.93	0.68	0.22	0.59	0.72	0.08	0.59	0.52	0.08	0.01	0.22	0.24	0.68	0.79	0.09	0.88	0.39	0.03	0.85		0.244
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Jumlah	Pearson Correl	.304**	.465**	.477**	.433**	.421**	.392**	.509**	.452**	.615**	.414**	0.21	.448**	.349**	.391**	.557**	.330**	.508**	.420**	.509**	.348**	.434**	.445**	.521**	-0.1	.356**	0.14	1
	Sig. (2-tailed)	0.008	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.26	0	0.24	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	

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

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



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	75	100

based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.362	0.823	27

Item Statistics

Responden	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.41	0.595	75
X12	3.56	0.526	75
X13	3.44	0.642	75
X14	3.4	0.545	75
X15	3.48	0.529	75
X16	3.39	0.695	75
X17	3.03	0.657	75
X18	2.43	0.756	75
X19	2.71	0.882	75
X110	3.21	0.576	75
X111	3	0.52	75
X112	2.77	0.781	75
X113	3.2	0.697	75
X114	3.56	0.526	75
X115	2.56	0.702	75
X116	3.37	0.588	75
X117	2.73	0.644	75
X118	3.32	0.573	75
X119	3.53	0.553	75
X120	2.84	0.638	75
X121	3.28	0.605	75
X122	2.75	0.773	75
X123	1.93	0.684	75
X124	3.44	0.62	75
X125	2.4	0.771	75
Jumlah	76.75	6.389	75

Inter-

	Responden	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X12	X12	X12	X12	X12	X12	X12	Juml
Responde	1	0.008	0.3	0.2	0.3	0.1	0.5	0.5	0.2	0	0	0.2	-0.1	-0.1	-0	-0	0	-0	0.5	0.4	0.2	0.1	0.3	-0.2	-0	-0.3	0.3
X11	0.008	1	0.1	0.2	0.1	0.4	-0.1	0	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.5	0.3	-0	0.4	0.1	0.2	-0	0.1	0.4	0.1	-0.1	0.4	-0.1	0.47
X12	0.299	0.071	1	0.6	0.6	0.1	0.5	0.5	0.2	0.1	-0.1	0.3	0	0	0.1	-0.1	-0	0.1	0.6	0.6	0.1	-0.1	0.1	-0.3	0	-0	0.48
X13	0.202	0.19	0.6	1	0.5	0	0.4	0.3	0.2	0.1	-0.1	0.4	0.1	-0	0	-0.1	-0.1	0.1	0.5	0.5	0.3	0.1	0.1	-0.4	0.1	-0.2	0.43
X14	0.338	0.067	0.6	0.5	1	0.1	0.4	0.5	0.2	-0	-0.1	0.1	-0.1	0	0.1	-0.1	-0	0.1	0.4	0.5	0.1	0	0.2	-0.2	0.2	-0.2	0.42
X15	0.125	0.392	0.1	0	0.1	1	-0.1	-0	0.1	0.4	0.4	-0	-0.2	0.3	0.5	-0.1	0.5	0.1	0.1	-0.1	0.1	0.4	0.2	-0.1	0.2	0	0.39
X16	0.519	-0.065	0.5	0.4	0.4	-0.1	1	0.6	0.4	-0	-0.2	0.5	0.2	-0.2	0.1	0.3	-0.1	0.1	0.5	0.6	0.4	-0	0.3	-0.3	-0.1	0	0.51
X17	0.523	0.008	0.5	0.3	0.5	-0	0.6	1	0.5	-0.1	-0.1	0.2	0.1	0	0	0.3	0	-0	0.5	0.5	0.1	-0.1	0.1	-0.4	0	-0	0.45
X18	0.238	0.203	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	0.5	1	0.2	0	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.1	0.2	0.3	-0	0.1	0.1	0.62
X19	0.044	0.157	0.1	0.1	-0	0.4	-0	-0.1	0.2	1	0.2	0	-0.1	0.2	0.3	-0.1	0.3	0	0.1	-0	0.1	0.4	0.3	0.1	0.2	-0.1	0.41
X110	0.025	0.212	-0.1	-0.1	-0.1	0.4	-0.2	-0.1	0	0.2	1	-0	0	0.2	0.3	-0	0.3	-0	0	-0.4	-0.1	0.3	0.2	0.1	0.2	-0	0.21
X111	0.186	0.087	0.3	0.4	0.1	-0	0.5	0.2	0.2	0	-0	1	0.4	0	0	0.2	-0	0.3	0.3	0.2	0.5	0.1	0.2	-0.3	0	-0.2	0.45
X112	-0.147	0.175	0	0.1	-0.1	-0.2	0.2	0.1	0.2	-0.1	0	0.4	1	0.1	0.2	0.7	0	0.2	-0.1	0.1	0.4	-0.1	0	-0.1	-0.1	0.1	0.35
X113	-0.057	0.515	0	-0	0	0.3	-0.2	0	0.1	0.2	0.2	0	0.1	1	0.3	-0	0.6	0	0.2	-0.2	0.1	0.4	0.1	-0.1	0.5	-0.1	0.39
X114	-0.004	0.287	0.1	0	0.1	0.5	0.1	0	0.2	0.3	0.3	0	0.2	0.3	1	0.3	0.5	0.3	0	0	0.2	0.4	0.2	-0.2	0.3	0.2	0.56
X115	-0.011	-0.012	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.3	0.3	0.2	-0.1	-0	0.2	0.7	-0	0.3	1	0.1	0.2	-0.1	0.1	0.4	-0.2	-0	0	-0.1	0.3	0.33
X116	0.041	0.442	-0	-0.1	-0	0.5	-0.1	0	0.2	0.3	0.3	-0	0	0.6	0.5	0.1	1	0.3	0.2	-0.2	-0	0.5	0.2	-0	0.4	0.1	0.51
X117	-0.039	0.08	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	-0	0.3	0	-0	0.3	0.2	0	0.3	0.2	0.3	1	-0	-0	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.1	0.42
X118	0.46	0.162	0.6	0.5	0.4	0.1	0.5	0.5	0.3	0.1	0	0.3	-0.1	0.2	0	-0.1	0.2	-0	1	0.4	0.1	0.1	0.2	-0.4	0.2	-0	0.51
X119	0.388	-0.022	0.6	0.5	0.5	-0.1	0.6	0.5	0.3	-0	-0.4	0.2	0.1	-0.2	0	0.1	-0.2	-0	0.4	1	0.1	-0.1	0.1	-0.3	0	0	0.35
X120	0.199	0.141	0.1	0.3	0.1	0.1	0.4	0.1	0.1	0.1	-0.1	0.5	0.4	0.1	0.2	0.4	-0	0.2	0.1	0.1	1	0.2	0.3	-0.1	-0.1	-0.2	0.43
X121	0.07	0.35	-0.1	0.1	0	0.4	-0	-0.1	0.2	0.4	0.3	0.1	-0.1	0.4	0.4	-0.2	0.5	0.1	0.1	-0.1	0.2	1	0.4	-0.1	0.2	0	0.45
X122	0.313	0.143	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1	0.3	0.3	0.2	0.2	0	0.1	0.2	-0	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.4	1	0.1	0	-0.1	0.52
X123	-0.184	-0.064	-0.3	-0.4	-0.2	-0.1	-0.3	-0.4	-0	0.1	0.1	-0.3	-0.1	-0.1	-0.2	0	-0	0.1	-0.4	-0.3	-0.1	-0.1	0.1	1	-0.1	0.3	-0.1
X124	-0.039	0.379	0	0.1	0.2	0.2	-0.1	0	0.1	0.2	0.2	0	-0.1	0.5	0.3	-0.1	0.4	0.2	0.2	0	-0.1	0.2	0	-0.1	1	0	0.36
X125	-0.265	-0.1	-0	-0.2	-0.2	0	0	-0	0.1	-0.1	-0	-0.2	0.1	-0.1	0.2	0.3	0.1	0.1	-0	0	-0.2	0	-0.1	0.3	0	1	0.14
Jumlah	0.304	0.465	0.5	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.4	0.2	0.4	0.3	0.4	0.6	0.3	0.5	0.4	0.5	0.3	0.4	0.4	0.5	-0.1	0.4	0.1	1

Item-Total
Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Responden	153.49	163.253	0.304	.	0.713
X11	188.08	800.939	0.194	.	0.357
X12	187.93	794.82	0.429	.	0.352
X13	188.05	795.484	0.329	.	0.352
X14	188.09	794.221	0.433	.	0.351
X15	188.01	799.905	0.255	.	0.356
X16	188.11	783.529	0.612	.	0.342
X17	188.47	785.685	0.589	.	0.344
X18	189.07	788.658	0.438	.	0.347
X19	188.79	797.603	0.19	.	0.355
X110	188.28	804.394	0.095	.	0.36
X111	188.49	797.929	0.328	.	0.354
X112	188.72	806.475	0.017	.	0.362
X113	188.29	803.075	0.108	.	0.359
X114	187.93	800.685	0.23	.	0.357
X115	188.93	802.739	0.115	.	0.359
X116	188.12	799.485	0.24	.	0.356
X117	188.76	802.401	0.137	.	0.358
X118	188.17	789.199	0.568	.	0.347
X119	187.96	793.85	0.438	.	0.351
X120	188.65	795.608	0.328	.	0.352
X121	188.21	799.467	0.233	.	0.356
X122	188.75	787.597	0.453	.	0.346
X123	189.56	816.061	-0.223	.	0.37
X124	188.05	803.619	0.109	.	0.359
X125	189.09	814.626	-0.168	.	0.369
Jumlah	114.75	600.597	0.531	.	0.199

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
191.49	807.821	28.422	27

Frequencies

Statistics

		Respon	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X11	X12	X12	X12	X12	X12	X12
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Deviation		21.794	0.6	0.5	0.6	0.5	0.5	0.7	0.7	0.8	0.9	0.6	0.5	0.8	0.7	0.5	0.7	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	0.7	0.6	0.77
Variance		475	0.4	0.3	0.4	0.3	0.3	0.5	0.4	0.6	0.8	0.3	0.3	0.6	0.5	0.3	0.5	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.6	0.5	0.4	0.6
Range		74	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
Minimum		1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1
Maximum		75	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



Frequency Table
Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	1	1.3	1.3	4
	4	1	1.3	1.3	5.3
	5	1	1.3	1.3	6.7
	6	1	1.3	1.3	8
	7	1	1.3	1.3	9.3
	8	1	1.3	1.3	10.7
	9	1	1.3	1.3	12
	10	1	1.3	1.3	13.3
	11	1	1.3	1.3	14.7
	12	1	1.3	1.3	16
	13	1	1.3	1.3	17.3
	14	1	1.3	1.3	18.7
	15	1	1.3	1.3	20
	16	1	1.3	1.3	21.3
	17	1	1.3	1.3	22.7
	18	1	1.3	1.3	24
	19	1	1.3	1.3	25.3
	20	1	1.3	1.3	26.7
	21	1	1.3	1.3	28
	22	1	1.3	1.3	29.3
	23	1	1.3	1.3	30.7
	24	1	1.3	1.3	32
	25	1	1.3	1.3	33.3
	26	1	1.3	1.3	34.7
	27	1	1.3	1.3	36
	28	1	1.3	1.3	37.3
	29	1	1.3	1.3	38.7
	30	1	1.3	1.3	40
	31	1	1.3	1.3	41.3
	32	1	1.3	1.3	42.7
	33	1	1.3	1.3	44
	34	1	1.3	1.3	45.3
	35	1	1.3	1.3	46.7
	36	1	1.3	1.3	48
	37	1	1.3	1.3	49.3
	38	1	1.3	1.3	50.7
	39	1	1.3	1.3	52
	40	1	1.3	1.3	53.3
	41	1	1.3	1.3	54.7
	42	1	1.3	1.3	56
	43	1	1.3	1.3	57.3
	44	1	1.3	1.3	58.7
	45	1	1.3	1.3	60
	46	1	1.3	1.3	61.3
	47	1	1.3	1.3	62.7
	48	1	1.3	1.3	64
	49	1	1.3	1.3	65.3
	50	1	1.3	1.3	66.7

	51	1	1.3	1.3	68
	52	1	1.3	1.3	69.3
	53	1	1.3	1.3	70.7
	54	1	1.3	1.3	72
	55	1	1.3	1.3	73.3
	56	1	1.3	1.3	74.7
	57	1	1.3	1.3	76
	58	1	1.3	1.3	77.3
	59	1	1.3	1.3	78.7
	60	1	1.3	1.3	80
	61	1	1.3	1.3	81.3
	62	1	1.3	1.3	82.7
	63	1	1.3	1.3	84
	64	1	1.3	1.3	85.3
	65	1	1.3	1.3	86.7
	66	1	1.3	1.3	88
	67	1	1.3	1.3	89.3
	68	1	1.3	1.3	90.7
	69	1	1.3	1.3	92
	70	1	1.3	1.3	93.3
	71	1	1.3	1.3	94.7
	72	1	1.3	1.3	96
	73	1	1.3	1.3	97.3
	74	1	1.3	1.3	98.7
	75	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	36	48	48	53.3
	4	35	46.7	46.7	100
	Total	75	100	100	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	31	41.3	41.3	42.7
	4	43	57.3	57.3	100
	Total	75	100	100	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	3	4	4	5.3
	3	33	44	44	49.3
	4	38	50.7	50.7	100
	Total	75	100	100	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	41	54.7	54.7	57.3
	4	32	42.7	42.7	100
	Total	75	100	100	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	37	49.3	49.3	50.7
	4	37	49.3	49.3	100
	Total	75	100	100	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12	12	12
	3	28	37.3	37.3	49.3
	4	38	50.7	50.7	100
	Total	75	100	100	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	20	20	20
	3	43	57.3	57.3	77.3
	4	17	22.7	22.7	100
	Total	75	100	100	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3	5.3
	2	43	57.3	57.3	62.7
	3	20	26.7	26.7	89.3
	4	8	10.7	10.7	100
	Total	75	100	100	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4	4	4
	2	34	45.3	45.3	49.3
	3	20	26.7	26.7	76
	4	18	24	24	100
	Total	75	100	100	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8	8	8
	3	47	62.7	62.7	70.7
	4	22	29.3	29.3	100
	Total	75	100	100	

X111

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13.3	13.3	13.3
	3	55	73.3	73.3	86.7
	4	10	13.3	13.3	100
	Total	75	100	100	

X112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	27	36	36	38.7
	3	32	42.7	42.7	81.3
	4	14	18.7	18.7	100
	Total	75	100	100	

X113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16	16	16
	3	36	48	48	64
	4	27	36	36	100
	Total	75	100	100	

X114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	31	41.3	41.3	42.7
	4	43	57.3	57.3	100
	Total	75	100	100	

X115

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	36	48	48	50.7
	3	30	40	40	90.7
	4	7	9.3	9.3	100
	Total	75	100	100	

X116

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	39	52	52	57.3
	4	32	42.7	42.7	100
	Total	75	100	100	

X117

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	37.3	37.3	37.3
	3	39	52	52	89.3
	4	8	10.7	10.7	100
	Total	75	100	100	

X118

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	46	61.3	61.3	64
	4	27	36	36	100
	Total	75	100	100	

X119

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	31	41.3	41.3	44
	4	42	56	56	100
	Total	75	100	100	

X120

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	19	25.3	25.3	26.7
	3	46	61.3	61.3	88
	4	9	12	12	100
	Total	75	100	100	

X121

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8	8	8
	3	42	56	56	64
	4	27	36	36	100
	Total	75	100	100	

X122

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	31	41.3	41.3	42.7
	3	29	38.7	38.7	81.3
	4	14	18.7	18.7	100
	Total	75	100	100	

X123

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	22.7	22.7	22.7
	2	49	65.3	65.3	88
	3	6	8	8	96
	4	3	4	4	100
	Total	75	100	100	

X124

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.7	6.7	6.7
	3	32	42.7	42.7	49.3
	4	38	50.7	50.7	100
	Total	75	100	100	

X125

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3	9.3
	2	37	49.3	49.3	58.7
	3	25	33.3	33.3	92
	4	6	8	8	100
	Total	75	100	100	

Jumlah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	70	11	14.7	14.7	14.7
	71	10	13.3	13.3	28
	72	2	2.7	2.7	30.7
	73	7	9.3	9.3	40
	74	10	13.3	13.3	53.3
	75	1	1.3	1.3	54.7
	76	1	1.3	1.3	56
	77	4	5.3	5.3	61.3
	78	4	5.3	5.3	66.7
	79	4	5.3	5.3	72
	80	2	2.7	2.7	74.7
	81	4	5.3	5.3	80
	83	2	2.7	2.7	82.7
	84	3	4	4	86.7
	86	1	1.3	1.3	88
	88	6	8	8	96
	91	1	1.3	1.3	97.3
	93	1	1.3	1.3	98.7
	94	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	75	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.362	0.823	27

Correlations

Correlations

		Respon	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221	X222	X223	X224	X225	Jumlah
Respond	Pearson Correlation	1	.301**	0.06	0.02	-0.1	0.08	.230*	0.21	0.11	0.14	-.313*	0.02	0.16	0.22	-0.2	-0.12	0.15	.400**	0.15	-0	0.19	.303**	-.307**	0.052	0.219	-0.03	0.14
	Sig. (2-tailed)		0.009	0.56	0.88	0.61	0.52	0.05	0.07	0.34	0.23	0.01	0.88	0.17	0.05	0.15	0.32	0.2	0	0.21	0.8	0.1	0.01	0.007	0.66	0.059	0.822	0.231
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X21	Pearson Correlation	.301**	1	.289**	0.19	0.21	.435**	.461**	.501**	.427**	.373**	-0	0.09	.268*	.275*	0.14	.404**	0.17	.344**	.454**	.239*	.300**	.486**	-0.03	.298**	.293*	0.186	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.009		0.01	0.11	0.07	0	0	0	0	0	0.98	0.45	0.02	0.02	0.22	0	0.14	0	0	0.04	0.01	0	0.808	0.009	0.011	0.11	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X22	Pearson Correlation	0.064	.289*	1	.538**	.584**	.300**	.341**	.394**	.570**	.229*	-0	.345**	.336**	.464**	0.05	.277*	0.1	.356**	0.22	.250*	.385**	.390**	0.213	0.204	.243*	.450**	.697**
	Sig. (2-tailed)	0.584	0.012		0	0	0.01	0	0	0	0.05	0.91	0	0	0	0.65	0.02	0.37	0	0.06	0.03	0	0	0.086	0.079	0.038	0	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X23	Pearson Correlation	0.021	0.188	.538**	1	.593**	0.22	.254*	0.19	.378**	0.03	0.01	0.05	0.11	0.18	0.2	0.18	0.15	.386**	.233*	.255*	0.17	0.19	0.087	-0.1	.374**	0.216	.507**
	Sig. (2-tailed)	0.859	0.106	0		0	0.06	0.03	0.11	0	0.83	0.97	0.65	0.34	0.13	0.09	0.13	0.19	0	0.04	0.03	0.15	0.11	0.457	0.398	0.001	0.063	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X24	Pearson Correlation	-0.059	0.212	.584**	.593**	1	.228*	0.1	.322**	.476**	-0	-0	0.19	0.12	0.16	.259*	0.18	-0.1	.262*	0.13	0.03	0.14	0.13	0.077	-0.17	0.197	0.109	.436**
	Sig. (2-tailed)	0.613	0.089	0	0		0.05	0.42	0.01	0	0.77	0.85	0.11	0.33	0.18	0.03	0.12	0.43	0.02	0.28	0.83	0.22	0.27	0.51	0.145	0.091	0.35	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X25	Pearson Correlation	0.075	.435**	.300**	0.22	.228*	1	0.22	.396**	.480**	.468**	0.02	.403**	.639**	.554**	0.15	.319**	-0.1	.316**	0.16	0.02	.704**	.484**	-0.09	.391**	.387**	.234*	.639**
	Sig. (2-tailed)	0.52	0	0.01	0.06	0.05		0.05	0	0	0	0.84	0	0	0	0.2	0.01	0.3	0.01	0.19	0.89	0	0	0.452	0.001	0.001	0.044	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X26	Pearson Correlation	.230*	.461**	.341**	.254*	0.1	0.22	1	.496**	.293*	.304**	-0.1	0.01	.282*	.285*	.235*	.288*	.326**	.323**	.436**	.339**	.334**	.375**	0.151	0.111	.307**	0.154	.580**
	Sig. (2-tailed)	0.047	0	0	0.03	0.42	0.05		0	0.01	0.01	0.66	0.94	0.01	0.01	0.04	0.01	0	0.01	0	0	0	0	0.196	0.345	0.007	0.188	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X27	Pearson Correlation	0.214	.501**	.394**	0.19	.322**	.396**	.496**	1	.488**	.273*	0.06	.236*	.271*	.359**	.242*	.361**	0.1	0.14	.377**	0.21	.358**	.246*	0.181	0.133	.266*	0.15	.611**
	Sig. (2-tailed)	0.065	0	0	0.11	0.01	0	0		0	0.02	0.59	0.04	0.02	0	0.04	0	0.41	0.23	0	0.07	0	0.03	0.12	0.257	0.021	0.198	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X28	Pearson Correlation	0.112	.427**	.570**	.378**	.476**	.480**	.293*	.498**	1	.417**	0.06	.305**	.330**	.433**	.277*	.237*	-0.2	.326**	0.12	-0.1	.346**	.280*	0.018	0.163	.261*	.295*	.620**
	Sig. (2-tailed)	0.339	0	0	0	0	0	0.01	0		0	0.63	0.01	0	0	0.02	0.04	0.18	0	0.31	0.68	0	0.02	0.876	0.164	0.024	0.01	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X29	Pearson Correlation	0.141	.373**	.229*	0.03	-0	.468**	.304**	.273*	.417**	1	0.09	.547**	.506**	.625**	0.05	0.18	0.1	0.23	0.15	0.18	.423**	.373**	0.078	.576**	0.023	.285*	.589**
	Sig. (2-tailed)	0.228	0.001	0.05	0.83	0.77	0	0.01	0.02	0		0.44	0	0	0	0.68	0.12	0.41	0.05	0.2	0.12	0	0	0.518	0	0.845	0.013	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X210	Pearson Correlation	-.313**	-0	-0.01	0.01	-0	0.02	-0.05	0.06	0.06	0.09	1	0.11	-0.1	0.03	.450**	0.1	0.06	-0.2	.231*	.295*	-0.1	-0.2	.352**	-0.1	-0.14	0.088	0.183
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.98	0.91	0.97	0.85	0.84	0.66	0.59	0.63	0.44		0.34	0.2	0.81	0	0.41	0.61	0.11	0.05	0.01	0.3	0.08	0.002	0.419	0.228	0.453	0.117
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X211	Pearson Correlation	0.018	0.089	.345**	0.05	0.19	.403**	0.01	.236*	.305**	.547**	0.11	1	.414**	.495**	0.06	0.19	0.03	0.05	0.12	0.09	.483**	.256*	0.127	.405**	-0.03	0.196	.488**
	Sig. (2-tailed)	0.875	0.45	0	0.65	0.11	0	0.94	0.04	0.01	0	0.34		0	0	0.59	0.1	0.78	0.66	0.31	0.43	0	0.03	0.279	0	0.803	0.092	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X212	Pearson Correlation	0.159	.268*	.336**	0.11	0.12	.639**	.282*	.271*	.330**	.506**	-0.1	.414**	1	.614**	-0	.352**	-0	.390**	0.11	0.01	.619**	.627**	-0.14	.520**	.405**	.267*	.604**
	Sig. (2-tailed)	0.173	0.021	0	0.34	0.33	0	0.01	0.02	0	0	0.2	0		0	0.9	0	0.93	0	0.36	0.94	0	0	0.244	0	0	0.021	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X213	Pearson Correlation	0.223	.275*	.464**	0.18	0.16	.554**	.285*	.359**	.433**	.625**	0.03	.495**	.614**	1	0.01	0.17	0.01	.319**	0.08	0.08	.501**	.426**	-0.05	.402**	.314**	0.188	.620**
	Sig. (2-tailed)	0.054	0.017	0	0.13	0.18	0	0.01	0	0	0	0.81	0	0		0.95	0.14	0.96	0.01	0.52	0.63	0	0	0.657	0	0.006	0.106	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X214	Pearson Correlation	-0.169	0.142	0.05	0.2	.259*	0.15	.235*	.242*	.277*	0.05	.450**	0.06	-0	0.01	1	0.05	0.04	-0	.249*	0.1	0.02	-0.2	.296**	-.247*	-0.05	0.025	.289**

	Sig. (2-tailed)	0.148	0.224	0.65	0.09	0.03	0.2	0.04	0.04	0.02	0.68	0	0.59	0.9	0.95		0.67	0.78	0.72	0.03	0.4	0.89	0.19	0.01	0.033	0.666	0.834	0.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X215	Pearson Correlatio	-0.116	.404**	.277*	0.18	0.18	.319**	.288*	.361**	.237*	0.18	0.1	0.19	.352**	0.17	0.05	1	.270*	.392**	.353**	.299**	.288*	.278*	.274*	.320**	0.188	.378**	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.321	0	0.02	0.13	0.12	0.01	0.01	0	0.04	0.12	0.41	0.1	0	0.14	0.67		0.02	0	0	0.01	0.01	0.02	0.018	0.006	0.107	0.001	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X216	Pearson Correlatio	0.149	0.171	0.1	0.15	-0.1	-0.1	.326**	0.1	-0.2	0.1	0.06	0.03	-0	0.01	0.04	.270*	1	.382**	.437**	0.19	-0.1	0.08	.275*	-0.02	0.152	.242*	.286*
	Sig. (2-tailed)	0.202	0.142	0.37	0.19	0.43	0.3	0	0.41	0.18	0.41	0.61	0.78	0.93	0.96	0.76	0.02		0	0	0.11	0.59	0.48	0.017	0.863	0.194	0.036	0.013
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X217	Pearson Correlatio	.400**	.344**	.356**	.388**	.262*	.316**	.323**	0.14	.326**	0.23	-0.2	0.05	.390**	.319**	-0	.392**	.382**	1	0.12	-0.1	.334**	.376**	-0.15	0.177	.599**	.332**	.511**
	Sig. (2-tailed)	0	0.003	0	0	0.02	0.01	0.01	0.23	0	0.05	0.11	0.66	0	0.01	0.72	0	0		0.32	0.51	0	0	0.193	0.13	0	0.004	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X218	Pearson Correlatio	0.147	.454**	0.22	.233*	0.13	0.16	.436**	.377**	0.12	0.15	.231*	0.12	0.11	0.08	.249*	.353**	.437**	0.12	1	.420**	0.07	.265*	.256*	-0.02	0.158	0.103	.502**
	Sig. (2-tailed)	0.207	0	0.06	0.04	0.28	0.19	0	0	0.31	0.2	0.05	0.31	0.36	0.52	0.03	0	0	0.32		0	0.57	0.02	0.027	0.898	0.178	0.381	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X219	Pearson Correlatio	-0.03	.239*	.250*	.255*	0.03	0.02	.339**	0.21	-0.1	0.18	.295*	0.09	0.01	0.06	0.1	.299**	0.19	-0.1	.420**	1	0.02	0.06	.392**	0.05	-0.12	0.202	.379**
	Sig. (2-tailed)	0.797	0.039	0.03	0.03	0.83	0.89	0	0.07	0.66	0.12	0.01	0.43	0.94	0.63	0.4	0.01	0.11	0.51	0		0.9	0.6	0.001	0.669	0.297	0.082	0.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X220	Pearson Correlatio	0.19	.300**	.385**	0.17	0.14	.704**	.334**	.358**	.346**	.423**	-0.1	.463**	.619**	.501**	0.02	.288*	-0.1	.334**	0.07	0.02	1	.518**	-0.04	.480**	.332**	0.141	.588**
	Sig. (2-tailed)	0.103	0.009	0	0.15	0.22	0	0	0	0	0.3	0	0	0	0.89	0.01	0.59	0	0.57	0.9		0	0.711	0	0.004	0.228	0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X221	Pearson Correlatio	.303**	.489**	.390**	0.19	0.13	.484**	.375**	.248*	.280*	.373**	-0.2	.256*	.627**	.426**	-0.2	.278*	0.08	.376**	.265*	0.08	.518**	1	-0.02	.428**	.436**	.267*	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0	0	0.11	0.27	0	0	0.03	0.02	0	0.08	0.03	0	0	0.19	0.02	0.48	0	0.02	0.8	0		0.9	0	0	0.02	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X222	Pearson Correlatio	-.307**	-0.03	0.21	0.09	0.08	-0.1	0.15	0.18	0.02	0.08	.352**	0.13	-0.1	-0.1	.296**	.274*	.275*	-0.2	.256*	.392**	-0	-0	1	0.005	-.233*	0.223	.288*
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.808	0.07	0.46	0.51	0.45	0.2	0.12	0.88	0.52	0	0.28	0.24	0.66	0.01	0.02	0.02	0.19	0.03	0	0.71	0.9		0.964	0.044	0.055	0.012
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X223	Pearson Correlatio	0.052	.298**	0.2	-0.1	-0.2	.391**	0.11	0.13	0.18	.576**	-0.1	.405**	.520**	.402**	-.247*	.320**	-0	0.18	-0	0.05	.480**	.428**	0.005	1	0.11	.450**	.425**
	Sig. (2-tailed)	0.66	0.009	0.08	0.4	0.15	0	0.35	0.28	0.18	0	0.42	0	0	0	0.03	0.01	0.88	0.13	0.9	0.67	0	0	0.964		0.36	0	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X224	Pearson Correlatio	0.219	.293*	.243*	.374**	0.2	.367**	.307**	.266*	.261*	0.02	-0.1	-0.03	.405**	.314**	-0.1	0.19	0.15	.599**	0.18	-0.1	.332**	.436**	-.233*	0.11	1	0.153	.420**
	Sig. (2-tailed)	0.059	0.011	0.04	0	0.09	0	0.01	0.02	0.02	0.85	0.23	0.8	0	0.01	0.67	0.11	0.19	0	0.18	0.3	0	0	0.044	0.35	0.191	0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X225	Pearson Correlatio	-0.026	0.186	.450**	0.22	0.11	.234*	0.15	0.15	.295*	.285*	0.09	0.2	.267*	0.19	0.03	.378**	.242*	.332**	0.1	0.2	0.14	.267*	0.223	.450**	0.153	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	0.822	0.11	0	0.06	0.35	0.04	0.19	0.2	0.01	0.01	0.45	0.09	0.02	0.11	0.83	0	0.04	0	0.38	0.08	0.23	0.02	0.055	0	0.191	0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Jumlah	Pearson Correlatio	0.14	.606**	.697**	.507**	.436**	.639**	.580**	.611**	.620**	.589**	0.18	.488**	.604**	.620**	.289*	.569**	.266*	.511**	.502**	.379**	.588**	.589**	.288*	.425**	.420**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	0.231	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.12	0	0	0	0.01	0	0.01	0	0	0	0	0	0.012	0	0	0	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100
	Excluded	0	0
	Total	75	100

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
0.331	0.89	27	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Responden	38	21.794	75
X21	3.17	0.529	75
X22	3.12	0.657	75
X23	2.73	0.741	75
X24	2.49	0.795	75
X25	3.2	0.493	75
X26	3.29	0.564	75
X27	2.93	0.553	75
X28	2.28	0.559	75
X29	3.15	0.692	75
X210	2.16	0.698	75
X211	3.17	0.503	75
X212	3.13	0.6	75
X213	2.92	0.653	75
X214	2.04	0.625	75
X215	2.97	0.464	75
X216	3.03	0.545	75
X217	3	0.52	75
X218	3.08	0.673	75
X219	2.97	0.677	75
X220	3.2	0.545	75
X221	3.47	0.622	75
X222	2.21	0.684	75
X223	3.24	0.589	75
X224	3.04	0.478	75
X225	3.07	0.704	75
Jumlah	73.08	7.533	75

Inter-Item Correlation Matrix

	Respon den	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221	X222	X223	X224	X225	Jumlah
Responde	1	0.3	0.06	0.02	-0.1	0.08	0.23	0.21	0.11	0.14	-0.3	0.02	0.16	0.22	-0.17	-0.1	0.15	0.4	0.15	-0.3	0.19	0.3	-0.31	0.05	0.22	-0.03	0.14
X21	0.301	1	0.29	0.19	0.21	0.44	0.46	0.5	0.43	0.37	-0	0.09	0.27	0.28	0.14	0.4	0.17	0.34	0.45	0.24	0.3	0.49	-0.03	0.3	0.29	0.19	0.606
X22	0.064	0.29	1	0.54	0.58	0.3	0.34	0.39	0.57	0.23	-0	0.35	0.34	0.46	0.05	0.28	0.1	0.36	0.22	0.25	0.39	0.39	0.21	0.2	0.24	0.45	0.697
X23	0.021	0.19	0.54	1	0.59	0.22	0.25	0.19	0.38	0.03	0.01	0.05	0.11	0.18	0.2	0.18	0.15	0.39	0.23	0.26	0.17	0.19	0.09	-0.1	0.37	0.22	0.507
X24	-0.059	0.21	0.58	0.59	1	0.23	0.1	0.32	0.48	-0	-0	0.19	0.12	0.16	0.26	0.18	-0.1	0.26	0.13	0.03	0.14	0.13	0.08	-0.2	0.2	0.11	0.436
X25	0.075	0.44	0.3	0.22	0.23	1	0.22	0.4	0.48	0.47	0.02	0.4	0.64	0.55	0.15	0.32	-0.1	0.32	0.16	0.02	0.7	0.48	-0.09	0.39	0.37	0.23	0.639
X26	0.23	0.46	0.34	0.25	0.1	0.22	1	0.5	0.29	0.3	-0.1	0.01	0.28	0.29	0.24	0.29	0.33	0.32	0.44	0.34	0.33	0.38	0.15	0.11	0.31	0.15	0.58
X27	0.214	0.5	0.39	0.19	0.32	0.4	0.5	1	0.5	0.27	0.06	0.24	0.27	0.36	0.24	0.36	0.1	0.14	0.38	0.21	0.36	0.25	0.18	0.13	0.27	0.15	0.611
X28	0.112	0.43	0.57	0.38	0.48	0.48	0.29	0.5	1	0.42	0.06	0.31	0.33	0.43	0.28	0.24	-0.2	0.33	0.12	-0.1	0.35	0.28	0.02	0.16	0.26	0.3	0.62
X29	0.141	0.37	0.23	0.03	-0	0.47	0.3	0.27	0.42	1	0.09	0.55	0.51	0.63	0.05	0.18	0.1	0.23	0.15	0.18	0.42	0.37	0.08	0.58	0.02	0.29	0.589
X210	-0.313	-0	-0	0.01	-0	0.02	-0.1	0.06	0.06	0.09	1	0.11	-0.1	0.03	0.45	0.1	0.06	-0.19	0.23	0.3	-0.12	-0.2	0.35	-0.1	-0.14	0.09	0.183
X211	0.018	0.09	0.35	0.05	0.19	0.4	0.01	0.24	0.31	0.55	0.11	1	0.41	0.5	0.06	0.19	0.03	0.05	0.12	0.09	0.46	0.26	0.13	0.41	-0.03	0.2	0.488
X212	0.159	0.27	0.34	0.11	0.12	0.64	0.28	0.27	0.33	0.51	-0.1	0.41	1	0.61	-0.01	0.35	-0	0.39	0.11	0.01	0.62	0.63	-0.14	0.52	0.41	0.27	0.604
X213	0.223	0.28	0.46	0.18	0.16	0.55	0.29	0.36	0.43	0.63	0.03	0.5	0.61	1	0.01	0.17	0.01	0.32	0.08	0.06	0.5	0.43	-0.05	0.4	0.31	0.19	0.62
X214	-0.169	0.14	0.05	0.2	0.26	0.15	0.24	0.24	0.28	0.05	0.45	0.06	-0	0.01	1	0.05	0.04	-0.04	0.25	0.1	0.02	-0.2	0.3	-0.2	-0.05	0.03	0.289
X215	-0.116	0.4	0.28	0.18	0.18	0.32	0.29	0.36	0.24	0.18	0.1	0.19	0.35	0.17	0.05	1	0.27	0.39	0.35	0.3	0.29	0.28	0.27	0.32	0.19	0.38	0.569
X216	0.149	0.17	0.1	0.15	-0.1	-0.12	0.33	0.1	-0.2	0.1	0.06	0.03	-0	0.01	0.04	0.27	1	0.38	0.44	0.19	-0.06	0.08	0.28	-0	0.15	0.24	0.286
X217	0.4	0.34	0.36	0.39	0.26	0.32	0.32	0.14	0.33	0.23	-0.2	0.05	0.39	0.32	-0.04	0.39	0.38	1	0.12	-0.1	0.33	0.38	-0.15	0.18	0.6	0.33	0.511
X218	0.147	0.45	0.22	0.23	0.13	0.16	0.44	0.38	0.12	0.15	0.23	0.12	0.11	0.08	0.25	0.35	0.44	0.12	1	0.42	0.07	0.27	0.26	-0	0.16	0.1	0.502
X219	-0.03	0.24	0.25	0.26	0.03	0.02	0.34	0.21	-0.1	0.18	0.3	0.09	0.01	0.06	0.1	0.3	0.19	-0.08	0.42	1	0.02	0.06	0.39	0.05	-0.12	0.2	0.379
X220	0.19	0.3	0.39	0.17	0.14	0.7	0.33	0.36	0.35	0.42	-0.1	0.46	0.62	0.5	0.02	0.29	-0.1	0.33	0.07	0.02	1	0.52	-0.04	0.48	0.33	0.14	0.588
X221	0.303	0.49	0.39	0.19	0.13	0.48	0.38	0.25	0.28	0.37	-0.2	0.26	0.63	0.43	-0.15	0.28	0.08	0.38	0.27	0.06	0.52	1	-0.02	0.43	0.44	0.27	0.589
X222	-0.307	-0	0.21	0.09	0.08	-0.09	0.15	0.18	0.02	0.08	0.35	0.13	-0.1	-0.1	0.3	0.27	0.28	-0.15	0.26	0.39	-0.04	-0	1	0.01	-0.23	0.22	0.288
X223	0.052	0.3	0.2	-0.1	-0.2	0.39	0.11	0.13	0.16	0.58	-0.1	0.41	0.52	0.4	-0.25	0.32	-0	0.18	-0.02	0.05	0.48	0.43	0.01	1	0.11	0.45	0.425
X224	0.219	0.29	0.24	0.37	0.2	0.37	0.31	0.27	0.26	0.02	-0.1	-0	0.41	0.31	-0.05	0.19	0.15	0.6	0.16	-0.1	0.33	0.44	-0.23	0.11	1	0.15	0.42
X225	-0.026	0.19	0.45	0.22	0.11	0.23	0.15	0.15	0.3	0.29	0.09	0.2	0.27	0.19	0.03	0.38	0.24	0.33	0.1	0.2	0.14	0.27	0.22	0.45	0.15	1	0.514
Jumlah	0.14	0.61	0.7	0.51	0.44	0.64	0.58	0.61	0.62	0.59	0.18	0.49	0.6	0.62	0.29	0.57	0.29	0.51	0.5	0.38	0.59	0.59	0.29	0.43	0.42	0.51	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Responden	146.16	227.001	0.14		0.737
X21	180.99	777.554	0.544		0.317
X22	181.04	778.688	0.403		0.318
X23	181.43	782.437	0.263		0.321
X24	181.67	786.144	0.16		0.325
X25	180.96	783.012	0.385		0.322
X26	180.87	778.712	0.472		0.318
X27	181.23	778.853	0.477		0.318
X28	181.88	781.026	0.402		0.32
X29	181.01	777.851	0.403		0.317
X210	182	800.081	-0.169		0.337
X211	180.99	786.338	0.259		0.325
X212	181.03	779.161	0.429		0.318
X213	181.24	775.779	0.487		0.315
X214	182.12	793.431	0.002		0.331
X215	181.19	788.505	0.198		0.327
X216	181.13	785.955	0.25		0.324
X217	181.16	777.109	0.57		0.316
X218	181.08	779.831	0.362		0.319
X219	181.19	787.505	0.156		0.326
X220	180.96	780.012	0.446		0.319
X221	180.69	775.026	0.533		0.314
X222	181.95	797.565	-0.107		0.335
X223	180.92	785.372	0.248		0.324
X224	181.12	783.512	0.38		0.322
X225	181.09	784.302	0.231		0.323
Jumlah	111.08	577.696	0.44		0.168

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
184.16	793.893	28.176	27

Frequencies
Statistic

		Respon	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221	X222	X223	X224	X225
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Deviation		21.794	0.529	0.66	0.74	0.8	0.49	0.56	0.55	0.56	0.69	0.7	0.5	0.6	0.65	0.63	0.46	0.55	0.52	0.67	0.63	0.55	0.62	0.684	0.588	0.478	0.704
Variance		475	0.28	0.43	0.55	0.63	0.24	0.32	0.31	0.31	0.48	0.49	0.25	0.36	0.43	0.39	0.22	0.3	0.27	0.45	0.46	0.3	0.39	0.467	0.347	0.228	0.495
Range		74	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
Minimum		1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
Maximum		75	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



Frequency Table

Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	1	1.3	1.3	4
	4	1	1.3	1.3	5.3
	5	1	1.3	1.3	6.7
	6	1	1.3	1.3	8
	7	1	1.3	1.3	9.3
	8	1	1.3	1.3	10.7
	9	1	1.3	1.3	12
	10	1	1.3	1.3	13.3
	11	1	1.3	1.3	14.7
	12	1	1.3	1.3	16
	13	1	1.3	1.3	17.3
	14	1	1.3	1.3	18.7
	15	1	1.3	1.3	20
	16	1	1.3	1.3	21.3
	17	1	1.3	1.3	22.7
	18	1	1.3	1.3	24
	19	1	1.3	1.3	25.3
	20	1	1.3	1.3	26.7
	21	1	1.3	1.3	28
	22	1	1.3	1.3	29.3
	23	1	1.3	1.3	30.7
	24	1	1.3	1.3	32
	25	1	1.3	1.3	33.3
	26	1	1.3	1.3	34.7
	27	1	1.3	1.3	36
	28	1	1.3	1.3	37.3
	29	1	1.3	1.3	38.7
	30	1	1.3	1.3	40
	31	1	1.3	1.3	41.3
	32	1	1.3	1.3	42.7
	33	1	1.3	1.3	44
	34	1	1.3	1.3	45.3
	35	1	1.3	1.3	46.7
	36	1	1.3	1.3	48
	37	1	1.3	1.3	49.3
	38	1	1.3	1.3	50.7
	39	1	1.3	1.3	52
	40	1	1.3	1.3	53.3
	41	1	1.3	1.3	54.7
	42	1	1.3	1.3	56
	43	1	1.3	1.3	57.3
	44	1	1.3	1.3	58.7
	45	1	1.3	1.3	60
	46	1	1.3	1.3	61.3
	47	1	1.3	1.3	62.7
	48	1	1.3	1.3	64
	49	1	1.3	1.3	65.3

	50	1	1.3	1.3	66.7
	51	1	1.3	1.3	68
	52	1	1.3	1.3	69.3
	53	1	1.3	1.3	70.7
	54	1	1.3	1.3	72
	55	1	1.3	1.3	73.3
	56	1	1.3	1.3	74.7
	57	1	1.3	1.3	76
	58	1	1.3	1.3	77.3
	59	1	1.3	1.3	78.7
	60	1	1.3	1.3	80
	61	1	1.3	1.3	81.3
	62	1	1.3	1.3	82.7
	63	1	1.3	1.3	84
	64	1	1.3	1.3	85.3
	65	1	1.3	1.3	86.7
	66	1	1.3	1.3	88
	67	1	1.3	1.3	89.3
	68	1	1.3	1.3	90.7
	69	1	1.3	1.3	92
	70	1	1.3	1.3	93.3
	71	1	1.3	1.3	94.7
	72	1	1.3	1.3	96
	73	1	1.3	1.3	97.3
	74	1	1.3	1.3	98.7
	75	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.7	6.7	6.7
	3	52	69.3	69.3	76
	4	18	24	24	100
	Total	75	100	100	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	9	12	12	13.3
	3	45	60	60	73.3
	4	20	26.7	26.7	100
	Total	75	100	100	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3	5.3
	2	21	28	28	33.3
	3	41	54.7	54.7	88
	4	9	12	12	100
	Total	75	100	100	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	28	37.3	37.3	48
	3	33	44	44	92
	4	6	8	8	100
	Total	75	100	100	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4	4	4
	3	54	72	72	76
	4	18	24	24	100
	Total	75	100	100	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	45	60	60	65.3
	4	26	34.7	34.7	100
	Total	75	100	100	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	18.7	18.7	18.7
	3	52	69.3	69.3	88
	4	9	12	12	100
	Total	75	100	100	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	52	69.3	69.3	72
	3	19	25.3	25.3	97.3
	4	2	2.7	2.7	100
	Total	75	100	100	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	17.3	17.3	17.3
	3	38	50.7	50.7	68
	4	24	32	32	100
	Total	75	100	100	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	13.3	13.3	13.3
	2	46	61.3	61.3	74.7
	3	16	21.3	21.3	96
	4	3	4	4	100
	Total	75	100	100	

X211

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	54	72	72	77.3
	4	17	22.7	22.7	100
	Total	75	100	100	

X212

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12	12	12
	3	47	62.7	62.7	74.7
	4	19	25.3	25.3	100
	Total	75	100	100	

X213

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	25.3	25.3	25.3
	3	43	57.3	57.3	82.7
	4	13	17.3	17.3	100
	Total	75	100	100	

X214

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	16	16	16
	2	49	65.3	65.3	81.3
	3	13	17.3	17.3	98.7
	4	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

X215

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12	12	12
	3	59	78.7	78.7	90.7
	4	7	9.3	9.3	100
	Total	75	100	100	

X216

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13.3	13.3	13.3
	3	53	70.7	70.7	84
	4	12	16	16	100
	Total	75	100	100	

X217

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13.3	13.3	13.3
	3	55	73.3	73.3	86.7
	4	10	13.3	13.3	100
	Total	75	100	100	

X218

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	18.7	18.7	18.7
	3	41	54.7	54.7	73.3
	4	20	26.7	26.7	100
	Total	75	100	100	

X219

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	24	24	24
	3	41	54.7	54.7	78.7
	4	16	21.3	21.3	100
	Total	75	100	100	

X220

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6.7	6.7	6.7
	3	50	66.7	66.7	73.3
	4	20	26.7	26.7	100
	Total	75	100	100	

X221

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	2	2.7	2.7	4
	3	33	44	44	48
	4	39	52	52	100
	Total	75	100	100	

X222

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	10.7	10.7	10.7
	2	46	61.3	61.3	72
	3	18	24	24	96
	4	3	4	4	100
	Total	75	100	100	

X223

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	3	4	4	5.3
	3	48	64	64	69.3
	4	23	30.7	30.7	100
	Total	75	100	100	

X224

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.3	9.3	9.3
	3	58	77.3	77.3	86.7
	4	10	13.3	13.3	100
	Total	75	100	100	

X225

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	10	13.3	13.3	16
	3	44	58.7	58.7	74.7
	4	19	25.3	25.3	100
	Total	75	100	100	

Jumlah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51	1	1.3	1.3	1.3
	60	1	1.3	1.3	2.7
	61	2	2.7	2.7	5.3
	62	1	1.3	1.3	6.7
	63	2	2.7	2.7	9.3
	65	1	1.3	1.3	10.7
	66	3	4	4	14.7
	67	3	4	4	18.7
	68	5	6.7	6.7	25.3
	69	4	5.3	5.3	30.7
	70	5	6.7	6.7	37.3
	71	4	5.3	5.3	42.7
	72	7	9.3	9.3	52
	73	6	8	8	60
	74	6	8	8	68
	76	3	4	4	72
	78	2	2.7	2.7	74.7
	79	2	2.7	2.7	77.3
	80	7	9.3	9.3	86.7
	81	2	2.7	2.7	89.3
	83	3	4	4	93.3
	84	1	1.3	1.3	94.7
	88	2	2.7	2.7	97.3
	90	1	1.3	1.3	98.7
	97	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Correlations

Correlations

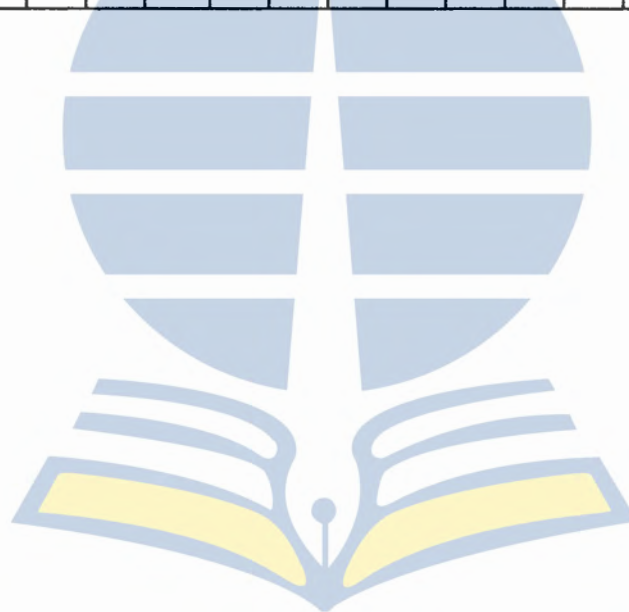
		Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Jumlah
Responden	Pearson Correlation	1	0.18	0.01	0.19	0.07	0	-.258*	0.21	-.324**	0.08	-0	0.04	0	-0.1	0.03	0.06	-0.1	0.17	-0.1	-0.2	0.07	-0.1	-0	0.06	-0	0.099	-0.044
	Sig. (2-tailed)		0.13	0.91	0.1	0.55	0.99	0.03	0.07	0.005	0.51	0.77	0.75	1	0.25	0.77	0.64	0.36	0.14	0.64	0.13	0.55	0.53	0.87	0.58	0.71	0.399	0.71
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y1	Pearson Correlation	0.175	1	0.05	-0	-0	.245*	-0.1	.389**	-.241*	.440**	0.01	-0	0.21	0.1	-0.1	-0.1	-0.1	.296**	-0	0.18	0.18	0.12	-.368**	.369**	-0.2	-0.22	0.154
	Sig. (2-tailed)	0.134		0.68	0.74	0.73	0.03	0.24	0	0.037	0	0.97	0.69	0.07	0.41	0.23	0.37	0.36	0.01	0.78	0.12	0.11	0.3	0	0	0.06	0.055	0.187
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	0.014	0.05	1	.494**	-0.1	-0.1	0.09	-0.2	0.064	-0.1	0.11	0.15	-0.1	-0.1	0.21	-.316**	-0.1	-0	-0.1	-0.1	0.09	-0	0	-0.1	.318**	.262*	.230*
	Sig. (2-tailed)	0.906	0.68		0	0.44	0.34	0.46	0.18	0.584	0.26	0.36	0.19	0.48	0.62	0.07	0.01	0.47	0.95	0.53	0.29	0.45	0.92	0.99	0.39	0.01	0.023	0.047
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	0.193	-0	.494**	1	-0.2	-0	.327**	-.0.2	.369**	-.254*	0.23	0.18	-0.2	-0.1	0.17	-0.2	-0	-0.2	-0	-0.1	0	-0.2	.252*	-.228*	.403**	.336**	.326**
	Sig. (2-tailed)	0.097	0.74	0		0.09	0.87	0	0.05	0.001	0.03	0.05	0.12	0.12	0.2	0.14	0.06	0.93	0.16	0.79	0.35	1	0.14	0.03	0.05	0	0.003	0.004
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	0.071	-0	-0.1	-0.2	1	-0	-0	0.03	-0.19	-0	-0.2	0.06	0.19	-0.1	-0.2	-0	0.14	0.16	0.1	0.05	-0.1	0.21	-.302**	-0	-.340**	-.298**	-0.109
	Sig. (2-tailed)	0.547	0.73	0.44	0.09		0.93	0.95	0.79	0.105	0.91	0.13	0.63	0.11	0.4	0.06	0.89	0.22	0.17	0.39	0.7	0.37	0.07	0.01	0.82	0	0.009	0.35
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	0.001	.245*	-0.1	-0	-0	1	.388**	.256*	.241*	0.15	-0	0.06	-0.1	-0.1	0.02	0.2	0.06	0.14	0.14	.345**	0.04	0.21	0.02	0.14	0.01	0.141	.486**
	Sig. (2-tailed)	0.992	0.03	0.34	0.87	0.93		0	0.03	0.037	0.2	0.82	0.61	0.25	0.38	0.88	0.09	0.61	0.25	0.25	0	0.75	0.08	0.85	0.25	0.94	0.229	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	-.258*	-0.1	0.09	.327**	-0	.388**	1	-0.2	.794**	-.0.2	0.2	0.03	-0.2	-.279*	.300**	.261*	0.22	-0.1	.324**	.298**	0.07	-0.2	.292*	-0.1	0.08	.229*	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.24	0.46	0	0.95	0		0.1	0	0.18	0.09	0.8	0.12	0.02	0.01	0.02	0.06	0.54	0.01	0.01	0.58	0.08	0.01	0.29	0.47	0.048	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	0.211	.389**	-0.2	-0.2	0.03	.256*	-0.2	1	-.242*	.657**	-0.2	-0.1	0.21	0.11	-.230*	0.03	-0	0.01	-0.1	0.18	-0	.427**	-.258*	.344**	-0.1	-0.06	0.089
	Sig. (2-tailed)	0.069	0	0.18	0.05	0.79	0.03	0.1		0.037	0	0.12	0.29	0.07	0.34	0.05	0.79	0.84	0.92	0.57	0.12	0.79	0	0.03	0	0.23	0.6	0.449
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	-.324**	-.241*	0.06	.369**	-0.2	.241*	.794**	-.242*	1	-.245*	.235*	0.07	-0.1	-0.1	0.22	.340**	.239*	-.301**	.295*	.231*	0.04	-0.1	.483**	-0.2	.257*	.327**	.654**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.04	0.58	0	0.11	0.04	0	0.04		0.03	0.04	0.53	0.43	0.24	0.06	0	0.04	0.01	0.01	0.05	0.74	0.31	0	0.14	0.03	0.004	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y9	Pearson Correlation	0.077	.440**	-0.1	-.254*	-0	0.15	-0.2	.657**	-.245*	1	-.0.1	-0.2	0.21	.251*	-.282*	0.01	0.07	-0	-0	0.17	0.11	.328**	-.389**	.482**	-.312**	-0.22	0.067
	Sig. (2-tailed)	0.511	0	0.26	0.03	0.91	0.2	0.18	0	0.034		0.28	0.09	0.07	0.03	0.01	0.93	0.55	0.81	0.98	0.15	0.35	0	0	0	0.01	0.061	0.567
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y10	Pearson Correlation	-0.034	0.01	0.11	0.23	-0.2	-0	0.2	-0.2	.235*	-0.1	1	0	-0.2	0.11	.400**	0.03	-0.1	0.14	0.22	0.19	0.01	-0.2	.369**	-0.2	.247*	.445**	.466**
	Sig. (2-tailed)	0.772	0.97	0.36	0.05	0.13	0.82	0.09	0.12	0.042	0.28		1	0.16	0.33	0	0.83	0.28	0.24	0.06	0.1	0.93	0.16	0	0.08	0.03	0	0

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y11	Pearson Correlation	0.037	-0	0.15	0.18	0.06	0.06	0.03	-0.1	0.073	-0.2	0	1	0.05	0.02	0.15	0.01	0.07	-0.2	0.01	-0.1	-0.2	-0	0.21	-0.1	-0	0.1	0.162
	Sig. (2-tailed)	0.752	0.69	0.19	0.12	0.63	0.61	0.8	0.29	0.534	0.09	1		0.66	0.84	0.19	0.95	0.55	0.1	0.9	0.38	0.1	0.94	0.08	0.45	0.68	0.391	0.164
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y12	Pearson Correlation	0	0.21	-0.1	-0.2	0.19	-0.1	-0.2	0.21	-0.09	0.21	-0.2	0.05	1	.349**	-.291*	0.2	0.06	-0.1	.229*	.256*	-0.1	0.1	0.01	0.13	-.248*	-0.14	0.105
	Sig. (2-tailed)	1	0.07	0.48	0.12	0.11	0.25	0.12	0.07	0.434	0.07	0.16	0.66		0	0.01	0.09	0.6	0.59	0.05	0.03	0.41	0.41	0.91	0.27	0.03	0.239	0.371
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y13	Pearson Correlation	-0.135	0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-.279*	0.11	-0.14	.251*	0.11	0.02	.349**	1	-0.1	-0.1	-0.2	-0.1	-0.2	-0	-0.2	.238*	-0.1	0.18	-0.1	-0.07	-0.024
	Sig. (2-tailed)	0.25	0.41	0.62	0.2	0.4	0.38	0.02	0.34	0.243	0.03	0.33	0.84	0		0.53	0.46	0.05	0.58	0.16	0.91	0.18	0.04	0.45	0.12	0.36	0.536	0.838
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y14	Pearson Correlation	0.034	-0.1	0.21	0.17	-0.2	0.02	.300**	-.230*	0.22	-.282*	.400**	0.15	-.291*	-0.1	1	0.06	0.02	.280*	0.2	-0.2	-0	-.238*	.283*	-.298**	0.1	0.184	.371**
	Sig. (2-tailed)	0.77	0.23	0.07	0.14	0.06	0.88	0.01	0.05	0.058	0.01	0	0.19	0.01	0.53		0.58	0.85	0.02	0.09	0.13	0.75	0.04	0.01	0.01	0.38	0.113	0.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y15	Pearson Correlation	0.055	-0.1	-.316**	-0.2	-0	0.2	.261*	0.03	.340**	0.01	0.03	0.01	0.2	-0.1	0.06	1	.230*	-0	0.22	.236*	0.09	-0.1	.341**	-0.1	-0.2	0.042	.372**
	Sig. (2-tailed)	0.637	0.37	0.01	0.06	0.89	0.09	0.02	0.79	0.003	0.93	0.83	0.95	0.09	0.46	0.58		0.05	0.82	0.06	0.04	0.47	0.4	0	0.51	0.11	0.719	0.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y16	Pearson Correlation	-0.108	-0.1	-0.1	-0	0.14	0.06	0.22	-0	.239*	0.07	-0.1	0.07	0.06	-0.2	0.02	.230*	1	-0.2	.259*	0.05	-0.1	-0	0.18	-0.1	-0.2	-0.11	0.207
	Sig. (2-tailed)	0.357	0.36	0.47	0.93	0.22	0.61	0.06	0.84	0.039	0.55	0.28	0.55	0.6	0.05	0.85	0.05		0.08	0.03	0.64	0.41	0.98	0.13	0.37	0.17	0.356	0.075
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y17	Pearson Correlation	0.171	.296**	-0	-0.2	0.16	0.14	-0.1	0.01	-.301**	-0	0.14	-0.2	-0.1	-0.1	.280*	-0	-0.2	1	0.03	0.16	-0	0.02	-0.2	-0.1	-0.1	-0.19	0.075
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.01	0.95	0.16	0.17	0.25	0.54	0.92	0.009	0.81	0.24	0.1	0.59	0.58	0.02	0.82	0.08		0.83	0.18	0.77	0.84	0.08	0.62	0.27	0.106	0.524
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y18	Pearson Correlation	-0.056	-0	-0.1	-0	0.1	0.14	.324**	-0.1	.295*	-0	0.22	0.01	.229*	-0.2	0.2	0.22	.259*	0.03	1	.350**	-0.1	-0.1	.242*	-0.1	0.05	0.036	.471**
	Sig. (2-tailed)	0.635	0.78	0.53	0.79	0.39	0.25	0.01	0.57	0.01	0.98	0.06	0.9	0.05	0.16	0.09	0.06	0.03	0.83		0	0.47	0.39	0.04	0.55	0.65	0.757	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y19	Pearson Correlation	-0.176	0.18	-0.1	-0.1	0.05	.345**	.298**	0.18	.231*	0.17	0.19	-0.1	.256*	-0	-0.2	.236*	0.05	0.16	.350**	1	-0.1	-0	0.09	0.2	0.07	0.137	.510**
	Sig. (2-tailed)	0.131	0.12	0.29	0.35	0.7	0	0.01	0.12	0.046	0.15	0.1	0.38	0.03	0.91	0.13	0.04	0.64	0.18	0		0.64	0.95	0.47	0.09	0.54	0.243	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y20	Pearson Correlation	0.071	0.18	0.09	0	-0.1	0.04	0.07	-0	0.038	0.11	0.01	-0.2	-0.1	-0.2	-0	0.09	-0.1	-0	-0.1	-0.1	1	-0.2	-0.1	-0	-0.1	0.032	0.091
	Sig. (2-tailed)	0.547	0.11	0.45	1	0.37	0.75	0.58	0.79	0.744	0.35	0.93	0.1	0.41	0.18	0.75	0.47	0.41	0.77	0.47	0.64		0.08	0.44	0.84	0.46	0.784	0.435
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y21	Pearson Correlation	-0.074	0.12	-0	-0.2	0.21	0.21	-0.2	.427**	-0.12	.328**	-0.2	-0	0.1	.238*	-.238*	-0.1	-0	0.02	-0.1	-0	-0.2	1	-.318**	.420**	-0.2	-0.19	-0.003
	Sig. (2-tailed)	0.526	0.3	0.92	0.14	0.07	0.08	0.08	0	0.307	0	0.16	0.94	0.41	0.04	0.04	0.4	0.98	0.84	0.39	0.95	0.08		0.01	0	0.07	0.1	0.977
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	
Y22	Pearson Correlation	-0.019	-.368**	0	.252*	-.302**	0.02	.292*	-.258*	.483**	-.389**	.369**	0.21	0.01	-0.1	.283*	.341**	0.18	-0.2	.242*	0.09	-0.1	-.318**	1	-.429**	.408**	.655**	.464**

	Sig. (2-tailed)	0.869	0	0.99	0.03	0.01	0.85	0.01	0.03	0	0	0	0.08	0.91	0.45	0.01	0	0.13	0.08	0.04	0.47	0.44	0.01		0	0	0	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y23	Pearson Correlation	0.064	.369**	-0.1	-.228*	-0	0.14	-0.1	.344**	-0.17	.482**	-0.2	-0.1	0.13	0.18	-.298**	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.2	-0	.420**	-.429**	1	-.352**	-.262*	-0.035
	Sig. (2-tailed)	0.584	0	0.39	0.05	0.82	0.25	0.29	0	0.144	0	0.08	0.45	0.27	0.12	0.01	0.51	0.37	0.62	0.55	0.09	0.84	0	0		0	0.023	0.763
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y24	Pearson Correlation	-0.044	-0.2	.318**	.403**	.340**	0.01	0.08	-0.1	.257*	-.312**	.247*	-0	-.248*	-0.1	0.1	-0.2	-0.2	-0.1	0.05	0.07	-0.1	-0.2	.408**	-.352**	1	.684**	.232*
	Sig. (2-tailed)	0.705	0.06	0.01	0	0	0.94	0.47	0.23	0.026	0.01	0.03	0.68	0.03	0.36	0.38	0.11	0.17	0.27	0.65	0.54	0.46	0.07	0	0		0	0.046
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y25	Pearson Correlation	0.099	-0.2	.262*	.336**	.298**	0.14	.229*	-0.1	.327**	-0.2	.445**	0.1	-0.1	-0.1	0.18	0.04	-0.1	-0.2	0.04	0.14	0.03	-0.2	.655**	-.262*	.684**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	0.399	0.06	0.02	0	0.01	0.23	0.05	0.6	0.004	0.06	0	0.39	0.24	0.54	0.11	0.72	0.36	0.11	0.76	0.24	0.78	0.1	0	0.02	0		0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Jumlah	Pearson Correlation	-0.044	0.15	.230*	.326**	-0.1	.486**	.663**	0.09	.654**	0.07	.466**	0.16	0.11	-0	.371**	.372**	0.21	0.08	.471**	.510**	0.09	-0	.464**	-0	.232*	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	0.71	0.19	0.05	0	0.35	0	0	0.45	0	0.57	0	0.16	0.37	0.84	0	0	0.08	0.52	0	0	0.44	0.98	0	0.76	0.05	0	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

significant at the 0.05 level (2-tailed).

significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	75	100

based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	N of Items
0.047	0.573	27

Item Statistics

Responden	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.12	0.401	75
Y2	3.36	0.536	75
Y3	3.4	0.52	75
Y4	2.16	0.369	75
Y5	2.35	0.533	75
Y6	3.01	0.762	75
Y7	1.97	0.367	75
Y8	2.77	0.831	75
Y9	2.01	0.45	75
Y10	3.21	0.527	75
Y11	3.19	0.485	75
Y12	2.16	0.404	75
Y13	2.19	0.456	75
Y14	3.13	0.759	75
Y15	2.77	0.628	75
Y16	2.84	0.494	75
Y17	2.6	0.637	75
Y18	3.05	0.49	75
Y19	2.52	0.623	75
Y20	2.73	0.622	75
Y21	2.08	0.359	75
Y22	3.48	0.578	75
Y23	2.03	0.434	75
Y24	3.49	0.529	75
Y25	3.59	0.496	75
Jumlah	68.23	3.924	75

Inter-Item Correlation Matrix

	Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Jumlah
Responden	1	0.175	0.01	0.19	0.07	0	-0.3	0.21	-0.3	0.077	-0	0.04	0	-0.1	0.03	0.06	-0.1	0.17	-0.1	-0.2	0.07	-0.1	-0	0.06	-0	0.1	-0.04
Y1	0.175	1	0.05	-0	-0	0.25	-0.1	0.39	-0.2	0.44	0.01	-0	0.21	0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.3	-0	0.18	0.18	0.12	-0.4	0.37	-0.2	-0.2	0.154
Y2	0.014	0.048	1	0.49	-0.1	-0.1	0.09	-0.2	0.06	-0.13	0.11	0.15	-0.1	-0.1	0.21	-0.3	-0.1	-0	-0.1	-0.1	0.09	-0	0	-0.1	0.32	0.26	0.23
Y3	0.193	-0.039	0.49	1	-0.2	-0	0.33	-0.2	0.37	-0.25	0.23	0.18	-0.2	-0.1	0.17	-0.2	-0	-0.2	-0	-0.1	0	-0.2	0.25	-0.2	0.4	0.34	0.326
Y4	0.071	-0.04	-0.1	-0.2	1	-0	-0	0.03	-0.2	-0.01	-0.2	0.06	0.19	-0.1	-0.2	-0	0.14	0.16	0.1	0.05	-0.1	0.21	-0.3	-0	-0.3	-0.3	-0.11
Y5	0.001	0.245	-0.1	-0	-0	1	0.39	0.26	0.24	0.15	-0	0.06	-0.1	-0.1	0.02	0.2	0.06	0.14	0.14	0.35	0.04	0.21	0.02	0.14	0.01	0.14	0.486
Y6	-0.258	-0.138	0.09	0.33	-0	0.39	1	-0.2	0.79	-0.16	0.2	0.03	-0.2	-0.3	0.3	0.26	0.22	-0.1	0.32	0.3	0.07	-0.2	0.29	-0.1	0.08	0.23	0.663
Y7	0.211	0.389	-0.2	-0.2	0.03	0.26	-0.2	1	-0.2	0.657	-0.2	-0.1	0.21	0.11	-0.2	0.03	-0	0.01	-0.1	0.18	-0	0.43	-0.3	0.34	-0.1	-0.1	0.089
Y8	-0.324	-0.241	0.06	0.37	-0.2	0.24	0.79	-0.2	1	-0.25	0.24	0.07	-0.1	-0.1	0.22	0.34	0.24	-0.3	0.3	0.23	0.04	-0.1	0.48	-0.2	0.26	0.33	0.654
Y9	0.077	0.44	-0.1	-0.3	-0	0.15	-0.2	0.66	-0.2	1	-0.1	-0.2	0.21	0.25	-0.3	0.01	0.07	-0	-0	0.17	0.11	0.33	-0.4	0.48	-0.3	-0.2	0.067
Y10	-0.034	0.005	0.11	0.23	-0.2	-0	0.2	-0.2	0.24	-0.13	1	0	-0.2	0.11	0.4	0.03	-0.1	0.14	0.22	0.19	0.01	-0.2	0.37	-0.2	0.25	0.45	0.466
Y11	0.037	-0.047	0.15	0.18	0.06	0.06	0.03	-0.1	0.07	-0.2	0	1	0.05	0.02	0.15	0.01	0.07	-0.2	0.01	-0.1	-0.2	-0	0.21	-0.1	-0	0.1	0.162
Y12	0	0.213	-0.1	-0.2	0.19	-0.1	-0.2	0.21	-0.1	0.211	-0.2	0.05	1	0.35	-0.3	0.2	0.06	-0.1	0.23	0.26	-0.1	0.1	0.01	0.13	-0.2	-0.1	0.105
Y13	-0.135	0.097	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	-0.3	0.11	-0.1	0.251	0.11	0.02	0.35	1	-0.1	-0.1	-0.2	-0.1	-0.2	-0	-0.2	0.24	-0.1	0.18	-0.1	-0.1	-0.02
Y14	0.034	-0.142	0.21	0.17	-0.2	0.02	0.3	-0.2	0.22	-0.28	0.4	0.15	-0.3	-0.1	1	0.06	0.02	0.28	0.2	-0.2	-0	-0.2	0.28	-0.3	0.1	0.18	0.371
Y15	0.055	-0.105	-0.3	-0.2	-0	0.2	0.26	0.03	0.34	0.011	0.03	0.01	0.2	-0.1	0.06	1	0.23	-0	0.22	0.24	0.09	-0.1	0.34	-0.1	-0.2	0.04	0.372
Y16	-0.108	-0.106	-0.1	-0	0.14	0.06	0.22	-0	0.24	0.07	-0.1	0.07	0.06	-0.2	0.02	0.23	1	-0.2	0.26	0.05	-0.1	-0	0.18	-0.1	-0.2	-0.1	0.207
Y17	0.171	0.296	-0	-0.2	0.16	0.14	-0.1	0.01	-0.3	-0.03	0.14	-0.2	-0.1	-0.1	0.28	-0	-0.2	1	0.03	0.16	-0	0.02	-0.2	-0.1	-0.1	-0.2	0.075
Y18	-0.056	-0.033	-0.1	-0	0.1	0.14	0.32	-0.1	0.3	-0	0.22	0.01	0.23	-0.2	0.2	0.22	0.26	0.03	1	0.35	-0.1	-0.1	0.24	-0.1	0.05	0.04	0.471
Y19	-0.176	0.179	-0.1	-0.1	0.05	0.35	0.3	0.18	0.23	0.168	0.19	-0.1	0.26	-0	-0.2	0.24	0.05	0.16	0.35	1	-0.1	-0	0.09	0.2	0.07	0.14	0.51
Y20	0.071	0.184	0.09	0	-0.1	0.04	0.07	-0	0.04	0.109	0.01	-0.2	-0.1	-0.2	-0	0.09	-0.1	-0	-0.1	-0.1	1	-0.2	-0.1	-0	-0.1	0.03	0.091
Y21	-0.074	0.12	-0	-0.2	0.21	0.21	-0.2	0.43	-0.1	0.328	-0.2	-0	0.1	0.24	-0.2	-0.1	-0	0.02	-0.1	-0	-0.2	1	-0.3	0.42	-0.2	-0.2	-0
Y22	-0.019	-0.368	0	0.25	-0.3	0.02	0.29	-0.3	0.48	-0.39	0.37	0.21	0.01	-0.1	0.28	0.34	0.18	-0.2	0.24	0.09	-0.1	-0.3	1	-0.4	0.41	0.66	0.464
Y23	0.064	0.369	-0.1	-0.2	-0	0.14	-0.1	0.34	-0.2	0.482	-0.2	-0.1	0.13	0.18	-0.3	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.2	-0	0.42	-0.4	1	-0.4	-0.3	-0.04
Y24	-0.044	-0.219	0.32	0.4	-0.3	0.01	0.08	-0.1	0.26	-0.31	0.25	-0	-0.2	-0.1	0.1	-0.2	-0.2	-0.1	0.05	0.07	-0.1	-0.2	0.41	-0.4	1	0.68	0.232
Y25	0.099	-0.223	0.26	0.34	-0.3	0.14	0.23	-0.1	0.33	-0.22	0.45	0.1	-0.1	-0.1	0.18	0.04	-0.1	-0.2	0.04	0.14	0.03	-0.2	0.66	-0.3	0.68	1	0.48
Jumlah	-0.044	0.154	0.23	0.33	-0.1	0.49	0.66	0.09	0.65	0.067	0.47	0.16	0.11	-0	0.37	0.37	0.21	0.08	0.47	0.51	0.09	-0	0.46	-0	0.23	0.48	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Responden	136.45	61.575	-0.044	.	0.654
Y1	172.33	517.793	0.203	.	0.04
Y2	171.09	519.68	0.069	.	0.044
Y3	171.05	514.889	0.275	.	0.035
Y4	172.29	521.291	0.014	.	0.047
Y5	172.11	517.853	0.145	.	0.041
Y6	171.44	522.871	-0.052	.	0.051
Y7	172.48	517.902	0.217	.	0.041
Y8	171.68	525.545	-0.12	.	0.056
Y9	172.44	519.871	0.077	.	0.044
Y10	171.24	518.861	0.105	.	0.043
Y11	171.27	519.874	0.07	.	0.045
Y12	172.29	521.156	0.018	.	0.047
Y13	172.27	524.712	-0.156	.	0.054
Y14	171.32	516.68	0.127	.	0.039
Y15	171.68	516.869	0.154	.	0.039
Y16	171.61	522.619	-0.053	.	0.05
Y17	171.85	516.559	0.162	.	0.039
Y18	171.4	519.459	0.088	.	0.044
Y19	171.93	521.847	-0.02	.	0.049
Y20	171.72	519.231	0.072	.	0.044
Y21	172.37	522.967	-0.088	.	0.05
Y22	170.97	518.27	0.116	.	0.042
Y23	172.43	520.87	0.03	.	0.046
Y24	170.96	521.039	0.014	.	0.047
Y25	170.87	516.036	0.239	.	0.037
Jumlah	106.23	482.934	0.135	.	0.001

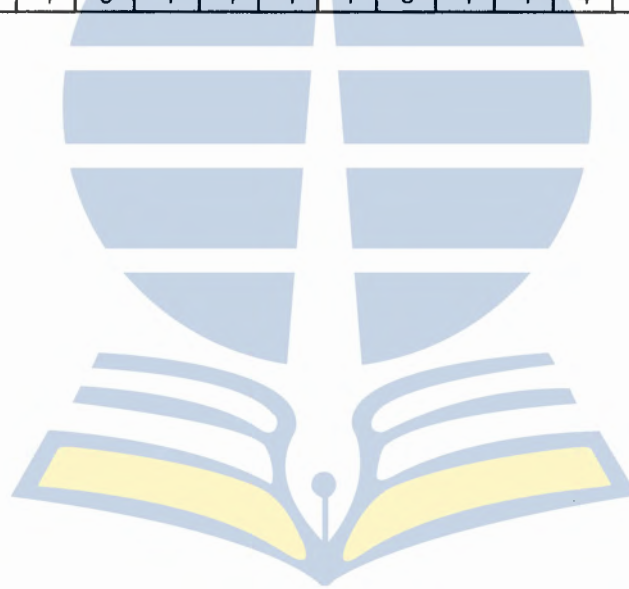
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
174.45	521.657	22.84	27

Frequencies

Statistics

		Respond	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Jumla
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Deviation		21.794	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.8	0.4	0.8	0.5	0.5	0.5	0.4	0.5	0.8	0.6	0.5	0.6	0.5	0.6	0.6	0.4	0.6	0.4	0.5	0.5	3.92
Variance		475	0.2	0.3	0.3	0.1	0.3	0.6	0.1	0.7	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.6	0.4	0.2	0.4	0.2	0.4	0.4	0.1	0.3	0.2	0.3	0.25	15.4
Range		74	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	15
Minimum		1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	61
Maximum		75	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76



Frequency Table

		Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	1	1.3	1.3	4
	4	1	1.3	1.3	5.3
	5	1	1.3	1.3	6.7
	6	1	1.3	1.3	8
	7	1	1.3	1.3	9.3
	8	1	1.3	1.3	10.7
	9	1	1.3	1.3	12
	10	1	1.3	1.3	13.3
	11	1	1.3	1.3	14.7
	12	1	1.3	1.3	16
	13	1	1.3	1.3	17.3
	14	1	1.3	1.3	18.7
	15	1	1.3	1.3	20
	16	1	1.3	1.3	21.3
	17	1	1.3	1.3	22.7
	18	1	1.3	1.3	24
	19	1	1.3	1.3	25.3
	20	1	1.3	1.3	26.7
	21	1	1.3	1.3	28
	22	1	1.3	1.3	29.3
	23	1	1.3	1.3	30.7
	24	1	1.3	1.3	32
	25	1	1.3	1.3	33.3
	26	1	1.3	1.3	34.7
	27	1	1.3	1.3	36
	28	1	1.3	1.3	37.3
	29	1	1.3	1.3	38.7
	30	1	1.3	1.3	40
	31	1	1.3	1.3	41.3
	32	1	1.3	1.3	42.7
	33	1	1.3	1.3	44
	34	1	1.3	1.3	45.3
	35	1	1.3	1.3	46.7
	36	1	1.3	1.3	48
	37	1	1.3	1.3	49.3
	38	1	1.3	1.3	50.7
	39	1	1.3	1.3	52
	40	1	1.3	1.3	53.3
	41	1	1.3	1.3	54.7
	42	1	1.3	1.3	56
	43	1	1.3	1.3	57.3
	44	1	1.3	1.3	58.7
	45	1	1.3	1.3	60
	46	1	1.3	1.3	61.3
	47	1	1.3	1.3	62.7
	48	1	1.3	1.3	64
	49	1	1.3	1.3	65.3

	50	1	1.3	1.3	66.7
	51	1	1.3	1.3	68
	52	1	1.3	1.3	69.3
	53	1	1.3	1.3	70.7
	54	1	1.3	1.3	72
	55	1	1.3	1.3	73.3
	56	1	1.3	1.3	74.7
	57	1	1.3	1.3	76
	58	1	1.3	1.3	77.3
	59	1	1.3	1.3	78.7
	60	1	1.3	1.3	80
	61	1	1.3	1.3	81.3
	62	1	1.3	1.3	82.7
	63	1	1.3	1.3	84
	64	1	1.3	1.3	85.3
	65	1	1.3	1.3	86.7
	66	1	1.3	1.3	88
	67	1	1.3	1.3	89.3
	68	1	1.3	1.3	90.7
	69	1	1.3	1.3	92
	70	1	1.3	1.3	93.3
	71	1	1.3	1.3	94.7
	72	1	1.3	1.3	96
	73	1	1.3	1.3	97.3
	74	1	1.3	1.3	98.7
	75	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	62	82.7	82.7	85.3
	3	11	14.7	14.7	100
	Total	75	100	100	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	44	58.7	58.7	61.3
	4	29	38.7	38.7	100
	Total	75	100	100	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	43	57.3	57.3	58.7
	4	31	41.3	41.3	100
	Total	75	100	100	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	63	84	84	84
	3	12	16	16	100
	Total	75	100	100	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	48	64	64	65.3
	3	25	33.3	33.3	98.7
	4	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	28	28	28
	3	32	42.7	42.7	70.7
	4	22	29.3	29.3	100
	Total	75	100	100	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8	8	8
	2	65	86.7	86.7	94.7
	3	4	5.3	5.3	100
	Total	75	100	100	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	48	48	48
	3	20	26.7	26.7	74.7
	4	19	25.3	25.3	100
	Total	75	100	100	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	8	8	8
	2	63	84	84	92
	3	5	6.7	6.7	98.7
	4	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	51	68	68	73.3
	4	20	26.7	26.7	100
	Total	75	100	100	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4	4	4
	3	55	73.3	73.3	77.3
	4	17	22.7	22.7	100
	Total	75	100	100	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	61	81.3	81.3	82.7
	3	13	17.3	17.3	100
	Total	75	100	100	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	63	84	84	84
	3	10	13.3	13.3	97.3
	4	2	2.7	2.7	100
	Total	75	100	100	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	22.7	22.7	22.7
	3	31	41.3	41.3	64
	4	27	36	36	100
	Total	75	100	100	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	33.3	33.3	33.3
	3	42	56	56	89.3
	4	8	10.7	10.7	100
	Total	75	100	100	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	21.3	21.3	21.3
	3	55	73.3	73.3	94.7
	4	4	5.3	5.3	100
	Total	75	100	100	

Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	48	48	48
	3	33	44	44	92
	4	6	8	8	100
	Total	75	100	100	

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	9.3	9.3	9.3
	3	57	76	76	85.3
	4	11	14.7	14.7	100
	Total	75	100	100	

Y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	41	54.7	54.7	54.7
	3	29	38.7	38.7	93.3
	4	5	6.7	6.7	100
	Total	75	100	100	

Y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	24	32	32	33.3
	3	44	58.7	58.7	92
	4	6	8	8	100
	Total	75	100	100	

Y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	65	86.7	86.7	89.3
	3	8	10.7	10.7	100
	Total	75	100	100	

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4	4	4
	3	33	44	44	48
	4	39	52	52	100
	Total	75	100	100	

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	64	85.3	85.3	92
	3	5	6.7	6.7	98.7
	4	1	1.3	1.3	100
	Total	75	100	100	

Y24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	36	48	48	49.3
	4	38	50.7	50.7	100
	Total	75	100	100	

Y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	41.3	41.3	41.3
	4	44	58.7	58.7	100
	Total	75	100	100	

Jumlah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61	1	1.3	1.3	1.3
	62	1	1.3	1.3	2.7
	63	6	8	8	10.7
	64	4	5.3	5.3	16
	65	9	12	12	28
	66	11	14.7	14.7	42.7
	67	7	9.3	9.3	52
	68	5	6.7	6.7	58.7
	69	5	6.7	6.7	65.3
	70	1	1.3	1.3	66.7
	71	7	9.3	9.3	76
	72	4	5.3	5.3	81.3
	73	6	8	8	89.3
	74	2	2.7	2.7	92
	75	2	2.7	2.7	94.7
	76	4	5.3	5.3	100
	Total	75	100	100	