

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH KOMITMENT GURU DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN
SE KECAMATAN SEKUPANG KOTA BATAM**



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

Disusun Oleh :

WAN KASMAWATI

NIM: 016755084

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2013

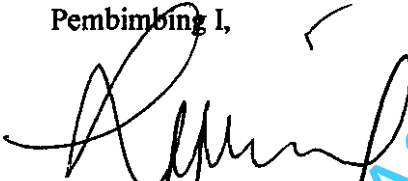
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota Batam


Penyusun TAPM : Wan Kasmawati
 NIM : 016755084
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Jumat / 15 November 2013

Menyetujui :

Pembimbing I,



Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM
 NIP.19661201 199302 1501

Pembimbing II,


Udan Kusmawan, MA., PhD
 NIP.19690405 199403 1002

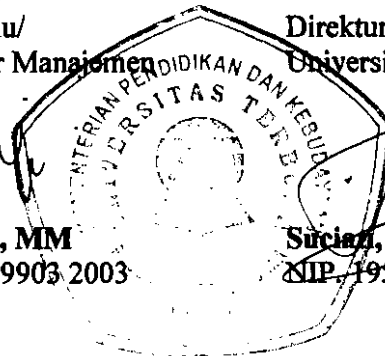
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen


Maya Maria, SE, MM
 NIP.19720501 199903 2003

Direktur Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka


Suciati, M.Sc., Ph.D
 NIP.19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Wan Kasmawati
 NIM : 016755084
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota Batam

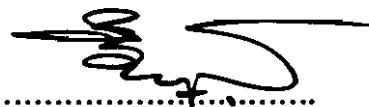
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/19 Oktober 2013
 Waktu : 21.00 s/d 22.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Paken Pandiangan S.Si, M.Si



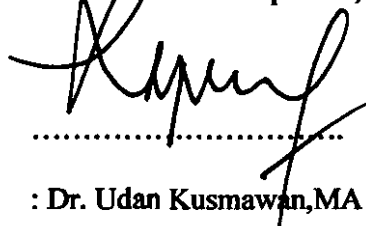
.....

Penguji Ahli : Dr, Chairy, MM



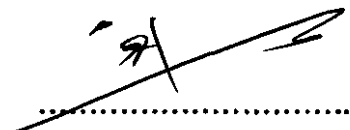
.....

Pembimbing I : Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM



.....

Pembimbing II : Dr. Udan Kusmawan, MA



.....

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap kinerja Guru pada SDN Se-Kecamatan Sekupang Kota Batam 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.

Batam, 11 Juni 2013
Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL



3D24BACF128355311

ENAM RIBU ANTIKAM
6000

DJP

(Wan Kasmawati)
NIM 016755084

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas limpahan karunia-Nya kepada kami sehingga kami mampu menjalankan segala aktivitas dengan baik. Shalawat beriring salam tidak lupa dipanjatkan dan dicurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman kegelapan ke zaman yang terang.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, dengan Judul : **“Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota Batam”**

Melalui Tesis ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Tesis ini, khususnya kepada :

1. Ibu Suciati, M.sc, Ph.D Direktur Program Pascasarjana Universitas terbuka.
2. Maya Maria, SE, MM Ketua Bidang Ilmu program Magister Manajemen
3. Bapak Dr. Ir. H. Hapzi Ali, MM, Pembimbing Utama dan Bapak Udan Kusmawan, MA., PhD Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan penulisan Tesis ini.
4. Bapak Paken Pandiangan S.Si,M.Si selaku ketua penguji dan Dr,Chairy,MM selaku penguji ahli pada saat ujian siding tesis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan sangat berharga selama penulis menempuh jenjang studi di Program Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ-UT BATAM.

6. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka UPBJJ-UT BATAM.
7. Seluruh Staf Administrasi beserta seluruh Karyawan dan siswa-siswi SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam yang telah membantu memberikan keterangan dan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Suami, Anak, Orang Tua dan Keluarga yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan dan penulisan tesis ini serta sahabat-sahabat dan semua pihak yang terlibat memberikan sumbangan saran dan kritik terhadap penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semuanya untuk kedepannya. Amin.

Batam, 19 Oktober 2013

Wan Kasmawati

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru pada SDN Se- Kecamatan Sekupang Kota Batam

Wan Kasmawati

Universitas Terbuka

Kata Kunci : Komitmen Guru, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk (1) Menganalisis Komitmen Guru; (2) Menganalisis Komunikasi Interpersonal; (3) Menganalisis Kinerja Guru; (4) Mengkaji pengaruh Komitmen Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru; (5) Mengkaji pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru; serta (6) Mengkaji pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal secara simultan terhadap Kinerja Guru .

Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Metode Penelitian : Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 297 Orang dan Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 170 Orang, Teknik Pengumpulan Data dengan Kuisioner, Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Sampling*. Metode Analisis adalah Analisis Deskriptif dan Kuantitatif, Analisis Deskriptif dengan Rentang Skala, Nilai Rata-Rata, Nilai Maximum dan Nilai Minimum. Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda, Determinasi (R . Square), untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas responden dengan nilai koefisien determinasinya secara Parsial (r^2) dan Simultan (R^2). Untuk menguji Hipotesis dengan t-Test (Secara Parsial) dan F-Test (Secara Simultan), dengan taraf signifikansinya ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Komitmen Guru (X_1) sebesar 67,20%, tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar 69,75%, dan

tingkatan rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 69,00%, ini menunjukkan tingkatan rata-rata jawaban responden tertinggi terdapat pada variabel Komunikasi Interpersonal (X_2). Besarnya pengaruh variabel Komitment Guru terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 11,557 (11,557) %. Besarnya pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 2,886 (28,86%). Besarnya pengaruh variabel Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja secara simultan pada pegawai adalah 434,110.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRACT***Analysis of the Influence of Teacher Commitment and Interpersonal Communication to the Performance of Teachers at SDN Se-Sub sekupang batam City***

Wan Kasmawati

Universitas terbuka

Keywords: Commitment, Interpersonal communication, and Performance Of Teachers

The purpose of this research is to (1) analyze teacher commitment, (2) Analyzing Interpersonal Communication, (3) to analyze teacher performance, (4) Assessing the impact of teacher commitment partially on Teacher Performance; (5) Assessing the impact of Interpersonal Communication partially on teacher performance, and (6) Assessing the impact of teacher commitment and simultaneously Interpersonal Communication on the Performance of Teachers.

Commitment is a teacher of inner strength that comes from the heart of a teacher and the external forces itself on duty that can have a huge impact on the attitudes of teachers in the form of responsibility and responsiveness (inavotif) on the development of science and technology. Interpersonal communication is the process of exchanging information between a person with at least one or the other is usually between two people who can instantly know it back. Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The level of worker performance is closely related to the award system is implemented by the institutions / organizations for which they work. Improper awarding can affect a person's performance improvement.

Methods: Total population in this study was 297 people and the number of samples in this study were 170 people, with the Questionnaire Data Collection Techniques, research sampling technique using stratified sampling technique. Method of analysis is descriptive and Quantitative Analysis, Descriptive Analysis of the Scale Range, Average Value, Maximum Value and Minimum Value. Quantitative Analysis with Linear Regression, determination (R Square), to determine the factors that influence respondents' loyalty with the partial value of the coefficient of determination (r^2) and Simultaneous (R^2). To test the hypothesis with a t-test (Partial) and F-Test (In Simultaneous), with a significance level ($\alpha = 0,05$).

The results showed that the average level of respondents' answers to teacher commitment variable (X1) of 67.20%, the average level of respondents' answers to Interpersonal Communication variables (X2) of 69.75%, and the average level of respondents' answers to Teacher performance variable (Y) of 69.00%, this indicates the average level of respondents was highest in Interpersonal Communication variables (X2). Teacher Commitment variable

amount of influence on teacher performance is equal to 11.557 (11.557)%. Interpersonal Communication variable amount of influence on teacher performance is at 2,886 (28.86%). The amount of influence variables and Teacher Commitment Interpersonal Communication on the performance of an employee is simultaneously at 434.110.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Lembar Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Abstrak	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Lampiran	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Komitmen Guru	10
3. Komunikasi Interpersonal	22
4. Kinerja Guru.....	32
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Berfikir.....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	46
E. Defenisi Operasional.....	47
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel.....	54
1. Populasi	54
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	54
C. Instrumen Penelitian	56
D. Prosedur Pengumpulan Data	58
E. Metode Analisis Data.....	61
1. Analisis Deskriptif	62
2. Uji Kualitas Data	63
a). Validitas	64
b). Reliabilitas	65
3. Uji Asumsi Klasik	66
a). Normalitas	66
b). Uji Multikolinieritas	67
4. Uji Pengaruh.....	67
a. Persamaan Regresi Linear Berganda	67

b. Analisis Determinasi (R Square).....	68
c. Uji t (Parsial)	70
d. Uji F (Simultan)	71
F. Rancangan Uji Hipotesis.....	71
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden	74
1. Data Latar Belakang Pendidikan.....	74
2. Data Jenis Kelamin Guru	75
3. Data Umur Guru.....	75
4. Data Golongan Ruang Guru.....	76
B. Hasil Penelitian.....	77
1. Analisis Deskriptif	77
a. Komitment Guru.....	77
b. Komunikasi Interpersonal	78
c. Kinerja Guru.....	80
2. Hasil Uji Kualitas Data	82
a. Hasil Uji Validitas	82
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	85
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
a. Hasil Uji Normalitas.....	89
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
4. Persamaan Regresi Linier Berganda	91
a. Hasil Uji R Square	92
b. Hasil Uji t (parsial).....	92
c. Hasil Uji F (Simultan).....	94
C. Pembahasan.....	95
1. Komitment Guru	95
2. Komunikasi Interpersonal	96
3. Kinerja Guru.....	96
4. Pengaruh penggunaan Komitment Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam	97
5. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam	98
6. Pengaruh penggunaan Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam	98
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	100
B. Saran	101
1. Secara Praktis	101
2. Secara Akademis.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Penelitian.....	46
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	52
Gambar 4.1. Persentase Latar Belakang Pendidikan Guru	74
Gambar 4.2. Persentase Jenis Kelamin Guru	75
Gambar 4.3. Persentase Umur Guru	76
Gambar 4.4. Persentase Golongan Guru	76
Gambar 4.5. Uji Normalitas Data	89
Gambar 4.6. Uji Heteroskedastisitas.....	90

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kondisi Kinerja Guru SDN Kec.Sikupang Batam Tahun 2012	2
Tabel 2.1. Operasional Variabel Komitment Guru (X_1).....	49
Tabel 2.2. Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2).....	50
Tabel 2.3. Operasional Variabel Kinerja Guru (Y).....	51
Tabel 3.1. Populasi SDN Kec. Sekupang Kota Batam	54
Table.3.2. Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	60
Tabel 3.3. Rentang Skala	63
Tabel 3.4. Standar Penilaian Untuk Validitas	65
Tabel 3.5. Standar Penilaian untuk Reliabilitas	66
Tabel 3.6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.1. Indikator Variabel Komitment Guru (X_1).....	77
Tabel 4.2. Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2).....	78
Tabel 4.3. Indikator Variabel Kinerja Guru (Y).....	80
Tabel 4.4. Uji Validitas Instrumen.....	82
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Intrumen.....	85
Tabel 4.10. Tabel Uji Pengaruh	91
Tabel 4.11. Uji R Dan R Square	92
Tabel 4.12. Uji t (Parsial).....	92
Tabel 4.13. Uji F (Simultan).....	94
Tabel 4.14. Pembahasan Hasil Hipotesis	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sistem Pendidikan Nasional tidak akan efektif tanpa ditopang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja dengan baik. Karena SDM merupakan modal dasar pembangunan nasional maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai SDM sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non-fisik; (kecerdasan dan mental) dalam melaksanakan pembangunan. Dengan demikian dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan,

sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Guru yang bekerja di SDN Kec. Sekupang Kota Batam berjumlah 297 orang merupakan SDM yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan golongan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi serta wewenang tersebut, maka diperlukan kinerja guru SDN Kec. Sekupang Kota Batam, yang didukung oleh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal yang baik.

Tabel 1.1: Kondisi Kinerja Guru SDN Kec. Sekupang Kota Batam Tahun 2012

No	Jenis Kegiatan Penunjang	Persentase
1	Rapat Majelis Guru	67
2	Upacara Bendera	24
3	Kelas Meting	56
4	Ekstra Kurikuler	30
5	Peringatan Hari Besar Agama	40
Rata-rata persentase kehadiran		43

Sumber : Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Terlihat bahwa tingkat kinerja guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam masih perlu ditingkatkan, karena rata-rata persentase kehadiran dalam berbagai kegiatan penunjang kegiatan baru mencapai 43%.

Beberapa fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih ada guru sering terlambat datang ke sekolah dan meninggalkan sekolah sebelum waktu jam pulang, menunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan, tidak menyerahkan nilai ulangan tepat waktu, serta tidak menegur siswa yang melanggar disiplin seperti sering keluar kelas, sepatu tidak sesuai warna yang telah ditentukan dan modelnya, rambut panjang dengan tampilan yang mencolok, tidak memakai atribut dan lokasi sekolah dan dalam bentuk lainnya. Guru hanya

fokus pada tugas mengajar dan mengutamakan segi intelektual. Selain itu, guru mengajar hanya sekedar gugur kewajiban, di mana guru cenderung mengajar untuk menghabiskan materi yang telah di rencanakan, itupun masih banyak guru yang meninggalkan ruangan sebelum waktu jam pelajaran habis dengan terang-terangan dengan berbagai alasan bahkan secara diam-diam. Masih ada guru yang kurang peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi siswa dalam belajar sehingga ada siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran. Hubungan pribadi dengan siswa kebanyakan sebatas waktu kegiatan belajar mengajar dalam kelas, sedangkan di luar kelas perhatian terhadap siswa masih kurang.

Kondisi lain menunjukkan banyak guru masih kurang peduli terhadap kegiatan ekstrakurikuler, seperti Kepramukaan, PMR, UKS, serta masih kurang bersedia menjadi pembina atau pembimbing dalam kegiatan kesenian dan berbagai lomba dari cabang olah raga lainnya. Atau dengan kata lain, guru kurang mau peduli terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan sekolah. Padahal sekolah sangat memerlukan bantuan tenaga dan sumbangan pemikiran guru di luar jam-jam wajib sebagai pengajar. Untuk itu, diperlukan kesediaan guru untuk meluangkan waktu selepas melaksanakan tugas mengajar terkait masalah pembinaan, perhatian, bimbingan, serta ide-ide dan saran-saran kreatif untuk kemajuan peserta didik khususnya dan sekolah umumnya.

Komitment Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam secara umum berjalan dengan baik yang ditunjukkan oleh adanya keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan sendiri, menerima resiko sendiri, dan mengambil tanggung

jawab sendiri, turut serta mempengaruhi jalannya tujuan instansi ke depan berdasarkan visi dan misi.

Demikian juga Komunikasi Interpersonal pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam secara umum berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari adanya pemberian *training*, *reward*, pendekatan khusus kepada guru yang bermasalah dan membantu dalam meningkatkan motivasi guru.

Kinerja guru merupakan salah satu pokok yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru merupakan figur yang langsung berhubungan dengan siswa dalam proses belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk peningkatan mutu dan kualitas guru secara berkelanjutan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal, di antaranya adalah Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal. Berbagai penelitian yang dilakukan oleh para pendidik dan ahli pendidikan mengungkapkan pengaruh berbagai faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh faktor Komitment Guru juga dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal. Menurut Ghufron (1993:55) bahwa Komunikasi Interpersonal dan situasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kegiatan guru dalam belajar mengajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2003) tentang pengaruh Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja guru. Pada prinsipnya orang akan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu, jika: (a) yakin akan mampu mengerjakan, (b) yakin bahwa pekerjaan

tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (c) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, (d) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis (Depdikbud, 1998:4-5). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas kepala sekolah adalah meyakinkan dan menciptakan kondisi yang kondusif, agar guru dan staf yakin bahwa pekerjaan yang diberikan mengandung semua aspek tersebut.

Selain faktor budaya organisasi dan motivasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Wardoyo (2002:13) yang meneliti tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, di antaranya adalah kemampuan guru, Komunikasi Interpersonal baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan motivator kepala sekolah, kemampuan manajerial, dan Komitmen Guru. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal.

Dapat dikatakan juga bahwa kinerja guru merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Karena, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam bidang yang dijalaninya. Meskipun demikian, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Namun sampai saat ini prestasi siswa dan prestasi SDN Kec. Sekupang Kota Batam belum dapat diandalkan, masih apa adanya, dan belum dapat mewujudkan icon SDN dengan slogan "SDN Bisa". SDN Kec. Sekupang Kota Batam, belum dapat bersaing pada tingkat provinsi, tingkat nasional, bahkan pada tingkat internasional, baik prestasi akademik maupun nonakademik, Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal .

Dengan adanya peningkatan Komitment Guru dan peningkatan Komunikasi Interpersonal pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam seperti adanya keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan sendiri, menerima resiko sendiri, dan bertanggungjawab pada aturan dalam organisasi, turut serta mempengaruhi jalannya tujuan instansi ke depannya berdasarkan visi dan misi, kejelasan komunikasi, adanya keserasian kerjasama, keakraban antara atasan dan staf, perhatian atasan dengan staf, kerjasama secara tim, pengembangan kepegawaian, komitmen organisasi, kemampuan pegawai dan kesadaran organisasi. Demikian juga peningkatan Komunikasi Interpersonal baik faktor motivasional, yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang seperti adanya kesempatan untuk berprestasi, bangga dengan pekerjaan sebagai guru, kesempatan untuk meningkatkan karier dan faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya kondisi kerja yang menyenangkan, dan adanya kebijakan pimpinan sekolah, turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan, adanya pemberian training, reward, adanya pendekatan khusus kepada setiap guru yang bermasalah diharapkan dapat

meningkatkan kinerja guru dan sekaligus peningkatan prestasi siswa dan prestasi sekolah.

Atas dasar latar belakang tersebut di atas penulis meneliti “**Analisis Pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Kota Batam**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Komitmen Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?
2. Bagaimana Komunikasi Interpersonal di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?
3. Bagaimana Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?
4. Adakah pengaruh Komitmen Guru secara parsial terhadap kinerja guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?
5. Adakah pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?
6. Adakah pengaruh Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal secara simultan terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Komitment Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam,
2. Menganalisis Komunikasi Interpersonal di SDN Kec. Sekupang Kota Batam,
3. Menganalisis Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam,
4. Mengkaji pengaruh Komitment Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam,
5. Mengkaji pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam, serta
6. Mengkaji pengaruh Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal secara simultan terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai kalangan, terutama, pihak akademisi dan peneliti selanjutnya.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi akademisi untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan teori-teori Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru.

2. Secara Praktis.

- a. Bagi penulis untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya tentang Komitment Guru, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru.

- b. Bagi Sekolah diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan rujukan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Kinerja Guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (1997:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus”.

Menurut Mohamad Agus Tulus (1995:2) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” , dijelaskan arti penting sumber daya manusia adalah : “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau input yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran atau output berupa barang dan jasa dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

2. Komitmen Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally, impelled* adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan

kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (I'tiqad), (Tasmara, 2006:26).

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

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

Louis (dalam Ahmad dan Razak, 2007) menjelaskan 4 jenis komitmen guru :

1) Komitmen Terhadap Sekolah Sebagai Satu Unit Sosial

Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran

yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi.

Pendidikan sekolah pada dasarnya adalah bagian dalam pendidikan keluarga, sekaligus lanjutan pendidikan dalam keluarga. Kehidupan di sekolah adalah jembatan bagi anak yang menghubungkan kehidupan dalam keluarga dengan kehidupan dalam masyarakat (Hasbullah,2006:46) sebagai lembaga formal sekolah terdiri dari pendidik dan anak didik yang sudah terjalin hubungan antar guru dan anak didik atau murid-muridnya.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik.

Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggungjawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Menurut Hasbullah (2006:47), sebagai pendidikan yang bersifat formal, sekolah didalam melaksanakan fungsi pendidikan didasari oleh asas tanggungjawab sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab formal kelembagaan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang ditetapkan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku.

- b) Tanggungjawab keilmuan berdasarkan bentuk, isi, tujuan dan tingkat pendidikan yang dipercayakan kepadanya oleh masyarakat dan bangsa.
- c) Tanggungjawab fungsional yaitu tanggungjawab professional pengelola dan pelaksana pendidikan. Tanggungjawab ini merupakan pelimpahan tanggungjawab dan kepercayaan orangtua atau masyarakat kepada sekolah atau guru.

Fungsi dan peran sekolah dalam pendidikan, sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki tingkahlaku anak didik. Sementara itu dalam mengembangkan kepribadian anak didik, peran sekolah melalui kurikulum menurut Hasbulloh (2006:49-50) antara lain :

- a) Anak didik belajar bergaul sesama anak didik, antara guru dengan anak didik, dan antara anak didik dengan karyawan.
- b) Anak didik belajar menaati peraturan sekolah.
- c) Mempersiapkan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi agama, bangsa dan negara.

2) Komitmen Terhadap Kegiatan Akademik Sekolah

Guru yang mempunyai komitmen menyiapkan banyak waktu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pembelajaran seperti, perancangan pengajaran, pengelolaan pengajara dan senantiasa berfikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan prestasi belajar murid-murid. Tugas guru terkait dengan komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah antara lain :

a). Guru sebagai perancang pembelajaran

Komponen dalam system pembelajaran meliputi :

- Membuat dan merumuskan pembelajaran
- Menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas, perkembangan ilmu, kebutuhan dan kemampuan murid-murid.
- Merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi murid-murid.
- Menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran.
- Media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi (seperti juga materi) efektif dan efisiensi, kesesuaian dengan metode serta pertimbangan praktis.

b). Guru sebagai pengelola pembelajaran

Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan murid-murid dalam penggunaan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan murid-murid bekerja dan belajar, serta membantu murid-murid memperoleh hasil yang diharapkan. Selain itu guru juga membimbing pengalaman sehari-hari anak didik kearah pengenalan tingkahlaku dan kepriadiannya sendiri.

c). Guru sebagai pengarah pembelajaran

Guru hendaknya berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Empat hal yang dapat dikerjakan guru dalam memberikan motivasi adalah :

- Membangkitkan dorongan murid-murid untuk belajar.
- Menjelaskan secara kongkrit apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran.
- Memberikan gambaran terhadap prestasi yang dicapai hingga dapat merangsang pencapaian prestasi yang lebih baik.
- Membentuk kebiasaan belajar yang baik.

d). Guru sebagai pelaksana kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan. Keberhasilan dari suatu kurikulum tergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang ada dalam kurikulum resmi.

e). Guru sebagai evaluator

Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan efektifitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Di samping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui kedudukan peserta didik didalam kelas atau kelompoknya. Dalam menjalankan fungsinya sebagai penilai hasil belajar peserta didik, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik yang diperoleh lewat penilaian akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian proses pembelajaran

akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal. (Uno, 2008:2004).

3). **Komitmen Terhadap Murid-murid Sebagai Individu Yang Unik**

Berikut ini adalah pendapat Gardner (1995) mengenai perbedaan yang prinsip dari murid-murid yang harus diketahui oleh guru sebagai landasan membangun komitmen kesadaran bahwa pelajar adalah individu yang unik.

a) *Perbedaan dalam latar belakang rumah*

- Rumah yang kaya dan rumah yang miskin.
- Rumah tempat anak hidup berbahagia dan rumah tempat anak tidak hidup berbahagia.
- Rumah tempat banyak yang dikerjakan dan dilihat, dan rumah tempat yang sedikit hal-hal yang menstimulasi anak.
- Bahasa yang berbeda-beda yang dipergunakan di rumah-rumah.
- Pekerjaan yang dikerjakan para orang tua, para anggota keluarga atau para tetangga.
- Lingkungan sekitar sekolah.

b) *Perbedaan dalam kesehatan dan nutrisi*

- Tinggi dan berat anak; energy anak dan kesiagaan umum-sering dikaitkan dengan makanan yang mereka makan.
- Catatan tentang penyakit anak berapa sering anak tidak masuk sekolah.
- Kesehatan nasional anak, apakah anak bahagia dan dapat bergaul dengan yang lain-lain/apakah anak menunjukkan tanda-tanda “bahaya” ketidakbahagian (kurang minat, terlalu diam dan terlalu agresif).

- Penglihatan dan pendengaran anak.

c) *Perbedaan dalam kemampuan anak di sekolah*

- Perkembangan pengetahuan dan keterampilan anak, khususnya dalam mata-mata pelajaran dasar, seperti bahasa dan matematika.
- Perkembangan pemahaman anak, khususnya kemampuan mereka untuk memahami ide-ide abstrak.
- Perkembangan minat anak pada subject-subject estetis seperti seni dan musik.
- Perkembangan anak pada mata-mata pelajaran yang menuntut kondisi fisik, seperti permainan, keterampilan dan kerajinan.
- Perkembangan tanggung jawab anak dan pengertiannya tentang cara berperilaku.

d) *Perbedaan dalam minat*

Anak-anak memiliki perbedaan minat baik didalam maupun diluar sekolah. Dengan mengetahui minat anak-anak, guru dapat belajar bagaimana menyajikan pelajaran, sehingga dapat lebih diminati dan bermakna bagi anak. Dengan cara ini anak-anak lebih cenderung mengarahkan perhatiannya dan upayanya pada pekerjaannya.

4).Komitmen Untuk Menciptakan Pengajaran Bermutu

Seorang guru senantiasa merespon perubahan-perubahan pengetahuan baru dan terkini terutama ide-ide baru tersebut dalam implementasi kurikulum dikelas, sehingga pembelajaran bermutu.

Mutu pembelajaran / mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan murid-murid dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Keterampilan itu ditambah lagi dengan upaya maksimal guru dengan menerapkan 8 keterampilan dasar mengajar. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan menjelaskan, keterampilan mengelola kelas, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil dan keterampilan mengajar kelompok kecil.

a). Pembelajaran Aktif Dan Menyenangkan

Mengajar adalah upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif agar terjadi proses pembelajaran yang efektif. Menjadikan proses pembelajaran yang efektif artinya harus mampu melibatkan peserta didik, baik keterlibatan emosional, pikiran dan fisik. Keterlibatan emosional menjadikan murid-murid merasakan pentingnya materi yang dipelajari, sehingga benar-benar menjadi sebuah kebutuhan. Melibatkan pikiran, murid-murid dapat digerakan dan dibangkitkan motivasinya agar melibatkan pikiran untuk mempelajari konsep maupun prinsip dalam ilmu pengetahuan yang dipelajari, dan keterlibatan fisik adalah untuk mengasah keterampilan dan mengembangkan bakat.

Untuk memenuhi hal tersebut guru dituntut mengelola proses belajar-mengajar yang memberikan rangsangan kepada murid-murid sehingga dia mampu belajar. Dengan demikian keinginan untuk mencapai 3 ranah pembelajaran, yakni kognitif, afektif dan psikomotorik dapat dicapai.

b). Keterampilan Dasar Mengajar

Upaya dalam menciptakan pembelajaran aktif dan menyenangkan pada dasarnya dapat dilakukan melalui penerapan keterampilan dasar mengajar tersebut dengan konsisten, apalagi jika guru mampu menciptakan improvisasi dan pengembangan setiap keterampilan dasar mengajar.

Glickman (dalam Burhanudin, dkk, 1995:124) menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional, antara lain :

a). Tingginya perhatian terhadap murid-murid

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada murid-muridnya, antara lain sebagai berikut :

1). Memberikan bimbingan

Salah satu tugas guru adalah membimbing murid-murid. Membimbing berarti mengarahkan murid-murid yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi. Disini arti bimbingan yang sebenarnya bagi guru. Guru harus memahami masing-masing murid-muridnya dari kondisi fisik dan psikisnya agar mampu melaksanakan pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Dalam proses bimbingan, guru menyatu dalam jiwa murid-muridnya tidak boleh egois atau memaksakan kehendak dengan tujuan agar pengajaran cepat sesuai dengan target waktu. Akan tetapi guru dituntut untuk menghargai kemampuan murid-muridnya dengan tidak melupakan batasan waktu.

2). Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik

Komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktifitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan murid-muridnya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didik hendaknya dijadikan landasan dalam memberikan pengajaran. Oleh karenanya, guru harus selalu menjalin komunikasi intensif dengan orang tua dan masyarakat terkait dengan keadaan keluarga, lingkungan dan pergaulan peserta didiknya. Disinilah peran guru sebagai pengganti orang tua didalam menyiapkan murid-muridnya menjadi anggota masyarakat.

b). Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan

Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai berikut :

- 1) Guru tidak hanya pendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar.
- 2) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat

c). Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain

Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- 1). Guru memiliki tugas profesional.

Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh

sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan.

2). Guru memiliki tugas kemanusiaan

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjai idola para murid-muridnya.

3). Guru memiliki tugas kemasyarakatan

Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Guru yang memiliki komitmen terhadap tugas setidaknya dari dalam dirinya terpancar beberapa sikap :

a). Tugas sebagai guru merupakan pancaran sikap bathin

Melaksanakan tugas sebagai guru hendaknya merupakan panggilan jiwa yang lahir dari ketulusan hati untuk menjalankan tugas tersebut dengan sungguh-sungguh tanpa paksa dan dipaksakan.

b). Siap sedia dimanapun

Dengan modal kompetensi sosial yang dimiliki oleh para guru, tempat tugas dimana pun tidaklah menjadi penghalang untuk menunaikan kewajibannya sebagai pendidik. Dengan kompetensi tersebut seorang guru mampu beradaptasi dimanapun dan dengan siapapun.

c). Tanggap terhadap perubahan

Guru yang profesional adalah yang terus menerus membudayakan diri dengan memiliki cukup waktu luang untuk mempertajam daya

intelektualnya. Dengan demikian segala bentuk perubahan yang terjadi ditengah masyarakat terutama yang berkaitan dengan pengetahuan harus mendapat perhatian.

Menurut David (Minner, 1997) yang dikutip oleh Sopiah (2008:163), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada sekolah yaitu:

- 1) **Faktor Personal**; misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kepribadian.
- 2) **Karakteristik Pekerjaan**; misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) **Karakteristik Struktur**; misalnya besar atau kecilnya sekolah.
- 4) **Pengalaman Kerja**; Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen guru pada sekolah. Guru yang baru beberapa tahun bekerja dan Guru yang sudah puluhan tahun bekerja dalam sekolah tentu memiliki komitmen yang berlainan.

3. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. (Muhammad, 2005:158-159).

Menurut Devito (1989), komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok

kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera (Effendy,2003:30).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya (Mulyana, 2000:73)

Menurut Effendi, pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003:13).

Redding yang dikutip Muhammad (2004:159-160) mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara.

- 1) Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, anggota famili, dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat.

- 2) Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana. Tipe komunikasi tatap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi. Misalnya dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat di luar organisasi seperti isu politik, teknologi dan lain sebagainya.
- 3) Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain. Misalnya seorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi maka atasannya akan menginterogasinya untuk mengetahui kebenarannya.
- 4) Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Misalnya atasan yang mewawancarai bawahannya untuk mencari informasi mengenai suatu pekerjaannya.

Komunikasi interpersonal mungkin mempunyai beberapa tujuan. Di sini akan dipaparkan 6 tujuan, antara lain (Muhammad, 2004:165-168) :

a. Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain.

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Adalah sangat

menarik dan mengasyikkan bila berdiskusi mengenai perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita sendiri. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita.

b. Menemukan Dunia Luar

Hanya komunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Banyak informasi yang kita ketahui datang dari komunikasi interpersonal, meskipun banyak jumlah informasi yang datang kepada kita dari media massa hal itu seringkali didiskusikan dan akhirnya dipelajari atau dialami melalui interaksi interpersonal.

c. Membentuk Dan Menjaga Hubungan Yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

d. Berubah Sikap Dan Tingkah Laku

Banyak waktu kita pergunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Kita boleh menginginkan mereka memilih cara tertentu, misalnya mencoba diet yang baru, membeli barang tertentu, melihat film, menulis membaca buku, memasuki bidang tertentu dan percaya

bahwa sesuatu itu benar atau salah. Kita banyak menggunakan waktu terlibat dalam posisi interpersonal.

e. Untuk Bermain Dan Kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga, menceritakan cerita dan cerita lucu pada umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kita.

f. Untuk Membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Kita semua juga berfungsi membantu orang lain dalam interaksi interpersonal kita sehari-hari. Kita berkonsultasi dengan seorang teman yang putus cinta, berkonsultasi dengan mahasiswa tentang mata kuliah yang sebaiknya diambil dan lain sebagainya.

Efektivitas Komunikasi Interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu keterbukaan (openness), empati (empathy), sikap mendukung (supportiveness), sikap positif (positiveness), dan kesetaraan (equality). (Devito, 1997:259-264).

a. Keterbukaan (*Openness*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik, tapi biasanya tidak membantu komunikasi. Sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut.

Aspek keterbukaan yang kedua mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Dan kita berhak mengharapkan hal ini. Tidak ada yang lebih buruk daripada ketidaksihan, bahkan ketidaksependapatan jauh lebih menyenangkan. Kita memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain.

Aspek ketiga menyangkut “kepemilikan” perasaan dan pikiran (Bochner dan Kelly, 1974). Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik anda dan anda bertanggungjawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata Saya (kata ganti orang pertama tunggal).

b. Empati (*empathy*)

Henry Backrack (1976) mendefinisikan empati sebagai "kemampuan seseorang untuk 'mengetahui' apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kaca mata orang lain itu." Bersimpati, di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut bersedih. Sedangkan berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.

Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang.

Kita dapat mengkomunikasikan empati baik secara verbal maupun non verbal. Secara nonverbal, kita dapat mengkomunikasikan empati dengan memperlihatkan (1) keterlibatan aktif dengan orang itu melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai; (2) konsentrasi terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian, dan kedekatan fisik; serta (3) sentuhan atau belaian yang sepantasnya.

c. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Suatu konsep yang perumusannya dilakukan berdasarkan karya Jack Gibb. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap

mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif, (2) spontan, bukan strategic, dan (3) provisional, bukan sangat yakin.

d. Sikap positif (*positiveness*)

Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: (1) menyatakan sikap positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri.

Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

e. Kesetaraan (*Equality*)

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai. Lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya,, harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan,

ketidak-sependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain, atau menurut istilah Carl Rogers, kesetaraan meminta kita untuk memberikan "penghargaan positif tak bersyarat" kepada orang lain.

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah penting bagi anggota organisasi pimpinan dan karyawan diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian (mutual understanding). Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistik menurut De Vito (2005:4) mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Sifat keterbukaan menunjuk paling tidak dua aspek tentang komunikasi interpersonal. Aspek pertama, bahwa kita harus terbuka pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Hal ini tidak berarti bahwa kita harus menceritakan semua latar belakang kehidupan kita. Namun yang penting ada kemauan untuk membuka diri pada masalah-masalah umum. Dengan demikian, orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran, dan gagasan kita, sehingga komunikasi akan mudah dilakukan. Aspek kedua, adalah kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya. Demikian pula sebaliknya,

kita ingin orang lain memberikan tanggapan secara jujur dan terbuka tentang segala sesuatu yang kita katakan.

b. Empati

Empati merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain melalui kacamata orang lain. Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Empati yang akurat melibatkan kepekaan baik kepekaan terhadap perasaan yang ada maupun fasilitas verbal untuk mengkomunikasikan pengertian ini.

c. Sikap Mendukung

Hubungan Interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap supportif merupakan sikap yang mengurangi sikap defensif. Sikap ini muncul bila individu tidak dapat menerima, tidak jujur dan tidak empatik. Sikap defensif mengakibatkan komunikasi interpersonal menjadi tidak efektif, karena orang yang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi daripada memahami komunikasi. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan,

kecemasan, harga diri yang rendah) atau faktor-faktor situasional yang berupa perilaku komunikasi orang lain.

d. Sikap Positif

Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi.

e. Kesamaan

Kesamaan dalam komunikasi interpersonal ini mencakup dua hal. Pertama adalah kesamaan bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Tentu saja dapat, namun komunikasi mereka lebih sulit dan perlu banyak waktu untuk menyesuaikan diri. Kedua, kesamaan dalam memberikan dan menerima pesan. Sebagai contoh, bila seseorang berbicara terus dan orang lain mendengar terus, tentunya komunikasi interpersonal kurang efektif.

4. Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 3) Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola

program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi murid untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Menurut Robert Bacal (2005:3) kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dan murid dengan terjadinya proses komunikasi yang baik antar kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan murid dalam proses pembelajaran dapat mempercepat pemahaman murid terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas murid dalam belajar.

“Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2003:34).

Dengan demikian kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

1) Penilaian Kinerja

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat

produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Penilaian pelaksanaan pekerjaan ini adalah suatu proses yang dipergunakan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar. Masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) Memahami kebijakan pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan murid; (8) Memahami

pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10) Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11) Menguasai keilmuan dan ketrampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Ke dua belas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan kedalam tiga kemampuan, yaitu : (1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran; (2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas; (3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi. Menurut Sudjana (2002:17) kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu:

- a) Merencanakan proses belajar mengajar;
 - b) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar;
 - c) Menilai kemajuan proses belajar mengajar dan
 - d) Menguasai bahan pelajaran.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Robert L. Jackson (2001:82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain : 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson, et al (2006:89) dalam Yamin ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

- a) Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- b) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan
- c) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aiada Vitayala dalam Yamin (2007: 155). Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah :

- a) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- d) Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

1. Profesionalisme

a. Definisi profesionalisme

Professional berasal dari kata profesi (profession) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas yang mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Dari pengertian diatas, maka guru professional adalah guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa professional guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, yaitu adalah :

- 1) Kompetensi Kepribadian :
 - a) Mantap
 - b) Stabil
 - c) Dewasa
 - d) Arif dan bijaksana
 - e) Berwibawa

- f) Berakhlak mulia
 - g) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 - h) Mengevaluasi kinerja sendiri, dan
 - i) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 2) Kompetensi Paedagogik :
- a) Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
 - b) Pemahaman terhadap peserta didik
 - c) Pengembangan kurikulum/silabus
 - d) Perancangan pembelajaran
 - e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik
 - f) Evaluasi hasil belajar
 - g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
- 3) Kompetensi profesional :
- a) Konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
 - b) Materi ajar ada dalam kurikulum sekolah
 - c) Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - d) Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan
 - e) Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional
- 4) Kompetensi Sosial :
- a) Berkomunikasi lisan dan tulisan

- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
- d) Berbagai sikap secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan (*Undang-undang Guru dan Dosen*) kinerja guru mencakup kegiatan berikut:

- 1) Mendidik, berkaitan dengan pengembangan moral dan kepribadian anak. Jika ditinjau dari segi proses, maka mendidik berkaitan dengan memberikan motivasi untuk belajar dan mengikuti ketentuan atau tata tertib yang telah menjadi kesepakatan bersama.
- 2) Mengajar, berkaitan dengan penyampaian bahan ajar dalam bentuk ilmu pengetahuan dengan memberikan contoh kepada murid atau mempraktikkan keterampilan tertentu atau menerapkan konsep yang diberikan kepada murid agar menjadi kecakapan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Membimbing, berkaitan dengan pemberian motivasi dan pembinaan.
- 4) Mengarahkan, artinya membimbing ke arah perilaku yang baik dan mulia.
- 5) Melatih, berkaitan dengan pemberian keterampilan atau kecakapan hidup (*life skills*) yang dapat digunakan melalui praktik kerja, simulasi, dan magang.
- 6) Menilai, artinya suatu usaha untuk mendapatkan berbagai informasi secara berkala, berkesinambungan, dan menyeluruh tentang proses dan hasil dari pertumbuhan dan perkembangan yang telah dicapai oleh anak didik melalui program kegiatan belajar.

- 7) Mengevaluasi, artinya melakukan evaluasi dari suatu proses atau kegiatan untuk menentukan nilai, kriteria-*judgment*, atau tindakan dalam pembelajaran

a. Indikator Kinerja Guru

Menurut Imam Wahyudi (2012:87) mengatakan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Guru menurut Imam Wahyudi (2012:87), kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

- 1) Kompetensi **Pedagogik**, Kompetensi Pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Trianto dan Tutik (2006:63). Seorang guru dikatakan mempunyai kompetensi pedagogik minimal apabila telah menguasai bidang studi tertentu, ilmu pendidikan, baik metode pembelajaran, maupun pendekatan pembelajaran. Selain itu kemampuan pedagogik juga ditunjukkan dalam kemampuan guru untuk membantu, membimbing dan memimpin (Trianto dan Tutik 2006:64). Dalam pembelajaran guru bertindak sebagai mediator, motivator, dan fasilitator peserta didik dalam mengembangkan dirinya. Artinya, setelah peserta didik masuk kelas tugas guru adalah sebagai pemimpindan bukan semata-mata mengontrol atau mengkritik
- 2) Kompetensi **Kepribadian**, Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian guru yang mantap, stabil, berakhlak mulia, berwibawa dan

menjadi teladan bagi peserta didiknya. Trianto dan Tutik (2006:65). Guru dituntut memiliki kepribadian yang baik, karena disamping mengajarkan ilmu guru juga harus membimbing dan membina anak didiknya. Perbuatan dan tingkah lakunya harus dapat dijadikan sebagai teladan, artinya seorang guru harus berbudi pekerti yang luhur. Dengan kata lain, guru harus bersikap yang terbaik dan konsekuen terhadap perkataan dan perbuatannya, karena guru adalah figur sentral yang akan dicontoh dan diteladani anak didik. Penelitian Witty dalam Trianto dan Tutik (2006:66), memperlihatkan sifat-sifat kepribadian guru yang disukai oleh peserta didik, antara lain: (a) demokratis; (b) ramah dan sabar; (c) kreatif dan inovatif; (d) santun dan jujur; (e) humoris; (f) empati; (g) fleksibel. Parameter tersebut dapat dijadikan rujukan sebagai kompetensi pribadi bagi guru sebagai sosok ideal.

- 3) **Kompetensi Sosial**, Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, gurulah, dan masyarakat sekitar (Trianto dan Tutik 2006:67) Dalam kehidupan sosial guru merupakan figur sentral yang menjadi standar (tolak ukur) bagi masyarakat untuk mengambil keteladanannya. Hal ini menuntut guru berperan secara proporsional dalam kehidupan masyarakat, sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk hidup bermasyarakat dengan baik.
- 4) **Kompetensi Profesional**, Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam (Trianto dan Tutik 2006:71). Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan serta sikap yang mantap dan memadai sehingga mampu mengelola

proses pembelajaran secara efektif. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan merupakan perangkat kompetensi persyaratan bagi profesionalitas guru dalam mengelola KBM. Sedangkan menurut Uzer Usman (2005:17) kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam (1) menguasai landasan pendidikan; (2) menguasai bahan pengajaran; (3) menyusun program pengajaran; (4) melaksanakan program pengajaran; dan (5) menilai hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Rumusan lain mengenai kompetensi profesional guru yang dikembangkan oleh Tim Dosen Pembina Ilmu Keguruan IKIP Jakarta meliputi : (1) menentukan tujuan instruksional; (2) memanfaatkan sumber-sumber materi dan belajar; (3) mengorganisasikan materi pelajaran; (4) membuat, memiliki dan menggunakan media pendidikan yang tepat; (5) menguasai, memilih dan melaksanakan metode penyampaian yang tepat untuk mata pelajaran tertentu; (6) mengetahui dan menggunakan assesmen murid; (7) mengelola interaksi belajar mengajar, sehingga efektif dan tidak membosankan; dan (8) mengembangkan semua kemampuan yang dimilikinya ke tingkat yang lebih efektif dan efisien.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pengaruh Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain sebagai berikut.

Jonli Hutagalung (Mahasiswa Program Pasca Sarjana UT Batam angkatan 2011 NIM:015939031) melakukan penelitian pada tahun 2011 dengan

judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru Sekolah Permata Harapan Batam. Bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variable kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hartono Pudjo Rohadi melakukan penelitian pada tahun 2005 dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sekar Lima Pratama Karanganyar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) motivasi secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, (2) kepuasan kerja secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja, dan (3) lingkungan kerja secara individual mempengaruhi variabel disiplin kerja. Sementara itu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi variabel disiplin kerja secara signifikan.

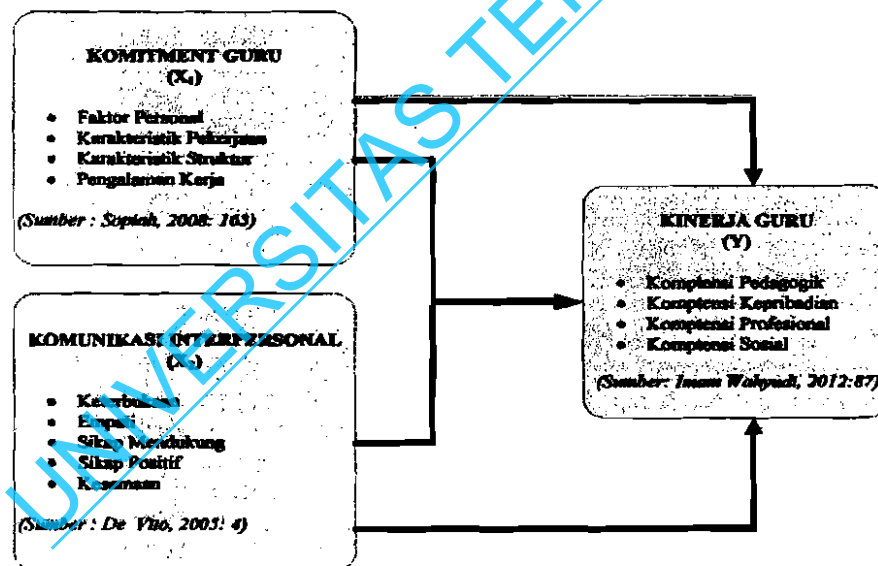
Abdullah melakukan penelitian pada tahun 2006 dengan judul Pengaruh Komitment Guru, *Locus of Control*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komitment Guru terhadap Kepuasan Kerja dan (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja.

C. Kerangka Pemikiran

X1 adalah Komitmen Guru indikatornya meliputi: faktor personal, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Struktur dan Pengalaman Kerja (Sopiah, 2008:163) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). X2 tentang Komunikasi Interpersonal meliputi: Keterbukaan, Empati, Sikap Mendukung,

Sikap Positif, Kesamaan (De Vito, 2005: 4) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Y tentang Kinerja guru indikatornya meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi sosial (Imam Wahyudi, 2012: 87). Sesuai dengan Hipotesa 4, 5, dan 6 maka variabel x_1, x_2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel y.

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/ jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Komitmen Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam dipersepsikan **bermanfaat**.
2. Komunikasi Interpersonal di SDN Kec. Sekupang Kota Batam dipersepsikan **bermanfaat**.
3. Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam dipersepsikan **bermanfaat**.
4. Komitmen Guru **berpengaruh** secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam.
5. Komunikasi Interpersonal **berpengaruh** secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam.
6. Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal **berpengaruh** secara simultan terhadap Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

E. Defnisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010:58), menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, Komitmen Guru, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Guru. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi.

Selanjutnya Kidder (1981) dalam Sugiyono (2010:59), menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dirumuskan disini bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,

obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010:58-59).

Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Menurut Sugiyono (2010:66) bahwa “penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dikategorikan ke dalam variabel bebas/ penyebab atau independent variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat/ akibat atau dependent variabel (Y)”.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2010:59) mendefinisikan variabel bebas adalah sebagai berikut:

“Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”.

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebuah perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Adapun yang menjadi variabel independent (bebas) dalam penelitian ini adalah Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal. Operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1: Operasional Variabel Komitment Guru (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitment Guru (X_1)	Faktor Personal	Saya memiliki kedekatan emosional dengan Sekolah	<i>Ordinal</i>
		Saya merasa memiliki Sekolah di tempat saya mengabdikan	<i>Ordinal</i>
	Karakteristik Pekerjaan	Hubungan saya dengan Sekolah sangat berarti bagi saya	<i>Ordinal</i>
		Saya memiliki kepercayaan terhadap Sekolah	<i>Ordinal</i>
	Karakteristik Struktur	Saya rela melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan Sekolah	<i>Ordinal</i>
		Saya merasa senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama guru	<i>Ordinal</i>
	Pengalaman Kerja	Saya mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan suatu keputusan Sekolah	<i>Ordinal</i>
		Saya bersedia untuk selalu setia bekerja untuk kemajuan Sekolah	<i>Ordinal</i>
		Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan Sekolah	<i>Ordinal</i>

Sumber : Sopiha (2008: 163)

Tabel 2.2: Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi Interpersonal (X_2)	Keterbukaan	Apakah anda setuju mengenai perlunya keterbukaan dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
		Apakah anda setuju mengenai perlunya kejujuran dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
	Empati	Apakah anda setuju mengenai perlunya kepedulian dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
		Apakah anda setuju mengenai perlunya memahami perasaan lawan bicara dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
	Sikap Mendukung	Apakah anda setuju untuk bersikap spontan dalam menyampaikan pesan saat berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
		Apakah anda setuju untuk dapat memberikan pendapat dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
	Sikap Positif	Apakah anda setuju untuk menunjukkan ketertarikan dalam berinteraksi melalui media facebook	Ordinal
		Apakah anda setuju untuk selalu mengupayakan interaksi melalui media facebook dengan lawan bicara	Ordinal
	Kesamaan	Apakah anda setuju bahwa posisi anda dengan lawan bicara anda melalui media facebook memiliki kedudukan yang sama derajatnya	Ordinal
		Apakah anda setuju untuk dapat memberikan sumbangsih positif bagi lawan bicara pada saat interaksi melalui media facebook berlangsung	Ordinal

Sumber: De Vito (2005: 4)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel dependent atau variabel terikat yaitu "Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (terikat) adalah Kinerja Guru. Operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.3: Operasional Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Guru (Y)	Pedagogik	Guru dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran	Ordinal
		Guru dapat merancang PBM yang komprehensif	Ordinal
	Kepribadian	Guru dapat memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai guru profesional	Ordinal
		Guru memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	Ordinal
	Profesional	Guru mampu menguasai bagaimana bagaimana menyusun rencana pelajaran yang baik dari segi mengemas isi, media teknologi dan values dalam setiap proses pembelajaran	Ordinal
		Guru mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak	Ordinal
	Sosial	Guru mampu memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar	Ordinal
		Guru dapat mengerti berbagai faktor sosial, kultural, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap pendidikan anak	Ordinal

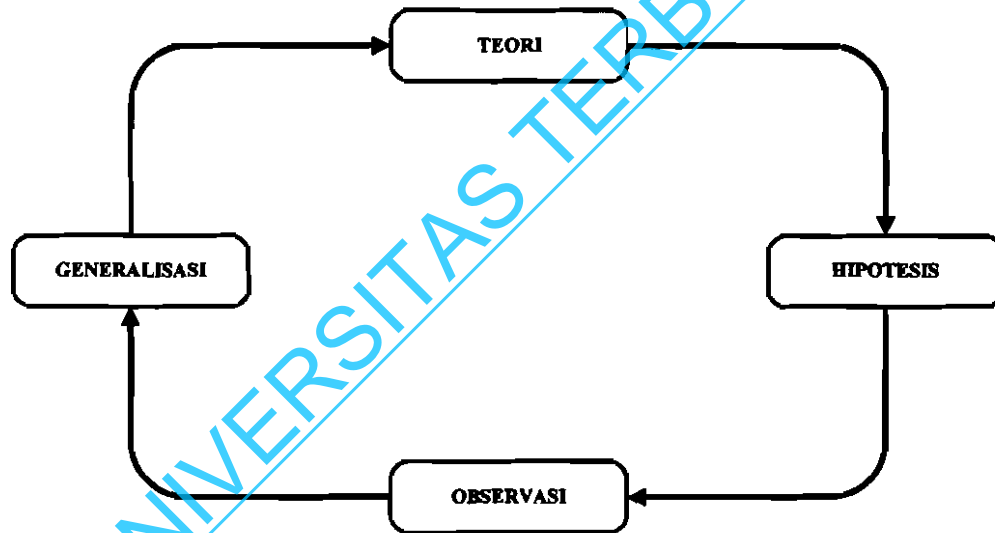
Sumber: Imam Wahyudi (2012:87)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian (Nanang Martono, 2010:131) (dalam Sugiyono, 2010:58). Penulisan penelitian ini, penulis menggambarkan sebuah desain adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1: Desain Penelitian

Dari desain gambar 3.1. Nanang Martono (2010:43) dalam Sugiyono (2010:199) menjelaskan bahwa kita dapat memulai sebuah penelitian dari sudut manapun, akan tetapi alur ceritanya mengikuti skema yang ada. Dapat dijelaskan mengenai gambar 3.1. Desain penelitian, penulis memulai penelitian ini berawal mencari suatu teori yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Guru) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Komitmen Guru, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Guru di SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Komitmen Guru dan Kinerja Guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Komitmen Guru dan Komunikasi Interpersonal sebagai variabel independen terhadap Kinerja Guru sebagai variabel dependen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi

yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2010:199).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi pada penelitian ini adalah Guru SDN Kec. Sekupang Kota Batam sebanyak 297 Guru yang akan disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1: Populasi SDN Kec. Sekupang Kota Batam

No	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
1	104	193	297
TOTAL			297

Sumber: SDN Kec. Sekupang Kota Batam

2. Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat berbagai teknik *sampling* yang dapat digunakan. Teknik *sampling*/ teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2010:84), menjelaskan bahwa: “*Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Nonprobability sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2010:85), menjelaskan bahwa:

“*Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan *sampling* adalah suatu proses memilih sebagian dari unsur populasi yang jumlahnya mencakupi secara statistik sehingga dengan mempelajari sampel serta memahami karakteristik-karakteristiknya (ciri-cirinya) akan diketahui informasi tentang keadaan populasi.

Dalam penelitian ini, proses pengambilan *sampling* dilakukan dengan menggunakan *cluster* atau *area sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel di wilayah tertentu. Selain menggunakan *cluster* atau *area sampling* penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem acak. Karena jumlah populasi melebihi 100 orang, maka penarikan sampel dilakukan secara acak (*Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau slovin (Riduwan, 2010: 65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot \alpha^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

α = Level signifikansi yang diinginkan, yang umumnya 0,05 untuk non eksakta atau 0,01 untuk eksakta.

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{297}{297 \cdot (0,05)^2 + 1}$$

$$n = 170$$

Teknik Penarikan sampel dari 170 orang responden diambil rata-rata sekitar 10 Sekolah Dasar Negeri. Dan rata-rata sampel setiap sekolah sebanyak 17 orang guru yang terdiri dari 7 orang guru PNS dan 10 orang guru Honorer. Dan dari 7 orang guru PNS dapat diketahui tingkat pendidikannya 1 orang S2, 3 orang S1, dan 3 orang diploma dan .Sedangkan dari 9 guru Honorer dapat diketahui tingkat pendidikannya 1 orang SLTA, 8 orang S1, 1 orang Diploma. Sedangkan menurut usia guru PNS 1 orang usia 18-25, 4 orang usia 26-35, 1 orang usia 36-45. Dan Guru Honorer 1 orang usia 18-25, 6 orang usia 26-35, 3 orang usia 36-45, 1 orang usia 46-55.

C. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data disini menggunakan metode primer dan sekunder, dimana data primer dikumpulkan berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan kuesioner, sementara data sekunder didapat dari study

skala Likert individu yang bersangkutan dinilai dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Skala yang digunakan adalah skala ordinal yang membedakan kategori berdasarkan jenis atau macamnya.

Menurut Riduwan (2010:81) skala pengukuran ada empat yaitu nominal, ordinal, interval, dan rasio. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut digunakan instrument pengukuran dengan menggunakan skala yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang/ pendeknya atau besar/ kecilnya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Sebelum membuat kuesioner terlebih dahulu dilaksanakan uji coba dengan present, bila semantic diferensialnya lebih dari 5 mengakibatkan responden kebingungan untuk membedakan antara skala gradasi satu dengan yang lainnya. Sedangkan kalau kurang dari 5 juga terlalu sedikit masih ada kesenjangan sehingga kurang bisa membedakan antara setuju dan tidak setuju dengan puas dan tidak puas.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada setiap penggunaan statistik selalu berhubungan dengan data, dalam kehidupan sehari-hari, jenis data yang ada dibagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

I. Data primer diperoleh melalui:

- 1) **Wawancara**, merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara

perpustakaan dan study dokumen yakni pengumpulan data berdasarkan pada buku-buku literature, jurnal dan internet. Seperti yang telah dipaparkan bahwa kuesioner itu, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010:199). Pernyataan pada angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap butir pertanyaan disertai lima jawaban dengan menggunakan skala skor nilai

Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, untuk mencari hasil maksimal tentang pengaruh *Komitment Guru dan Komunikasi Inuerpersonal* terhadap Kinerja Guru. Metode angket yang digunakan adalah metode angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-kata sendiri. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *Skala Likert* dimana setiap jawaban tidak hanya sekedar “setuju” dan “tidak setuju” saja melainkan dibuat dengan lebih banyak kemungkinan jawaban (Sugiyono, 2010:199). Skala likert ini kemudian menilai individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan ke dalam kelas interval, karena data ini merupakan data ordinal sehingga skala data harus interval. Interval sendiri merupakan kisaran jawaban responden yang diperoleh melalui selisih nilai maksimal dengan minimum dibandingkan dengan jumlah kelas.

Jawaban kuesioner disajikan dengan skala Likert, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiono, 2010:133). Dalam

skala Likert individu yang bersangkutan dinilai dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Skala yang digunakan adalah skala ordinal yang membedakan kategori berdasarkan jenis atau macamnya.

Menurut Riduwan (2010:81) skala pengukuran ada empat yaitu nominal, ordinal, interval, dan rasio. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut digunakan instrument pengukuran dengan menggunakan skala yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang/ pendeknya atau besar/ kecilnya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Sebelum membuat kuesioner terlebih dahulu dilaksanakan uji coba dengan present, bila semantic diferensialnya lebih dari 5 mengakibatkan responden kebingungan untuk membedakan antara skala gradasi satu dengan yang lainnya. Sedangkan kalau kurang dari 5 juga terlalu sedikit masih ada kesenjangan sehingga kurang bisa membedakan antara setuju dan tidak setuju dengan puas dan tidak puas.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada setiap penggunaan statistik selalu berhubungan dengan data, dalam kehidupan sehari-hari, jenis data yang ada dibagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

I. Data primer diperoleh melalui:

- 1) **Wawancara**, merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara

dengan melakukan tanya jawab dengan seseorang untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya akan suatu hal atau masalah. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono, 2010:194).

- 2) **Observasi**, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2010:203).
- 3) **Kuesioner**, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2010: 199). Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya.

Table.3.2: Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2010: 133)

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Berdasarkan jenisnya, angket ini termasuk jenis angket tertutup. "Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia", (Sugiyono, 2010:200). Jumlah pertanyaan pada angket ini adalah sebanyak 170 butir soal dengan bentuk alternatif pilihan jawaban.

II. **Data sekunder** Menurut Sugiyono (2012:137), sumber sekunder merupakan "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen", meliputi misi dan visi, struktur organisasi, infrastruktur SDN Kec. Sekupang Kota Batam, gambaran pengskedulan proses akademik, dan lain-lain. Data sekunder diperoleh melalui:

1) Studi dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mencari data-data sekunder.

2) Akses internet

Akses internet digunakan untuk mencari data-data pendukung dari berbagai buku, jurnal.

3) Studi yang relevan

Studi yang relevan ini digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2010:2) mendefinisikan "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan kemudian dianalisis berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan didapat suatu kesimpulan serta kebenaran atas data yang diperoleh. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami obyek yang menjadi sasaran.

Metode penelitian merupakan cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mengumpulkan, menyusun, serta menganalisis data, sehingga diperoleh makna yang sebenarnya dalam melakukan suatu penelitian. Sugiyono (2010:3)

mengemukakan bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian eksperimen kuasi dengan pendekatan kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini dipilih guna mengetahui hasil perlakuan secara akurat, dan membandingkan antara keadaan sebelum dan sesudah diberi perlakuan. Menurut Sugiyono (2010:7) “penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang kita ketahui”.

1. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2010:147) mendefinisikan “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RK = \frac{170 (5 - 1)}{5}$$

$$RK = 170 \times 4 / 5 = 136$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah:

Tabel 3.3: Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	170 - 306	Sangat Tidak Bermanfaat/ Sangat Tidak Setuju/sangat Tidak Baik
2	307 - 443	Tidak Bermanfaat/ Tidak Setuju/Tidak Baik
3	444 - 580	Cukup Bermanfaat/ Cukup Setuju/Cukup Baik
4	581 - 717	Bermanfaat/ Setuju/Baik
5	718 - 854	Sangat Bermanfaat/ Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2010: 147)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas setiap satu rentang skala mewakili tiga variabel yaitu X_1 , X_2 dan Y .

2. Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini

menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

a). Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2010:3) valid adalah “Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan software SPSS Versi 19 for windows dengan metode korelasi pearson yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment.
 $\sum x$ = Jumlah Skor Item.
 $\sum y$ = Jumlah Skor Total.
 $\sum xy$ = Jumlah Perkalian Antara Skor Item dan Skor Total.
 n = Banyaknya Subyek.

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *interval validity*, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*.

Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Tabel 3.4: Standar Penilaian Untuk Validitas

Category	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber: Sugiyono (2010: 3)

b). Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:3) reliabilitas adalah:

“Reliabilitas adalah derajat konsistensi/ keajegan data dalam interval waktu tertentu”.

Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran

terhadap kelompok subyek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap ada toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran, antara lain sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

k = Banyaknya Belahan Tes

S_j^2 = Varians Belahan j ($j = 1,2,3,..k$)

S_x^2 = Variabel Skor Tes

Tabel 3.5: Standar Penilaian untuk Reliabilitas

Category	Reliability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber: Sugiyono (2010: 3)

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/ OLS*). Merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak biasa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/ BLUE*), akan dibahas pada bab 4 berikutnya. Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhinya beberapa uji asumsi klasik sebagai berikut:

- a) **Uji Normalitas**, Pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolgomorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan program *software* komputer SPSS versi 19. Teknik pengujian normalitas data dilakukan dengan metode atau model statistik inferensial, untuk memeriksa apakah data populasi dari variabel terikat dan bebas berdistribusi normal atau tidak dengan pengambilan keputusan, dengan ketentuan sebagai berikut:
- Jika nilai *assymp sig.* > taraf *alpha* (0,05), maka variabel berdistribusi normal.
 - Jika nilai *assymp sig.* < taraf *alpha* (0,05), maka variabel tidak berdistribusi normal.
- b) **Uji Multikolinieritas**, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas ini dengan melihat nilai dari *VIF (Variance Inflation Factor)*. Apabila nilai lebih besar 10 (sepuluh) maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala terjadinya multikolinieritas. Model regresi yang baik tentunya tidak ada kolinieritas korelasi antar variabel independen. Untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas adalah melihat nilai *Significance (2-tailed)*, jika nilainya lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka diindikasikan memiliki gejala multikolinieritas yang serius.

4. Uji Pengaruh

a). Persamaan Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu Komitmen Guru (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2) mempengaruhi (secara signifikan) variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya regresi berganda, yaitu suatu metode yang memperlihatkan hubungan antara satu variabel terikat (dependent variable) dengan beberapa variabel bebas (independent variables).

Model perkiraan regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \varepsilon_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel Komitmen Guru (X_1)

β_2 = koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

X_1 = Komitmen Guru

X_2 = Komunikasi Interpersonal

ε = *epsilon* (faktor lain)

b). Analisis Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001, dalam Pratiwi, 2010:68). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada varian

dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independen (Sugiono, 2006:216).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Dari hasil uji R maka R^2 adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.6; Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah

0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2006: 216

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

c). Uji t (Parsial)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Langkah – langkah pengujiannya adalah menentukan formasi H_0 dan H_1 yaitu: $H_1: \beta \neq 0$, berarti Komitment Guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). $H_1 : \beta \neq 0$, berarti Komunikasi Interpersonal Karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Level of Significant, sampel 170 orang, $\alpha = 5\%$, uji dua pihak dan dk (derajat kebebasan) = $n - 2$, maka $t_{\text{tabel}} = 1,65$ (lihat pada tabel distribusi t) dengan menentukan kriteria pengujian yaitu apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

d). Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2001).

F. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/ jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (hipotesis 1, 2 dan 3) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar dampak Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Komitment Guru (X_1) memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Komitment Guru (X_1) tidak memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_1 : Komitment Guru (X_1) memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

2. Komunikasi Interpersonal (X_2) memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_1 : Komunikasi Interpersonal (X_2) memberikan manfaat bagi Murid dan Guru pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

3. Kinerja Guru (Y) memberikan manfaat bagi Murid pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Kinerja Guru (Y) tidak memberikan manfaat bagi Murid pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_1 : Kinerja Guru (Y) memberikan manfaat bagi Murid pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

4. Komitment Guru (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Komitment Guru (X_1) tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H_1 : Komitment Guru (X_1) berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

5. Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H_1 : Komunikasi Interpersonal (X_2) berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

6. Penggunaan Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial pada SDN Kec. Sekupang Kota Batam.

H_0 : Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H_1 : Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden Penelitian

1. Data Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan Guru diambil menjadi Guru SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam dikarenakan populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah semua staf Guru yang ada di Sekolah tersebut.



Gambar 4.1; Persentase Latar Belakang Pendidikan Guru

Berdasarkan gambar 4.1, ternyata latar belakang pendidikan yang mendominasi adalah S1 133 (78.24%), Sedangkan sisanya SLTA dengan 14 (8.24%), DIPLOMA dengan 20 (11,76%) dan S2 dengan 3 (1.76%) menunjukkan Guru SDN Se Kec. Sikupang Kota Batam bisa dikatakan bahwa Gurunya sudah merata tingkat pendidikannya.

2. Data Jenis Kelamin Guru

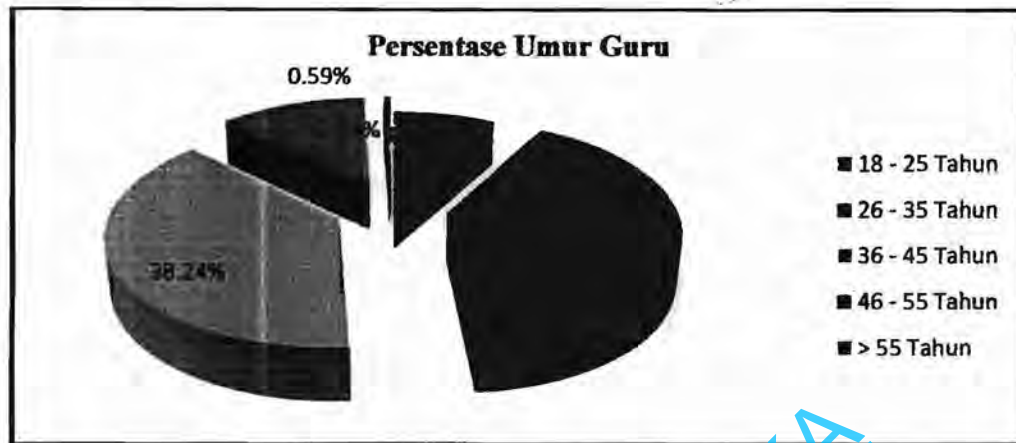
Berdasarkan jenis kelamin Guru, jumlah Guru Wanita hampir setengah dari jumlah Guru Pria pada SDN Se Kec. Sikupang Kota Batam. Dilihat dari hasilnya menunjukkan Guru Wanita 118 (69.41%) dan Pria 52 (30.59%), sebagaimana ditunjukkan pada gambar 4.2.



Gambar 4.2; Persentase Jenis Kelamin Guru

3. Data Umur Guru

Berdasarkan umur Guru, responden yang berhasil diikuti sertakan dalam penelitian ini yang dimana tidak ada umur Guru yang diatas 55 tahun. Hal ini dikarenakan Sekolah membutuhkan guru yang berumur produktif. Dari gambar 4.3 menunjukkan umur produktiflah yang mendominasi Guru di SDN Se Kec. Sikupang Kota Batam yaitu 26-35 tahun 69 (40.59%) dan menyusul guru yang berumur 36-45 tahun 65 (38.24%).



Gambar 4.3; Persentase Umur Guru

4. Data Golongan Ruang Guru

Golongan Guru yang diambil menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua semua Golongan yang ada di Sekolah tersebut.



Gambar 4.4; Persentase Golongan Ruang Guru

Berdasarkan gambar 4.4, ternyata Golongan Ruang mendominasi adalah HONOR (38.24%), sedangkan yang tertinggi Golongan IV.A – IV.B (9.41%).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Komitmen Guru

Secara keseluruhan indikator Komitmen Guru adalah seperti Tabel 4.1 di bawah ini

Tabel 4.1; Indikator Variabel Komitmen Guru (XI)

No	Indikator Komitmen Guru	Skala Likert (Data Ordinal)					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
1.	Saya memiliki kedekatan emosional dengan Sekolah	23	45	55	34	13	170	541
2.	Saya merasa memiliki Sekolah di tempat saya mengabdikan	24	53	52	26	15	170	555
3.	Hubungan saya dengan Sekolah sangat berarti bagi saya	29	55	53	27	6	170	584
4.	Saya memiliki kepercayaan terhadap Sekolah	23	64	50	25	8	170	579
5.	Saya rela melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan Sekolah	22	56	60	28	4	170	574
6.	Saya merasa senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama guru	27	63	61	19	0	170	608
7.	Saya mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan suatu keputusan Sekolah	19	46	59	35	11	170	537
8.	Saya bersedia untuk selalu setia bekerja untuk kemajuan Sekolah	28	56	45	31	10	170	571
9.	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan Sekolah	37	51	46	29	7	170	592
Skor Total		5,141					67.20%	
Skor Rata-Rata		571.22						

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Saya merasa senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama guru dan Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan Sekolah dengan skor 608 , sedangkan skor terendah adalah Saya memiliki kedekatan emosional dengan Sekolah dengan skor 541. Pada tabel 4.1 di atas,

terlihat bahwa Komitment Guru menghasilkan skor rata-rata 571,22. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata Komitment Guru ini termasuk pada range 444 - 580 (Tabel 3.3 pada Bab III), sehingga Komitment Guru memberikan cukup manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

$H_0: \rho = 0$; Komitment Guru (X_1) tidak memberikan cukup manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

$H_1: \rho \neq 0$; Komitment Guru (X_1) memberikan cukup manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Berdasarkan kriteria di atas, maka Hipotesis 1 Diterima, artinya Komitment Guru memberikan cukup manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

b. Komunikasi Interpersonal

Secara keseluruhan indikator Komunikasi Interpersonal adalah seperti Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2; Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

No.	Indikator Komunikasi Interpersonal	Skala Likert					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
1.	Apakah anda setuju mengenai perlunya keterbukaan dalam berinteraksi melalui media facebook	23	46	58	31	12	170	547
2.	Apakah anda setuju mengenai perlunya kejujuran dalam berinteraksi melalui media facebook	24	54	56	24	12	170	564
3.	Apakah anda setuju mengenai perlunya kepedulian dalam berinteraksi melalui media facebook	29	55	58	24	4	170	591

4.	Apakah anda setuju mengenai perlunya memahami perasaan lawan bicara dalam berinteraksi melalui media facebook	23	66	51	23	7	170	585
5.	Apakah anda setuju untuk bersikap spontan dalam menyampaikan pesan saat berinteraksi melalui media facebook	22	59	58	29	2	170	580
6.	Apakah anda setuju untuk dapat memberikan pendapat dalam berinteraksi melalui media facebook	33	71	46	18	2	170	625
7.	Apakah anda setuju untuk menunjukkan ketertarikan dalam berinteraksi melalui media facebook	31	59	52	26	2	170	601
8.	Apakah anda setuju untuk selalu mengupayakan interaksi melalui media facebook dengan lawan bicara	37	60	46	24	3	170	614
9.	Apakah anda setuju bahwa posisi anda dengan lawan bicara anda melalui media facebook memiliki kedudukan yang sama derajatnya	33	65	49	17	2	170	624
10.	Apakah anda setuju untuk dapat memberikan sumbangsih positif bagi lawan bicara pada saat interaksi melalui media facebook berlangsung	31	58	51	28	2	170	598
Skor Total		5,929					69.75%	
Skor Rata-Rata		592,90						

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Apakah anda setuju untuk dapat memberikan pendapat dalam berinteraksi melalui media facebook dengan skor 625, sedangkan skor terendah adalah Apakah anda setuju mengenai perlunya keterbukaan dalam berinteraksi melalui media facebook dengan skor 547. Pada tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa Komunikasi Interpersonal menghasilkan skor rata-rata 592,9. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata bahwa Komunikasi Interpersonal ini termasuk pada range 581 - 717

(Tabel 3.3 pada Bab III), sehingga Komunikasi Interpersonal memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

$H_0: \rho = 0$; Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

$H_1: \rho \neq 0$; Komunikasi Interpersonal (X_2) memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 2 Diterima**, artinya Komunikasi Interpersonal memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

c. Kinerja Guru

Secara keseluruhan indikator Kinerja Guru adalah seperti Tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3; Indikator Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Indikator Kinerja Guru	Skala Likert					Total Sampel	Skor
		1	2	3	4	5		
1.	Guru dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran	36	52	52	24	6	170	598
2.	Guru dapat merancang PBM yang komprehensif	35	58	48	23	6	170	603
3.	Guru dapat memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai guru profesional	27	62	59	20	2	170	602
4.	Guru memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	21	56	59	22	12	170	562
5.	Guru mampu menguasai bagaimana menyusun rencana pelajaran yang baik dari segi mengemas isi, media teknologi dan values dalam setiap proses pembelajaran	26	59	57	25	3	170	590

6.	Guru Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak	19	50	64	33	4	170	557
7.	Guru mampu memahami berbagai factor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar	34	67	50	19	0	170	626
8.	Guru dapat mengerti berbagai faktor social, kulturak, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap pendidikan anak	19	56	52	36	7	170	554
Skor Total		4.692					69.00%	
Skor Rata-Rata		586,50						

Sumber : Hasil Pengolahan Data (kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, ternyata skor yang paling tinggi adalah Guru mampu memahami berbagai factor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar dengan skor 626, sedangkan skor terendah adalah Guru dapat mengerti berbagai faktor social, kultural, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap pendidikan anak dengan skor 557. Pada tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa Kinerja Guru menghasilkan skor antara 586,5. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata bahwa Kinerja Guru ini termasuk pada range 581 - 717 (Tabel 3.3 pada Bab III), sehingga Kinerja Guru akan memberikan manfaat bagi SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

$H_0: \rho = 0$; Kinerja Guru (Y) tidak memberikan manfaat bagi SDN Se Kec.

Sekupang Kota Batam

$H_1: \rho \neq 0$; Kinerja Guru (Y) akan memberikan manfaat bagi SDN Se Kec.

Sekupang Kota Batam

Berdasarkan kriteria di atas, maka **Hipotesis 3 diterima**, artinya Kinerja Guru akan memberikan manfaat bagi SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji *Validitas*

1). Uji *Validitas* Variabel Komitmen Guru (X_1)

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.4: Hasil Uji *Validitas* Komitmen Guru (X_1)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
X1.1	.698	0,1593
X1.2	.685	
X1.3	.677	
X1.4	.604	
X1.5	.607	
X1.6	.587	
X1.7	.542	
X1.8	.669	
X1.9	.710	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kualitas Komitmen Guru (X_1) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam item pernyataan dari variabel Kualitas Komitmen Guru (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2). Uji *Validitas* Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.5: Hasil Uji *Validitas* Komunikasi Interpersonal (X_2)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
X2.1	.689	0,1593
X2.2	.742	
X2.3	.610	
X2.4	.689	
X2.5	.580	
X2.6	.754	
X2.7	.766	
X2.8	.727	
X2.9	.742	
X2.10	.763	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam item pernyataan dari variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3). Uji *Validitas* Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan $(p) > 0,05$ atau nilai r hitung $< r$ tabel, maka data dinyatakan tidak *valid* (sah), dan sebaliknya jika diperoleh nilai probabilitas $(p) < 0,05$ atau nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan *valid* (sah), maka dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 4.6: Hasil Uji *Validitas* Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics		
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}
Y.1	.750	0,1593
Y.2	.733	
Y.3	.671	
Y.4	.639	
Y.5	.562	
Y.6	.520	
Y.7	.641	
Y.8	.662	

Sumber data: Output SPSS 19

Dari hasil uji *validitas* pada variabel Kinerja Guru (Y) terlihat bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah *Corrected Item-Total Correlation* $> r$ tabel, hal ini menjelaskan bahwa r -hitung $> r$ -tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan dinyatakan *valid*. Dengan demikian maka keenam item pernyataan dari variabel Kinerja Guru (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

1). Uji Reliabilitas Komitment Guru (X_1)

Untuk *N of Items* sebanyak 9 pertanyaan untuk variabel Komitment Guru (X_1) dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.7: Reliabilitas Variabel Komitment Guru (X_1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,889	0,888	9

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,889 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas empat pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Komitment Guru (X_1).

Angka *output reliability* pada variabel Komitment Guru (X_1) merupakan satu kali tahap interasi variabel X1.1 sampai dengan X1.9. sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner

secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

2). Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X_2)

Untuk *N of Items* sebanyak 13 pertanyaan untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.8: Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,922	0,923	10

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,922 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Komunikasi Interpersonal (X_2).

Angka *output reliability* pada variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) merupakan satu kali tahap interaksi variabel $X_{2.1}$ sampai dengan $X_{2.10}$ sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan

kuesioner secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

3). Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Untuk *N of Items* sebanyak 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan hasil output SPSS 19. Kriteria uji reliabilitas adalah membandingkan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0,60. Adapun output pengolahan data untuk variabel ini dapat disajikan berikut ini:

Tabel 4.9: Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,882	0,881	8

Sumber: Output SPSS Version 19

Hasil *reliability statistics* menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* 0,882 > 0,60. Berdasarkan kriteria seluruh *N of Items* pertanyaan dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan pada variabel Kinerja Guru (Y).

Angka *output reliability* pada variabel Kinerja Guru (Y) merupakan satu kali tahap interasi variabel Y1.1 sampai dengan Y1.8 sehingga tidak diperlukan penghilangan pertanyaan kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemungkinan mudah dimengerti responden untuk menjawab pertanyaan kuesioner secara konsisten, akibatnya reliabilitas menjadi tinggi dibandingkan dengan kriteria statistik yang telah ditetapkan.

3. Hasil Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas X. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen X. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dengan mengamati besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*), apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1: Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4.549	1.902		2.392	.021			
X1	.673	.095	.866	7.086	.000	.195	5.131	
X2	.052	.108	.070	.574	.569	.195	5.131	

a. Dependent Variable: Y

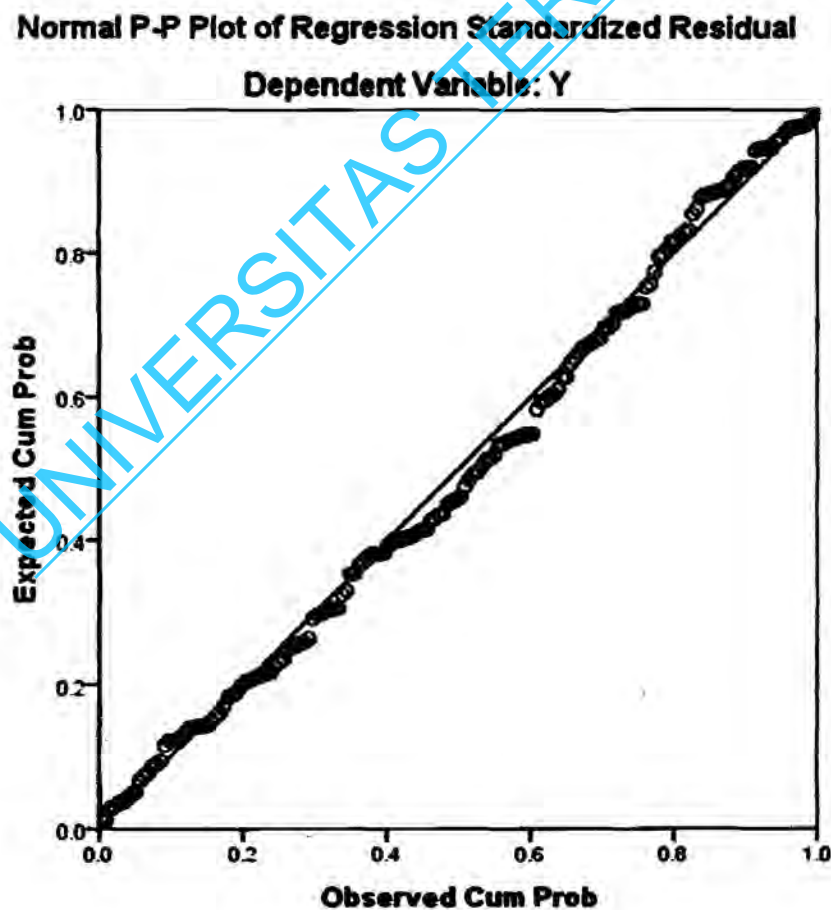
Sumber: SPSS19

Berdasarkan hasil perhitungan diatas tampak bahwa VIF dari masing-masing variabel yaitu X_1 (5.131) dan X_2 (5.131) berada di bawah angka 10. Sedangkan nilai tolerance X_1 (0, 195) dan X_2 (0, 195) berada diatas 0,1. Dengan demikian bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

b. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil yang didapatkan untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Sesuai dengan analisis uji normalitas seperti pembahasan pada Bab III, maka dari gambar 4.5 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi linier berganda, atau datanya berdistribusi normal.

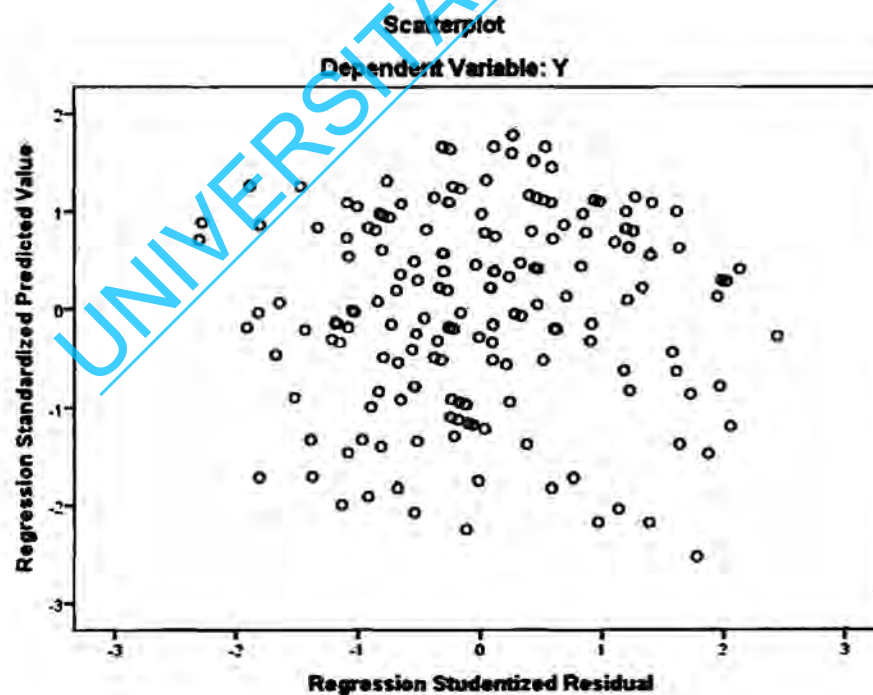


Gambar 4.5; Uji Normalitas Data

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier berganda terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*. Sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Sesuai dengan pembahasan pada Bab III, maka dari gambar 4.6 menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.6; Uji Heteroskedastisitas

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas, yaitu Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

Tabel 4.10 Tabel Uji Pengaruh

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.440	.865		3.976	.000
1	X1	.635	.055	.748	11.557	.000
	X2	.144	.050	.187	2.886	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Sesuai dari hasil penelitian pada tabel 4.10 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = 3,440 + 0,635.X_1 + 0,144.X_2 + \epsilon$$

$$X_1 = , x_2 = 1$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap 1 skor Komitment Guru bertambah dengan satu-satuan maka akan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 0,635 (63,5%), dan setiap 1 skor Komunikasi Interpersonal bertambah maka akan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 0,144 (14,4%), selebihnya di pengaruhi oleh factor lain.

a. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R = 1$ berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependentvariable*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada tabel 4.8 adalah:

Tabel 4.11. Uji R Dan R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.837	2.421

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Hasil uji R bernilai 0,916 dan R Square bernilai 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal sudah tepat untuk variabel Kinerja Guru, dimana nilai R Square adalah sebesar 83,9 % sedangkan 16,1 % dipengaruhi oleh faktor lain terhadap Kinerja Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

b. Hasil Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa. Dengan Katan lain Uji T

untuk menjawab hipotesis 4 dan 5. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini seperti pada tabel 4.9 dibawah ini:

Menjawab Hipotesis 4

$H_0: \rho = 0$; Komitment Guru (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_1: \rho \neq 0$; Komitment Guru (X_1)berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Komitment Guru (X_1) berpengaruh sebesar 11,557 terhadap Kinerja Guru (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 11,557 > T_{tabel} = 1,65387$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka sesuai dengan hipotesis 4 pembahasan pada Bab III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komitment Guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam. Dengan demikian **Hipotesis 4 diterima.**

Menjawab Hipotesis 5

$H_0: \rho = 0$; Komunikasi Interpersonal (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

$H_1: \rho \neq 0$; Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

Dan T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh sebesar 2,886 terhadap Kinerja Guru (Y) dan signifikan sebesar

0,004. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 2,886 > T_{tabel} = 1,65387$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka sesuai dengan hipotesis 5 pembahasan pada Bab III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam. Dengan demikian maka **Hipotesis 5 diterima.**

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Maka hasil yang diperoleh dari penelitian sesuai dengan tabel 4.13 adalah

Tabel 4.13. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5038.114	2	2544.057	434.110	.000 ^b
Residual	978.686	167	5.860		
Total	6066.800	169			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2013)

Menjawab Hipotesis 6

$H_0: \rho = 0$; Penggunaan Komitment Guru(X_1) dan Komunikasi Interpersonal(X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

$H_1: \rho \neq 0$; penggunaan Komitment Guru(X_1) dan Komunikasi Interpersonal(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

Sesuai dari tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 434,110 > F_{tabel} = 3,05$ (lihat pada tabel distribusi F) dan signifikan = $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan hipotesis 6 pembahasan pada Bab III, hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Hal ini dapat di jelaskan lebih rinci bahwa Kompetensi guru dengan 4 indikator Faktor personal (x11), **Karakteristik Penerimaan**(x12), **Karakteristik Struktur** (x13), dan **Pengalaman Kerja** (x14) serta indikator Komunikasi Interpersonal dg. Indikator 5 x21, x22, x23, x24 dan x25 berpengaruh terhadap kinerja dengan 4 indikator y11, y12, y13 dan y14. Dengan demikian maka **Hipotesis 6 diterima.**

C. Pembahasan

1. Komitment Guru (X_1)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pertama pada metode deskriptif adalah Komitment Guru(X_1) memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terlihat bahwa Komitment Guru (X_1) menghasilkan skor rata-rata 569.44. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata bahwa Komitment Guru (X_1) ini termasuk pada range 581 - 717 (Tabel 3.3 Rentang Skala pada Bab III), sehingga H_0 ditolak

dan H_1 diterima yaitu "Komitment Guru (X_1) memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam."

2. Komunikasi Interpersonal (X_2)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kedua pada metode deskriptif adalah Komunikasi Interpersonal (X_2) memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X_2) menghasilkan skor rata-rata 592,9. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata bahwa Komunikasi Interpersonal ini termasuk pada range 581 - 717 (Tabel 3.3 pada Bab III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu "Komunikasi Interpersonal (X_2) memberikan manfaat bagi Guru pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam."

3. Kinerja Guru (Y)

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis ketiga pada metode deskriptif adalah Kinerja Guru (Y) akan memberikan manfaat bagi SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Guru (Y) menghasilkan skor rata-rata 586,5. Apabila melihat tabel 3.3, ternyata bahwa Kinerja Guru (Y) ini termasuk pada range 581 - 717 (Tabel 3.3 pada Bab III), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima

yaitu “Kinerja Guru(Y) akan memberikan manfaat bagi SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam .”

4. Pengaruh penggunaan Komitment Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis keempat pada metode Kuantitatif adalah Komitment Guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Komitment Guru (X_1) berpengaruh sebesar 11,557 terhadap Kinerja Guru (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 11,557 > T_{tabel} = 1,65387$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komitment Guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa : empat dimensi komitmen guru yaitu: 1) Faktor Personal; 2) Karakteristik Pekerjaan; 3) Karakteristik Struktur; 4) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja guru: 1) Kompetensi pedagogic; 2) Kompetensi Kepribadian; 3) kompetensi Profesi; 4) Kompetensi sosial.

5. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kelima pada metode Kuantitatif adalah “Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam”.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa T_{hitung} yang diperoleh untuk variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh sebesar 2,886 terhadap Kinerja Guru (Y) dan signifikan sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan $T_{hitung} = 2,886 > T_{tabel} = 1,65387$ atau signifikan kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam. Selanjutnya dapat diinterpretasikan bahwa: Lima dimensi komunikasi interpersonal yaitu: 1) Keterbukaan ;2)Empati ;3)Sikap mendukung ;4)Sikap positif;5) Kesamaan. Berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja guru:1)Kompetensi pedagogic;2)Kopetensi Kepribadian;3)kopetensi Profesi;4) Kopetensi sosial.

6. Pengaruh penggunaan Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis kelima pada metode Kuantitatif adalah penggunaan Komitment Guru (X_1) dan Komunikasi

Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam.

Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 434,110 > F_{tabel} = 3,90$ (lihat pada tabel distribusi F) dan signifikan = $0,000 < 0,05$, , maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu Komitmen Guru (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) pada SDN Se Kec. Sekupang Kota Batam. Kedua dimensi diatas yaitu dimensi komitmen guru dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja guru yaitu: 1)Kompetensi pedagogic;2)Kopetensi Kepribadian;3)kopetensi Profesi;4) Kopetensi sosial.

Berdasarkan pembahasan hasil hipotesis diatas dapat disimpulkan pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14; Pembahasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Unstandardized)	Nilai t/ F	Ket
4	Komitment Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru, secara parsial	0,635	11,557	Signifikan (Hipotesis 4 Diterima)
5	Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru, secara parsial.	0,144	2,886	Signifikan (Hipotesis 5 diterima)
6	Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru, secara simultan	$R^2 = 0,839$	Nilai F = 434,110	Signifikan (Hipotesis 6 diterima)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan dari Penelitian Pengaruh Komitmen Guru Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Batam adalah Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Komitmen Guru, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Penelitian mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut :

1. Komitmen guru bermanfaat bagi Sekolah, dimana komitmen yang baik akan berdampak terhadap kinerja guru dalam meningkat kualitas pendidikan Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Batam. Untuk itu Komitmen guru perlu ditingkatkan lagi agar Kinerja Guru benar-benar Profesional.
2. Komunikasi interpersonal bermanfaat bagi Guru dan Murid Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Batam, dimana komunikasi interpersonal yang baik akan berdampak terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja antar sesama guru, staf dan kepala sekolah. Untuk itu Komunikasi Interpersonal penting ditingkatkan lagi agar terjalin komunikasi dua arah yang akan dapat menjadikannya sebagai alat untuk berbagi informasi dalam meningkatkan kinerja guru
3. Kinerja guru bermanfaat bagi Sekolah, dimana kinerja guru yang baik akan bermafaatkan bagi kuliatas pendidikan di sekolah khususnya di SDN Se

2. Komunikasi interpersonal bermanfaat bagi Guru dan Murid, kedepannya perlu ditingkatkan lagi agar terjalin komunikasi dua arah.
3. Kinerja guru bermanfaat bagi Sekolah, kedepannya perlu ditingkatkan lagi dengan kinerja guru yang baik maka citra sekolah akan baik dan hasil akademik dan nonakademiknya pastilah akan menunjukkan peningkatan.
4. Secara parsial Komitment Guru memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Keberadaan Komitment Guru sangat dibutuhkan oleh kelompok/pimpinan. Dalam menunjang Kinerjanya Guru harus benar benar melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan janji yang telah ia ucapkan untuk menjadi guru yang bertanggung jawab pada pekerjaannya.
5. Secara parsial Komunikasi Interpersonal, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, keberadaan Komunikasi Interpersonal sangat dibutuhkan oleh kelompok / pimpinan dalam menunjang Kinerja Guru dan perlu dikembangkan lebih lanjut agar supaya dengan komunikasi interpersonal terjadi komunikasi dua arah. Dan semua masalah tentang bagaimana proses KBM dan bagaimana kepuasan siswa dapat terjawab.
6. Secara simultan Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, tetapi perlu diteliti untuk mencari tahu bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru selain faktor Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal.

2. Secara Akademis

- 1) Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru.

Kecamatan Sekupang Batam. Untuk itu guru harus mempunyai komitmen dalam bekerja/mengajar agar tercipta kinerja yang dapat memuaskan para siswa, orang tua, kepala sekolah dan dinas terkait.

4. Secara parsial Komitment Guru memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru, keberadaan Komitment Gurusangat dibutuhkan oleh kelompok / pimpinan dalam menunjang Kinerja Guruperlu dikembangkan lebih lanjut.
5. Secara parsial Komunikasi Interpersonal, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, keberadaan Komunikasi Interpersonal sangat dibutuhkan oleh kelompok / pimpinan dalam menunjang Kinerja Guru perlu dikembangkan lebih lanjut.
6. Secara simultan Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, tetapi perlu diteliti untuk mencari tahu bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru selain faktor Komitment Guru dan Komunikasi Interpersonal.

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dan pengembangan pendidikan dan manajerial sebagai berikut :

1. Komitmen guru bermanfaat bagi Sekolah, kedepannya perlu ditingkatkan lagi agar guru benar benar dapat menanamkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diembannya.

- 2) Kinerja Guru masih di pengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih konfrenhensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi Kinerja Guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2008. *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Ahmad dan Razak, 2007. *Komitmen Guru*. Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. Prof. Dr., 2002, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*.
- Asep, sudjana , 2002, *Paradigma Baru Manajemen Ritel Modern*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Depdikbud (1998). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- De Vito, Joseph, A, *The Interpersonal Communication Book*, Professional Book, Jakarta, 1989.
- Effendi Uchjana, Onong, , 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung
- Hartanto (2003). *Menjadi Guru Professional*. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasbullah. 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunarto, (2003), *Prilaku Organisasi*, Amus, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan, 2007, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Tasmara, 2006. Profesi keguruan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- M. Ghufroon Nur & Risnawita Rini S. 1993. Teori- Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Malayu S. P Hasibuan, Drs, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi), Jakarta: Grasindo
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta
- Najir, Muhammad 1999, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Uno, Hamzah (2008), *Model Pembelajaran, Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER PENELITIAN**Penelitian Tentang: Magister Manajemen****Pengaruh Komitmen Guru Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru
Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Batam****Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner**

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr. Responden
Di tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penelitian untuk tesis dengan ini saya,

Nama : Wan Kasmawati
NIM : 016755084
Status : Mahasiswa S2 Magister Manajemen
Universitas Terbuka Batam

Sedang mengadakan penelitian dengan judul Tesis “**Pengaruh Komitmen Guru Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Se Kecamatan Sekupang Batam**”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu atau Saudara/i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bpk/ Ibu/ Sdr/ i lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr/I rasakan sesuai dengan judul tesis diatas.

Semoga partisipasi yang Bpk/ Ibu/ Sdr/ i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan Kinerja Guru. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Batam, 25 Maret 2013
Hormat saya,

Wan Kasmawati
NIM: 016755084

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis atau penelitian
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti dan jujur, kerahasiaan jawaban dijaga
3. Berikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan dalam setiap pertanyaan berikut ini
4. Terimakasih atas partisipasinya.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin: Pria Wanita
2. Umur: 18 – 25 Tahun 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun 46 – 55 Tahun
 > 55 Tahun
3. Golongan/Ruang : IV.C – IV.E IV.A – IV.B
 III.C – III.D III.A – III.B
 II.A – II.D HONORER
4. Pendidikan: ≤ SLTA Diploma Sarjana (S1)
 Master (S2) Doktoral (S3)

SS	:	Sangat Setuju (5)
S	:	Setuju (4)
CS	:	Cukup Setuju (3)
TS	:	Tidak Setuju (2)
STS	:	Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	Jawaban				
KOMITMEN GURU (X₁)						
		STS	TS	CS	S	SS
DIMENSI 1 : Faktor Personal						
1	Saya memiliki kedekatan emosional dengan Sekolah					
2	Saya merasa memiliki Sekolah di tempat saya mengabdikan					
DIMENSI 2 : Karakteristik Pekerjaan						
3	Hubungan saya dengan Sekolah sangat berarti bagi saya					
4	Saya memiliki kepercayaan terhadap Sekolah					
DIMENSI 3 : Karakteristik Struktur						
5	Saya rela melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan Sekolah					
6	Saya merasa senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama guru					
DIMENSI 4 : Pengalaman Kerja						
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan suatu keputusan Sekolah					
8	Saya bersedia untuk selalu setia bekerja untuk kemajuan Sekolah					
9	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan Sekolah					
KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X₂)						
DIMENSI 1 : Keterbukaan						
1	Apakah anda setuju mengenai perlunya keterbukaan dalam berinteraksi melalui media facebook					
2	Apakah anda setuju mengenai perlunya kejujuran					

	dalam berinteraksi melalui media facebook						
DIMENSI 2 : Empati							
3	Apakah anda setuju mengenai perlunya kepedulian dalam berinteraksi melalui media facebook						
4	Apakah anda setuju mengenai perlunya memahami perasaan lawan bicara dalam berinteraksi melalui media facebook						
DIMENSI 3 : Sikap Mendukung							
5	Apakah anda setuju untuk bersikap spontan dalam menyampaikan pesan saat berinteraksi melalui media facebook						
6	Apakah anda setuju untuk dapat memberikan pendapat dalam berinteraksi melalui media facebook						
DIMENSI 4 : Sikap Positif							
7	Apakah anda setuju untuk menunjukkan ketertarikan dalam berinteraksi melalui media facebook						
8	Apakah anda setuju untuk selalu mengupayakan interaksi melalui media facebook dengan lawan bicara						
DIMENSI 5 : Kesamaan							
9	Apakah anda setuju bahwa posisi anda dengan lawan bicara anda melalui media facebook memiliki kedudukan yang sama derajatnya						
10	Apakah anda setuju untuk dapat memberikan sumbangsih positif bagi lawan bicara pada saat interaksi melalui media facebook berlangsung						
KINERJA GURU (Y)							
DIMENSI 1 : Pedagogik							
1	Guru dapat menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran						
2	Guru dapat merancang PBM yang komprehensif						
DIMENSI 2 : Kepribadian							

3	Guru dapat memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai guru profesional					
4	Guru memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru					
DIMENSI 3 : Profesional						
5	Guru mampu menguasai bagaimana bagaimana menyusun rencana pelajaran yang baik dari segi mengemas isi, media teknologi dan values dalam setiap proses pembelajaran					
6	Guru Mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi infromasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak					
DIMENSI 4 : Sosial						
7	Guru mampu memampu memahami berbagai factor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar					
8	Guru dapat mengerti berbagai faktor social, kulturak, dan ekonomi yang berpengaruh terhadap pendidikan anak					

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, semoga menjadi amal ibadah dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dengan segala kerendahan saya ucapkan terima ribuan terima kasih.

Batam, 25 Maret 2013
Salam Hormat saya

WAN KASMAWATI
Mhs. MM UT Batam

Data170Responden.sav

	JK	Umur	Pendidikan	Golongan	x1.1	x1.2	x1.3
1	Pria	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	4	3	4
2	Pria	18 - 25 Tahun	S1	II.A - II.D	5	5	4
3	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	2	4
4	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.C - III.D	3	2	3
5	Pria	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	II.A - II.D	4	3	4
6	Wanita	18 - 25 Tahun	S1	HONOR	2	1	2
7	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	3	3
8	Pria	36 - 45 Tahun	S2	III.A - III.B	2	3	2
9	Pria	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	3	3
10	Wanita	26 - 35 Tahun	SLTA	HONOR	3	4	3
11	Pria	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	5	4	3
12	Pria	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	4	4	4
13	Wanita	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	II.A - II.D	3	1	3
14	Wanita	46 - 55 Tahun	DIPLOMA	HONOR	2	2	3
15	Pria	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	3	3
16	Wanita	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	II.A - II.D	4	4	4
17	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	4	3	4
18	Pria	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	III.A - III.B	5	5	3
19	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	III.C - III.D	5	4	5
20	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	HONOR	4	3	4
21	Pria	46 - 55 Tahun	S1	III.A - III.B	5	4	5
22	Pria	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	4	5	4
23	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	5	5	4
24	Pria	26 - 35 Tahun	SLTA	HONOR	3	3	2
25	Wanita	26 - 35 Tahun	SLTA	HONOR	2	2	1
26	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.C - III.D	3	3	2
27	Pria	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	4	3
28	Pria	36 - 45 Tahun	S1	II.A - II.D	1	2	1
29	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	2
30	Pria	26 - 35 Tahun	S1	IV.A - IV.B	2	3	4
31	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	4	5
32	Pria	18 - 25 Tahun	S1	HONOR	4	5	4
33	Pria	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	HONOR	3	4	3
34	Pria	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	HONOR	3	4	4
35	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	1	2	2
36	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	4	3	4

Data170Responden.sav

	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	X1	X2.1	X2.2
1	5	5	5	2	4	4	36	4	3
2	4	3	3	4	3	3	34	5	5
3	4	3	3	4	3	3	29	3	2
4	3	4	4	2	3	3	27	3	2
5	4	5	5	3	4	4	36	4	3
6	2	3	3	1	2	2	18	2	1
7	4	4	4	3	3	3	30	3	3
8	4	3	3	3	2	2	24	2	3
9	3	4	4	3	3	3	29	3	3
10	4	4	4	1	1	1	25	3	4
11	5	5	5	3	1	1	32	5	4
12	5	4	4	2	3	3	33	4	4
13	3	4	4	1	1	1	21	3	3
14	4	3	3	2	2	2	23	2	2
15	4	3	3	3	4	4	30	3	3
16	3	4	4	4	3	3	33	4	4
17	2	4	4	3	2	2	28	4	3
18	4	4	4	4	3	3	35	5	5
19	4	5	5	4	5	5	42	5	4
20	3	4	4	3	4	4	33	4	3
21	4	5	5	4	5	5	42	5	4
22	5	5	5	5	4	4	41	4	5
23	5	4	4	5	4	4	40	5	5
24	3	2	2	3	2	2	22	3	3
25	2	1	1	2	1	1	13	3	3
26	3	2	2	3	2	2	22	3	3
27	4	3	3	2	3	3	28	3	4
28	2	1	1	1	1	2	12	1	2
29	3	2	2	2	2	2	20	2	3
30	4	3	3	2	3	3	27	2	3
31	5	4	4	3	4	4	36	3	4
32	3	5	5	4	5	5	40	4	5
33	4	3	3	2	3	3	28	3	4
34	4	4	4	5	5	5	38	3	4
35	2	2	2	3	3	3	20	1	2
36	3	4	4	4	5	5	36	4	3

Data170Responden.sav

	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
1	4	5	5	4	5	4	4	5	43
2	4	4	3	4	5	5	4	5	44
3	4	4	3	4	3	3	4	3	33
4	3	3	4	3	3	4	3	3	31
5	4	4	5	4	4	5	4	4	41
6	2	2	3	2	2	3	4	2	23
7	3	4	4	4	3	4	4	3	35
8	2	4	3	3	3	4	3	3	30
9	3	3	4	5	5	3	5	5	39
10	3	4	4	4	3	4	4	3	36
11	3	5	5	4	5	4	4	5	44
12	4	5	4	4	5	4	4	5	43
13	3	3	4	3	3	3	3	3	31
14	3	4	3	3	4	4	3	4	32
15	3	4	3	5	4	4	5	4	38
16	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	2	4	3	3	3	3	3	32
18	3	4	4	4	4	4	4	4	41
19	5	4	5	4	5	5	4	5	46
20	4	3	4	3	4	4	3	4	36
21	5	4	5	4	5	5	4	5	46
22	4	5	5	5	5	5	5	5	48
23	4	5	4	5	5	4	5	5	47
24	2	3	2	4	3	2	4	3	29
25	3	4	4	4	3	3	3	3	33
26	2	3	2	3	3	3	3	3	28
27	3	4	3	5	4	4	5	4	39
28	1	2	1	3	2	2	3	2	19
29	2	3	2	4	3	3	4	3	29
30	4	4	3	4	4	5	4	4	37
31	5	5	4	5	5	4	5	5	45
32	4	3	5	4	4	5	4	4	42
33	3	4	3	4	5	4	4	5	39
34	4	4	4	5	4	5	5	4	42
35	2	2	2	4	4	4	4	4	29
36	4	3	4	4	5	5	4	5	41

Data170Responden.sav

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

Data170Responden.sav

	JK	Umur	Pendidikan	Golongan	x1.1	x1.2	x1.3
73	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	3
74	Pria	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	5	5	3
75	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	2
76	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	4	5
77	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	3	4
78	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	1	1	3
79	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	III.C - III.D	3	3	3
80	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	4	4
81	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	5	5	5
82	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	4
83	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.C - III.D	4	2	4
84	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	5	3	5
85	Wanita	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	HONOR	5	4	5
86	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	4	5
87	Pria	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.C - III.D	2	3	4
88	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	HONOR	1	2	3
89	Pria	18 - 25 Tahun	SLTA	HONOR	2	2	3
90	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.C - III.D	2	3	4
91	Wanita	26 - 35 Tahun	S2	HONOR	3	3	4
92	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	2	4	4
93	Pria	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	3	5
94	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	3	5
95	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	2	3	4
96	Wanita	18 - 25 Tahun	S1	HONOR	3	4	5
97	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	1	2	3
98	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	3	5
99	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	2	4
100	Pria	18 - 25 Tahun	S1	II.A - II.D	3	3	3
101	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	III.C - III.D	1	1	2
102	Pria	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	1	4
103	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	4
104	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	1	1	2
105	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	2	2	3
106	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	3
107	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	4	3	4
108	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	2	4

Data170Responden.sav

	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	X1	X2.1	X2.2
37	2	3	3	4	3	3	28	3	4
38	3	4	4	5	4	4	36	4	4
39	4	5	5	4	5	5	43	5	5
40	2	4	4	3	3	3	28	3	3
41	2	2	2	1	1	3	15	1	1
42	2	3	3	2	1	1	19	2	2
43	3	3	3	2	2	2	24	3	3
44	4	3	3	3	2	2	27	3	4
45	4	4	4	3	3	3	33	4	4
46	4	5	5	3	4	4	39	5	4
47	1	3	3	1	1	2	16	3	3
48	2	3	3	2	1	1	17	4	4
49	4	3	3	4	3	3	27	2	3
50	3	4	4	3	4	4	30	3	2
51	4	5	5	4	5	5	39	4	3
52	5	4	4	3	4	4	38	5	4
53	4	3	3	2	3	3	29	4	3
54	3	2	2	1	2	2	20	3	2
55	5	2	2	4	5	5	34	3	5
56	4	2	2	5	5	5	33	3	4
57	4	3	3	4	4	4	32	3	4
58	3	2	2	3	3	3	24	2	3
59	2	2	2	2	3	3	21	2	2
60	3	3	3	3	4	4	30	3	3
61	5	5	5	3	4	4	36	3	3
62	4	4	4	4	5	5	39	4	4
63	4	3	3	4	4	4	32	3	3
64	5	4	4	4	5	5	39	4	4
65	4	4	4	3	4	4	38	5	5
66	3	3	3	2	3	3	29	4	4
67	3	3	3	2	3	3	27	4	2
68	4	4	4	3	4	4	36	5	3
69	4	4	4	4	4	4	38	5	4
70	4	3	3	3	4	4	33	4	4
71	5	3	3	3	5	5	37	4	4
72	4	4	4	4	4	4	38	5	5

Data170Responden.sav

	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
73	3	3	3	3	4	4	3	4	35
74	3	3	5	4	4	5	4	4	42
75	2	3	4	3	3	4	3	3	33
76	5	3	4	3	4	4	3	4	38
77	4	2	3	2	3	3	2	3	28
78	3	1	3	1	2	2	1	2	17
79	3	2	4	3	2	2	3	2	27
80	4	3	5	4	3	3	4	3	37
81	5	4	4	5	4	4	5	4	45
82	4	3	3	4	3	3	4	3	35
83	4	3	3	4	3	2	4	3	32
84	5	4	4	5	4	3	5	4	42
85	5	4	5	5	4	4	5	4	45
86	5	3	5	5	3	3	5	3	39
87	4	2	4	4	2	2	4	2	29
88	3	1	3	3	1	1	3	1	19
89	3	2	3	3	2	2	3	2	24
90	4	3	4	4	2	2	4	2	30
91	4	3	4	4	3	3	4	3	34
92	4	4	2	4	4	4	4	4	36
93	5	3	3	5	5	5	5	5	43
94	5	3	3	4	3	3	4	3	35
95	4	3	2	3	3	3	3	3	29
96	5	4	3	4	4	4	4	4	39
97	3	2	1	2	2	2	2	2	19
98	5	3	3	3	4	4	3	4	35
99	4	3	2	3	3	3	3	3	29
100	3	4	3	4	4	3	4	4	35
101	2	3	3	3	2	3	3	2	23
102	4	5	3	3	2	3	3	2	29
103	4	4	4	4	4	3	4	4	36
104	2	3	2	4	3	3	4	3	26
105	3	2	3	3	3	2	3	3	26
106	3	3	3	3	4	4	3	4	34
107	4	4	4	5	4	5	5	4	42
108	4	2	3	3	2	3	3	2	27

Data170Responden.sav

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
37	3	4	3	4	3	4	3	4	28
38	4	4	4	4	4	5	4	5	34
39	5	5	5	5	5	4	5	4	38
40	3	3	3	3	3	3	4	3	25
41	1	1	2	3	4	3	2	3	19
42	2	2	3	4	4	4	3	2	24
43	3	3	3	3	3	2	3	2	22
44	3	4	3	4	3	3	3	3	26
45	4	4	4	4	4	3	4	3	30
46	5	4	5	4	5	3	5	3	34
47	2	1	2	1	2	1	3	2	14
48	2	1	2	1	2	2	3	2	15
49	2	3	2	3	2	4	3	4	23
50	3	2	3	2	3	3	4	3	23
51	4	3	4	3	4	4	5	4	31
52	5	4	5	4	5	3	4	3	33
53	4	3	4	3	4	2	3	2	25
54	3	2	3	2	3	1	2	1	17
55	3	5	3	5	3	4	2	4	29
56	3	4	3	4	3	5	2	5	29
57	3	4	3	4	3	4	3	4	28
58	2	3	3	3	3	3	2	3	22
59	2	2	3	2	3	2	2	2	18
60	3	3	4	3	4	3	3	3	26
61	3	3	4	3	4	3	5	3	28
62	4	4	5	4	5	4	4	4	34
63	3	3	4	3	4	4	3	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	5	5	5	3	4	3	35
66	4	4	4	4	4	2	3	2	27
67	4	2	4	2	4	2	3	2	23
68	5	3	5	3	5	3	4	3	31
69	5	4	5	4	5	4	4	4	35
70	4	4	4	4	4	3	3	3	29
71	4	4	5	4	5	3	3	3	31
72	5	5	4	5	4	4	4	4	35

Data170Responden.sav

	JK	Umur	Pendidikan	Golongan	x1.1	x1.2	x1.3
109	Wanita	>55Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	3	5
110	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	4	5	3
111	Pria	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	3	4	2
112	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	4	5	3
113	Wanita	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.C - III.D	5	4	4
114	Wanita	26 - 35 Tahun	S2	HONOR	5	4	5
115	Wanita	18 - 25 Tahun	SLTA	HONOR	3	2	3
116	Wanita	18 - 25 Tahun	SLTA	HONOR	2	1	2
117	Wanita	26 - 35 Tahun	DIPLOMA	HONOR	3	2	3
118	Wanita	46 - 55 Tahun	SLTA	HONOR	2	3	4
119	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	1	1	2
120	Pria	36 - 45 Tahun	SLTA	HONOR	2	2	4
121	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	2	3	4
122	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	HONOR	3	4	5
123	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	II.A - II.D	4	5	4
124	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	2	3	4
125	Wanita	26 - 35 Tahun	SLTA	HONOR	5	5	5
126	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	3	3
127	Wanita	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.A - III.B	4	5	4
128	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	4	3	2
129	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	5	4	3
130	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	4	5	4
131	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	HONOR	3	3	3
132	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	1	1	1
133	Wanita	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.A - III.B	2	1	2
134	Wanita	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.C - III.D	2	2	2
135	Wanita	36 - 45 Tahun	DIPLOMA	III.C - III.D	3	2	3
136	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	3	3
137	Pria	18 - 25 Tahun	S1	III.C - III.D	3	4	3
138	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	1	1	1
139	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	1	2
140	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	4	3	2
141	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	3
142	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	4	5	4
143	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	3	4	5
144	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	IV.A - IV.B	2	3	4

Data170Responden.sav

	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	X1	X2.1	X2.2
109	3	4	4	4	3	3	33	4	3
110	4	4	4	4	4	4	36	4	5
111	3	3	4	3	4	3	29	3	4
112	4	5	5	4	5	4	39	4	5
113	3	4	4	4	5	4	37	5	4
114	4	5	5	5	4	5	42	5	4
115	2	3	3	3	2	3	24	3	2
116	1	2	2	2	1	2	15	2	1
117	2	3	3	3	2	3	24	3	2
118	4	4	3	4	5	3	32	2	3
119	2	2	1	2	3	1	15	1	1
120	4	4	2	3	4	2	27	2	2
121	4	2	4	5	5	5	34	2	3
122	5	3	5	4	5	4	38	3	4
123	4	4	4	5	4	3	37	4	5
124	4	2	4	3	4	5	31	2	3
125	5	4	4	5	4	5	42	5	5
126	3	2	2	3	2	4	25	3	3
127	5	3	3	5	4	5	38	4	5
128	2	3	4	5	5	4	32	4	3
129	3	4	3	4	4	4	34	5	4
130	4	5	3	2	2	5	34	4	5
131	3	4	2	2	3	4	27	3	3
132	1	2	4	2	3	2	17	1	1
133	1	3	4	3	3	2	21	2	1
134	2	3	4	4	3	2	24	2	2
135	2	4	5	5	5	3	32	3	2
136	3	4	5	5	5	3	34	3	3
137	3	4	4	5	4	4	34	3	4
138	1	2	3	4	3	2	18	1	1
139	1	3	2	3	2	2	18	2	1
140	3	3	2	3	2	2	24	4	3
141	4	2	3	4	3	3	29	3	4
142	5	3	3	4	3	4	35	4	5
143	4	4	5	5	4	5	39	3	4
144	3	3	4	4	3	4	30	2	3

Data170Responden.sav

	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
109	5	3	4	4	3	4	4	3	37
110	3	4	4	4	4	4	4	4	40
111	2	3	3	3	4	4	3	4	33
112	3	4	5	4	5	5	4	5	44
113	4	3	4	4	5	4	4	5	42
114	5	4	5	5	4	5	5	4	46
115	3	2	3	3	2	3	3	2	26
116	2	1	2	2	1	2	2	1	16
117	3	2	3	3	2	3	3	2	26
118	4	4	4	4	5	3	4	5	38
119	2	2	2	2	3	1	2	3	19
120	4	4	4	3	4	2	3	4	32
121	4	4	2	5	5	4	5	5	39
122	5	5	3	4	5	5	4	5	43
123	4	4	4	5	4	4	5	4	43
124	4	4	2	3	4	4	3	4	33
125	5	5	4	5	4	4	5	4	46
126	3	3	2	3	2	2	3	2	26
127	4	5	3	5	4	3	5	4	42
128	2	2	3	2	2	2	2	2	24
129	3	3	4	3	3	3	3	3	34
130	4	4	5	4	4	4	4	4	42
131	3	3	4	2	3	3	2	3	29
132	1	1	2	1	2	2	1	2	14
133	2	1	3	3	3	2	3	3	23
134	2	2	3	3	4	4	3	4	29
135	3	2	4	4	4	5	4	4	35
136	3	3	4	4	5	5	4	5	39
137	3	3	4	5	5	5	5	5	42
138	1	1	2	2	2	2	2	2	16
139	2	1	3	2	3	3	2	3	22
140	2	3	3	4	3	3	4	3	32
141	3	4	2	5	4	4	5	4	38
142	4	5	3	4	5	5	4	5	44
143	5	4	4	4	4	4	4	4	40
144	4	3	3	3	3	3	3	3	30

Data170Responden.sav

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
109	3	4	4	3	5	4	3	4	30
110	4	4	3	5	3	4	4	3	30
111	3	3	2	4	2	3	3	2	22
112	4	4	3	5	3	4	4	3	30
113	5	5	4	4	4	4	5	4	35
114	5	5	5	4	5	5	5	4	38
115	3	3	3	2	3	3	3	2	22
116	2	2	3	1	2	2	2	1	15
117	3	3	4	2	3	3	3	2	23
118	5	5	5	3	4	4	4	4	34
119	3	3	3	1	2	2	2	2	18
120	4	4	4	2	4	3	4	4	29
121	5	4	4	3	4	5	5	4	34
122	4	5	5	4	5	4	4	5	36
123	5	4	4	5	4	5	5	4	36
124	3	4	4	3	4	3	4	4	29
125	4	5	5	5	5	5	4	4	37
126	3	4	4	3	3	3	3	3	26
127	5	5	4	5	4	5	5	4	37
128	2	3	3	3	2	5	5	5	28
129	3	4	4	4	3	4	5	4	31
130	4	5	5	5	4	2	5	5	35
131	3	3	4	3	3	2	4	3	25
132	2	2	3	1	1	2	3	1	15
133	4	4	3	1	2	3	4	3	24
134	4	5	3	2	2	4	4	3	27
135	5	5	4	2	3	5	5	3	32
136	5	5	4	3	3	5	5	4	34
137	4	5	5	4	3	5	4	4	34
138	1	2	2	1	1	4	2	2	15
139	2	3	2	1	2	3	2	3	18
140	4	3	4	3	2	3	4	5	28
141	3	4	3	4	3	4	3	4	28
142	4	5	4	5	4	4	4	5	35
143	5	4	5	4	5	5	5	4	37
144	4	3	4	3	4	4	4	3	29

Data170Responden.sav

	JK	Umur	Pendidikan	Golongan	x1.1	x1.2	x1.3
145	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	1	2	3
146	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.C - III.D	4	5	3
147	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	5	5	2
148	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	3
149	Pria	18 - 25 Tahun	SLTA	HONOR	3	3	2
150	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	1
151	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	2
152	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	4
153	Wanita	46 - 55 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	5	5
154	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	5
155	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	4	5	5
156	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	4
157	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	3
158	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	2
159	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	IV.A - IV.B	3	4	3
160	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	4
161	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	4	3
162	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	3	5	5
163	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	IV.A - IV.B	4	4	4
164	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	3	3
165	Wanita	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	3	3	4
166	Pria	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	2	3
167	Wanita	18 - 25 Tahun	SLTA	HONOR	5	5	3
168	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	4	4	2
169	Pria	26 - 35 Tahun	S1	III.A - III.B	1	2	1
170	Wanita	36 - 45 Tahun	S1	III.A - III.B	2	4	2

Data170Responden.sav

	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	X1	X2.1	X2.2
145	2	2	3	3	4	3	23	1	2
146	5	3	4	3	3	5	35	4	5
147	4	3	5	4	4	5	37	5	5
148	4	2	3	2	2	4	28	4	4
149	3	2	4	4	3	3	27	3	3
150	3	2	4	3	3	3	24	2	3
151	4	3	3	3	4	4	30	3	4
152	4	5	2	3	2	4	31	3	4
153	5	4	4	3	4	5	39	4	5
154	4	4	4	5	4	4	38	4	4
155	4	5	4	2	2	3	34	4	5
156	5	5	2	3	2	5	33	3	4
157	4	4	3	3	4	4	30	2	3
158	4	3	4	4	4	4	30	2	3
159	5	4	3	2	4	5	33	3	4
160	5	4	4	3	5	5	38	4	4
161	4	4	3	4	4	5	34	3	4
162	4	5	2	2	2	5	33	3	5
163	5	4	3	4	3	4	35	4	4
164	4	3	4	3	4	3	29	2	3
165	5	4	5	4	5	3	36	3	3
166	4	3	3	2	3	2	24	2	2
167	4	3	2	1	2	5	30	5	5
168	3	2	3	2	3	4	27	4	4
169	3	1	4	3	4	3	22	3	3
170	4	2	2	1	2	2	21	2	4

Data170Responden.sav

	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
145	3	2	2	2	2	2	2	2	20
146	3	5	3	5	5	5	5	5	45
147	2	4	3	4	5	5	4	5	42
148	3	4	2	4	3	3	4	3	34
149	2	3	2	3	2	2	3	2	25
150	1	3	2	3	2	3	3	2	24
151	2	4	3	4	3	4	4	3	34
152	4	4	5	4	5	4	4	5	42
153	5	5	4	5	4	5	5	4	46
154	5	4	4	4	4	5	4	4	42
155	5	4	5	5	4	4	5	4	45
156	4	5	5	3	3	5	3	3	38
157	3	4	4	2	2	4	2	2	28
158	2	4	3	3	2	4	3	2	28
159	3	5	4	4	3	5	4	3	38
160	4	5	4	4	4	5	4	4	42
161	3	4	4	4	3	4	4	3	36
162	5	4	5	5	4	4	5	4	44
163	4	5	4	4	5	5	4	5	44
164	3	4	3	3	4	4	3	4	33
165	4	5	4	3	4	4	3	4	37
166	3	4	3	2	3	3	2	3	27
167	3	4	3	5	3	3	5	3	39
168	3	3	2	4	2	2	4	2	30
169	3	3	4	4	4	4	3	3	34
170	2	4	2	4	3	2	4	3	30

Data170Responden.sav

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
145	3	2	3	2	3	3	3	2	21
146	5	5	5	5	3	3	5	4	35
147	4	5	4	5	2	4	4	3	31
148	5	4	5	4	3	2	4	5	32
149	4	3	4	3	2	4	3	4	27
150	3	3	2	3	1	3	3	2	20
151	4	4	3	4	2	3	4	3	27
152	4	4	5	4	4	3	5	5	34
153	5	5	4	4	4	3	4	4	33
154	4	5	3	4	5	5	3	4	33
155	3	4	3	3	3	2	4	4	26
156	5	5	4	4	4	3	5	5	35
157	4	4	3	3	3	3	4	4	28
158	4	3	2	3	2	4	4	4	26
159	5	4	3	4	3	2	5	5	31
160	5	5	4	4	4	3	5	5	35
161	5	4	3	4	3	4	4	4	31
162	5	5	3	3	3	2	4	5	30
163	4	4	4	4	4	4	5	4	33
164	3	3	2	3	3	3	4	3	24
165	3	4	3	3	4	4	5	3	29
166	2	3	3	2	3	2	4	2	21
167	5	3	3	5	3	3	4	5	31
168	4	3	2	4	2	2	3	4	24
169	3	2	2	4	3	3	2	3	22
170	4	2	3	4	2	4	4	3	26

ABULASI HASIL INPUT KUESIONER

L1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
4	3	4	5	5	5	2	4	4	36	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	43	4	3	4	3	4	2	5	2	27
5	5	4	4	3	3	4	3	3	0	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	44	5	5	4	5	4	4	3	4	34
3	2	4	4	3	3	4	3	3	29	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	33	3	2	4	2	4	4	3	4	26
3	2	3	3	4	4	2	3	3	27	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	31	3	2	3	2	3	2	4	2	21
4	3	4	4	5	5	3	4	4	36	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41	4	3	4	3	4	3	5	3	29
2	1	2	2	3	3	1	2	2	18	2	1	2	2	3	2	2	3	4	2	23	2	1	2	3	4	3	3	2	20
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	3	3	3	3	3	3	4	3	25
2	3	2	4	3	3	3	2	2	24	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	30	2	3	2	3	2	3	3	3	21
3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	39	3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	4	3	4	4	4	1	1	1	25	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36	3	4	3	4	3	3	4	1	25
5	4	3	5	5	5	3	1	1	32	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	44	5	4	3	4	3	3	5	3	30
4	4	4	5	4	4	2	3	3	33	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43	4	4	4	4	4	2	4	2	28
3	1	3	3	4	4	1	1	1	21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	1	3	3	3	3	4	1	21
2	2	3	4	3	3	2	2	2	23	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	32	2	2	3	2	3	2	3	2	19
3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	2	4	4	3	2	2	28	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	32	4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	5	3	4	4	4	4	3	3	35	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	3	5	3	4	4	4	33
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	5	5	5	5	4	4	41	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	4	5	5	5	37
5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	5	4	5	4	5	37
3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	29	3	3	2	3	2	3	2	3	21
2	2	1	2	1	1	2	1	1	13	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	2	2	1	3	3	4	2	2	19
3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	2	3	2	3	21
3	4	3	4	3	3	2	3	3	28	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	39	3	4	3	4	3	2	3	2	24
1	2	1	2	1	1	1	1	2	12	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	19	1	2	1	3	3	4	2	2	18

2	3	2	3	2	2	2	2	2	0	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	29	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18
2	3	4	4	3	3	2	3	3	0	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	37	2	3	4	3	4	2	3	2	3	23
3	4	5	5	4	4	3	4	4	0	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	45	3	4	5	4	5	3	4	3	4	31
4	5	4	3	5	5	4	5	5	0	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	42	4	5	4	5	4	4	4	5	4	35
3	4	3	4	3	3	2	3	3	0	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	39	3	4	3	4	3	2	3	2	3	24
3	4	4	4	4	4	5	5	5	0	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	42	3	4	4	4	4	4	5	4	5	33
1	2	2	2	2	2	3	3	3	0	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	29	1	2	2	2	2	2	3	2	3	17
4	3	4	3	4	4	4	5	5	0	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	30
3	4	3	2	3	3	4	3	3	0	3	4	3	2	3	4	5	4	4	5	37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	3	4	4	5	4	4	0	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	42	4	4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	38
3	3	3	2	4	4	3	3	3	28	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25
1	1	2	2	2	2	1	1	3	15	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	19	1	1	2	3	4	3	2	3	19	
2	2	3	2	3	3	2	1	1	19	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	28	2	2	3	4	4	4	3	2	24	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	2	3	2	22	
3	4	3	4	3	3	3	2	2	27	3	4	3	4	3	5	3	3	5	3	36	3	4	3	4	3	3	3	3	26	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	30
5	4	5	4	5	5	3	4	4	39	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	5	4	5	4	5	3	5	3	34	
2	1	2	1	3	3	1	1	2	16	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32	2	1	2	1	2	1	3	2	14	
2	1	2	2	3	3	2	1	1	17	4	4	5	3	2	2	3	3	2	2	28	2	1	2	1	2	2	3	2	15	
2	3	2	4	3	3	4	3	3	27	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	28	2	3	2	3	2	4	3	4	23	
3	2	3	3	4	4	3	4	4	30	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	34	3	2	3	2	3	3	4	3	23	
4	3	4	4	5	5	4	5	5	39	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	44	4	3	4	3	4	4	5	4	31	
5	4	5	5	4	4	3	4	4	38	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44	5	4	5	4	5	3	4	3	33	
4	3	4	4	3	3	2	3	3	29	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34	4	3	4	3	4	2	3	2	25	
3	2	3	3	2	2	1	2	2	20	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	24	3	2	3	2	3	1	2	1	17	
3	5	3	5	2	2	4	5	5	34	3	5	3	5	2	5	4	5	5	4	41	3	5	3	5	3	4	2	4	29	
3	4	3	4	2	2	5	5	5	33	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	37	3	4	3	4	3	5	2	5	29	
3	4	3	4	3	3	4	4	4	32	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3	4	3	4	3	4	3	4	28	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	24	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	25	2	3	3	3	3	3	2	3	22	

2	2	3	2	2	2	2	3	3	21	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	
3	3	4	3	3	3	3	4	4	30	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	3	3	4	3	4	3	3	3	26	
3	3	4	5	5	5	3	4	4	36	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	42	3	3	4	3	4	3	5	3	28	
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44	4	4	5	4	5	4	4	4	34	
3	3	4	4	3	3	4	4	4	32	3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	38	3	3	4	3	4	4	3	4	28	
4	4	4	5	4	4	4	5	5	39	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
5	5	5	4	4	4	3	4	4	38	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	5	5	5	5	5	5	3	4	3	35
4	4	4	3	3	3	2	3	3	29	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	2	3	2	27
4	2	4	3	3	3	2	3	3	27	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	30	4	2	4	2	4	2	3	2	23	
5	3	5	4	4	4	3	4	4	36	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	40	5	3	5	3	5	3	4	3	31	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45	5	4	5	4	5	4	4	4	35	
4	4	4	4	3	3	3	4	4	33	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	3	3	29	
4	4	5	5	3	3	3	5	5	37	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	45	4	4	5	4	5	3	3	3	31	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43	5	5	4	5	4	4	4	4	35	
4	4	3	3	3	3	2	3	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35	4	4	3	4	3	2	3	2	25	
5	5	3	3	5	5	3	3	3	35	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	42	5	5	3	5	3	3	5	3	32	
4	4	2	3	4	4	2	2	2	27	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	33	4	4	2	4	2	2	4	2	24	
4	4	5	3	4	4	5	5	5	39	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	38	4	4	5	4	5	5	4	5	36	
3	3	4	2	3	3	4	4	4	30	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	28	3	3	4	3	4	4	3	4	28	
1	1	3	1	3	3	1	2	2	17	1	1	3	1	3	1	2	2	1	2	17	1	1	3	1	3	1	3	1	14	
3	3	3	2	4	4	2	4	4	29	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	27	3	3	3	3	3	2	4	2	23	
4	4	4	3	5	5	3	5	5	38	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	37	4	4	4	4	4	3	5	3	31	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	4	4	4	37	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35	4	4	4	4	4	3	3	3	29	
4	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	32	4	2	4	2	4	2	3	2	23	
5	3	5	4	4	4	3	5	5	38	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	42	5	3	5	3	5	3	4	3	31	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45	5	4	5	4	5	4	5	4	36	
3	4	5	3	5	5	3	4	4	36	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	39	3	4	5	4	5	3	5	3	32	
2	3	4	2	4	4	2	3	3	27	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	29	2	3	4	3	4	2	4	2	24	
1	2	3	1	3	3	1	2	2	18	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	19	1	2	3	2	3	1	3	1	16	

2	2	3	2	3	3	2	2	2	21	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	24	2	2	3	2	3	2	3	2	19
2	3	4	3	4	4	2	4	4	30	2	3	4	3	4	4	2	2	4	2	30	2	3	4	3	4	2	4	2	24
3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34	3	3	4	3	4	3	4	3	27
2	4	4	4	2	4	4	4	3	31	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	3	5	3	3	5	5	5	4	37	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	43	4	5	5	3	5	5	5	5	37
4	3	5	3	3	3	4	3	5	33	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	35	3	4	4	3	5	4	4	3	30
2	3	4	3	2	3	3	3	4	27	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	4	5	4	3	4	4	4	5	36	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	39	4	5	4	4	5	4	4	4	34
1	2	3	2	1	2	2	2	3	18	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	19	2	4	2	2	3	2	2	2	19
3	3	5	3	3	4	3	4	4	32	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	35	3	5	3	3	5	3	3	4	29
3	2	4	3	2	3	3	3	3	26	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	29	3	4	4	2	4	3	4	4	28
3	3	3	4	3	3	4	4	5	32	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	35	3	3	4	3	3	4	4	4	28
1	1	2	3	3	3	3	2	3	21	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	23	3	2	3	1	2	3	3	4	21
3	1	4	5	3	3	3	2	5	29	3	1	4	5	3	3	2	3	3	2	29	3	5	3	1	4	3	3	4	26
2	3	4	4	4	3	4	4	3	31	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	4	30
1	1	2	3	2	3	4	3	2	21	1	1	2	3	2	4	3	3	4	3	26	2	3	3	1	2	4	3	2	20
2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	26	2	2	3	2	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	4	3	4	4	31	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34	4	2	4	4	3	3	3	3	26
4	3	4	4	4	5	5	4	4	37	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	42	4	5	4	3	4	5	4	4	33
3	2	4	2	3	3	3	2	2	24	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	27	2	3	3	2	4	3	2	3	22
4	3	5	3	4	4	4	3	3	33	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	37	3	4	4	3	5	4	3	4	30
4	5	3	4	4	4	4	4	4	36	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	5	3	4	4	3	30
3	4	2	3	3	4	3	4	3	29	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	33	3	3	2	4	2	3	3	2	22
4	5	3	4	5	5	4	5	4	39	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	44	4	4	3	5	3	4	4	3	30
5	4	4	3	4	4	4	5	4	37	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	42	5	5	4	4	4	4	5	4	35
5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46	5	5	5	4	5	5	5	4	38
3	2	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	1	2	1	2	2	2	1	2	15	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	16	2	2	3	1	2	2	2	1	15
3	2	3	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26	3	3	4	2	3	3	3	2	23
2	3	4	4	4	3	4	5	3	32	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	38	5	5	5	3	4	4	4	4	34

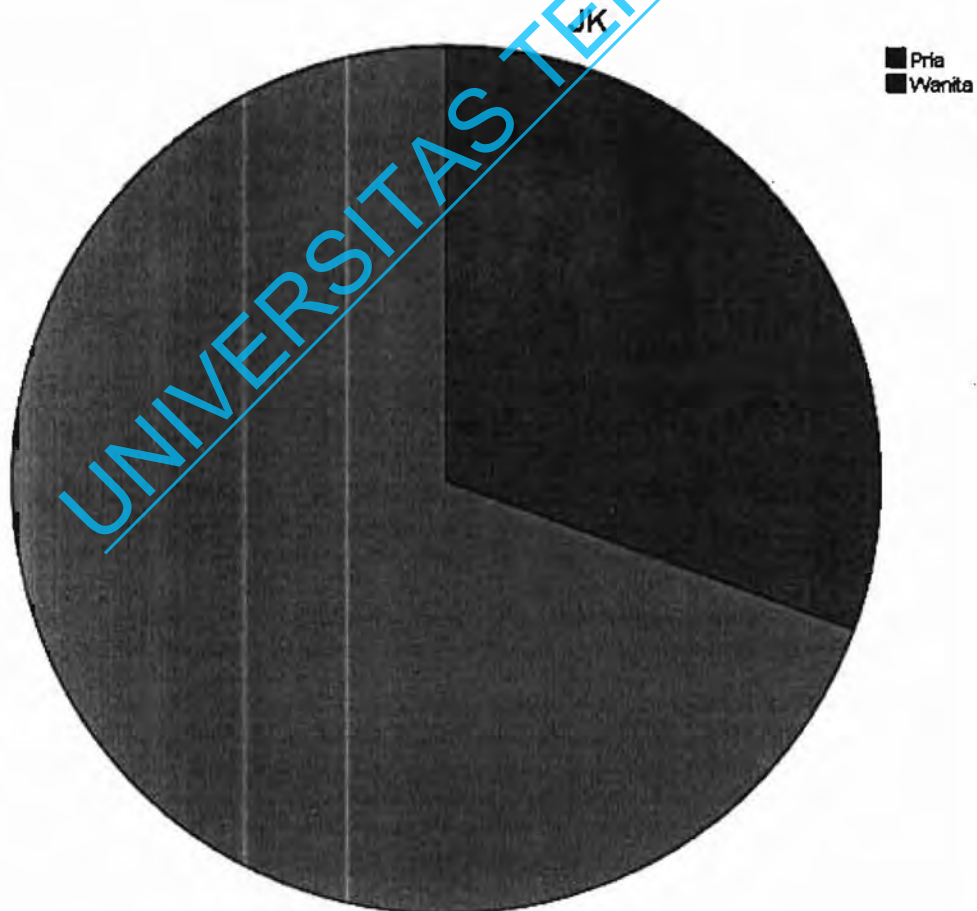
1	1	2	2	2	1	2	3	1	15	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	19	3	3	3	1	2	2	2	2	2	18
2	2	4	4	4	2	3	4	2	27	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	32	4	4	4	2	4	3	4	4	4	29
2	3	4	4	2	4	5	5	5	34	2	3	4	4	2	5	5	4	5	5	39	5	4	4	3	4	5	5	4	4	34
3	4	5	5	3	5	4	5	4	38	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	43	4	5	5	4	5	4	4	5	5	36
4	5	4	4	4	4	5	4	3	37	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43	5	4	4	4	5	4	5	5	4	36
2	3	4	4	2	4	3	4	5	31	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	33	3	4	4	3	4	3	4	4	4	29
5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	37
3	3	3	3	2	2	3	2	4	25	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	5	4	5	3	3	5	4	5	38	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	42	5	5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	3	2	2	3	4	5	5	4	32	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	24	2	3	3	3	2	5	5	5	5	28
5	4	3	3	4	3	4	4	4	34	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	34	3	4	4	4	3	4	5	4	4	31
4	5	4	4	5	3	2	2	5	34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	4	2	5	5	5	35
3	3	3	3	4	2	2	3	4	27	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	29	3	3	4	3	3	2	4	3	2	25
1	1	1	1	2	4	2	3	2	17	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	14	2	2	3	1	1	2	3	1	1	15
2	1	2	1	3	4	3	3	2	21	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	23	4	4	3	1	2	3	4	3	4	24
2	2	2	2	3	4	4	3	2	24	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	29	4	5	3	2	2	4	4	3	2	27
3	2	3	2	4	5	5	5	3	32	3	2	3	2	4	4	4	5	4	4	35	5	5	4	2	3	5	5	3	3	32
3	3	3	3	4	5	5	5	3	34	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	39	5	5	4	3	3	5	5	4	4	34
3	4	3	3	4	4	5	4	4	34	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	3	5	4	4	4	34
1	1	1	1	2	3	4	3	2	18	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	1	1	4	2	2	2	15
2	1	2	1	3	2	3	2	2	18	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	22	2	3	2	1	2	3	2	3	1	18
4	3	2	3	3	2	3	2	2	24	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	32	4	3	4	3	2	3	4	5	2	28
3	4	3	4	2	3	4	3	3	29	3	4	3	4	2	5	4	4	5	4	38	3	4	3	4	3	4	3	4	4	28
4	5	4	5	3	3	4	3	4	35	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	44	4	5	4	5	4	4	4	4	5	35
3	4	5	4	4	5	5	4	5	39	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	4	5	5	5	4	4	37
2	3	4	3	3	4	4	3	4	30	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	4	4	4	4	3	29
1	2	3	2	2	3	3	4	3	23	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	20	3	2	3	2	3	3	3	2	2	21
4	5	3	5	3	4	3	3	5	35	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	3	3	5	4	4	35
5	5	2	4	3	5	4	4	5	37	5	5	2	4	3	4	5	5	4	5	42	4	5	4	5	2	4	4	3	3	31
4	4	3	4	2	3	2	2	4	28	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	34	5	4	5	4	3	2	4	5	4	32

3	3	2	3	2	4	4	3	3	27	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	25	4	3	4	3	2	4	3	4	27	
2	3	1	3	2	4	3	3	3	24	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	24	3	3	2	3	1	3	3	2	20	
3	4	2	4	3	3	3	4	4	30	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	34	4	4	3	4	2	3	4	3	27	
3	4	4	4	5	2	3	2	4	31	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	42	4	4	5	4	4	3	5	5	34	
4	5	5	5	4	4	3	4	5	39	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46	5	5	4	4	4	3	4	4	33	
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4	5	3	4	5	5	3	4	33	
4	5	5	4	5	4	2	2	3	34	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	3	4	3	3	3	2	4	4	26	
3	4	4	5	5	2	3	2	5	33	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	38	5	5	4	4	4	3	5	5	35	
2	3	3	4	4	3	3	4	4	30	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	28	4	4	3	3	3	3	4	4	28	
2	3	2	4	3	4	4	4	4	30	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	28	4	3	2	3	2	4	4	4	26	
3	4	3	5	4	3	2	4	5	33	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	38	5	4	3	4	3	2	5	5	31	
4	4	4	5	4	4	3	5	5	38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	5	4	4	4	3	5	5	35	
3	4	3	4	4	3	4	4	5	34	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	36	5	4	3	4	3	4	4	4	31	
3	5	5	4	5	2	2	2	5	33	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	44	5	5	3	3	3	2	4	5	30	
4	4	4	5	4	3	4	3	4	35	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
2	3	3	4	3	4	3	4	3	29	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	33	3	3	2	3	3	3	3	4	3	24
3	3	4	5	4	5	4	5	3	36	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	37	3	4	3	3	4	4	5	3	29	
2	2	3	4	3	3	2	3	2	24	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	27	2	3	3	2	3	2	4	2	21	
5	5	3	4	3	2	1	2	5	30	5	5	3	4	3	5	3	3	5	3	39	5	3	3	5	3	3	4	5	31	
4	4	2	3	2	3	2	3	4	27	4	4	3	3	2	4	2	2	4	2	30	4	3	2	4	2	2	3	4	24	
1	2	1	3	1	4	3	4	3	22	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	2	2	4	3	3	2	3	22	
2	4	2	4	2	2	1	2	2	21	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	30	4	2	3	4	2	4	4	3	26	

PROFIL RESPONDEN

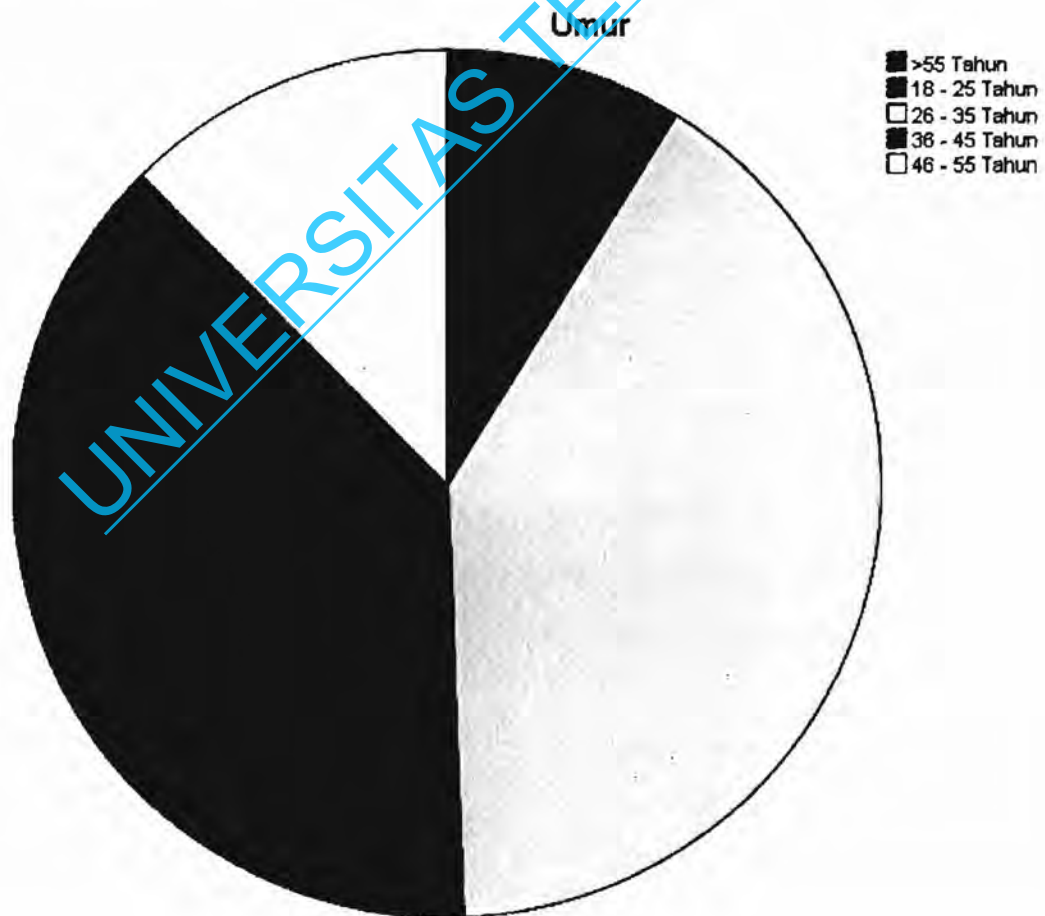
JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	52	30.6	30.6	30.6
	Wanita	118	69.4	69.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	



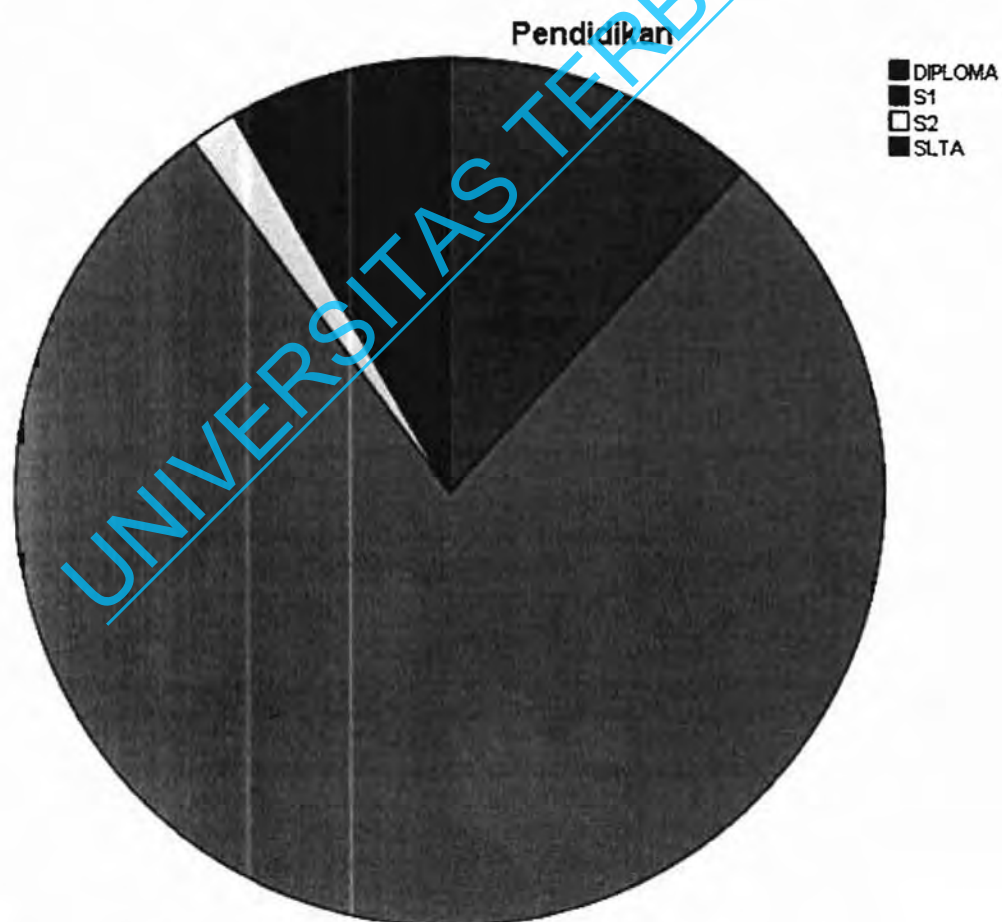
Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >55 Tahun	1	.6	.6	.6
18 - 25 Tahun	14	8.2	8.2	8.8
26 - 35 Tahun	69	40.6	40.6	49.4
36 - 45 Tahun	65	38.2	38.2	87.6
46 - 55 Tahun	21	12.4	12.4	100.0
Total	170	100.0	100.0	



Pendidikan

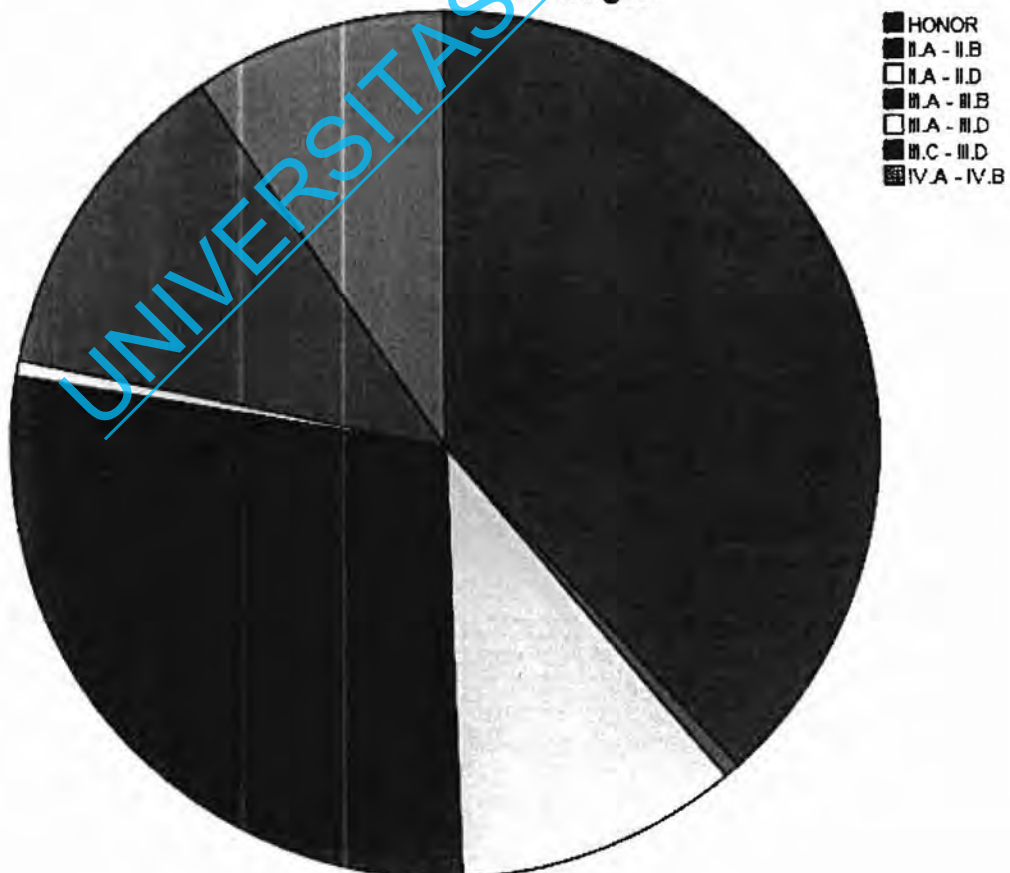
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	20	11.8	11.8	11.8
	S1	133	78.2	78.2	90.0
	S2	3	1.8	1.8	91.8
	SLTA	14	8.2	8.2	100.0
	Total	170	100.0	100.0	



Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	HONOR	65	38.2	38.2	38.2
	II.A - II.B	1	.6	.6	38.8
	II.A - II.D	18	10.6	10.6	49.4
	III.A - III.B	48	28.2	28.2	77.6
	III.A - III.D	1	.6	.6	78.2
	III.C - III.D	21	12.4	12.4	90.6
	IV.A - IV.B	16	9.4	9.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Golongan



1. UJI VALIDITAS VARIABEL X1

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
x1.1	26.96	38.626	.698	.620	.872
x1.2	26.88	38.637	.685	.642	.873
x1.3	26.71	39.591	.677	.535	.874
x1.4	26.74	40.595	.604	.485	.880
x1.5	26.77	41.113	.607	.570	.879
x1.6	26.66	41.538	.587	.556	.881
x1.7	26.99	41.089	.542	.460	.885
x1.8	26.79	38.996	.689	.676	.874
x1.9	26.66	38.496	.710	.654	.871

VARIABEL X2

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
X2.1	31.66	48.640	.689	.609	.916
X2.2	31.56	48.035	.742	.646	.912
X2.3	31.40	50.774	.610	.441	.920
X2.4	31.44	49.620	.689	.527	.915
X2.5	31.46	51.659	.580	.416	.921
X2.6	31.20	49.628	.754	.965	.912
X2.7	31.34	48.889	.766	.987	.911
X2.8	31.26	48.989	.727	.585	.913
X2.9	31.21	49.833	.742	.964	.913
X2.10	31.36	48.788	.763	.986	.911

VARIABEL Y

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
Y.1	24.08	26.372	.750	.642	.856
Y.2	24.05	26.642	.733	.581	.858
Y.3	24.06	28.328	.671	.669	.865
Y.4	24.29	27.558	.639	.479	.868
Y.5	24.13	29.001	.562	.556	.875
Y.6	24.32	29.415	.620	.405	.879
Y.7	23.92	28.739	.641	.488	.868
Y.8	24.34	27.540	.682	.534	.865

REABILITY**VARIABEL X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.888	9

VARIABEL X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.923	10

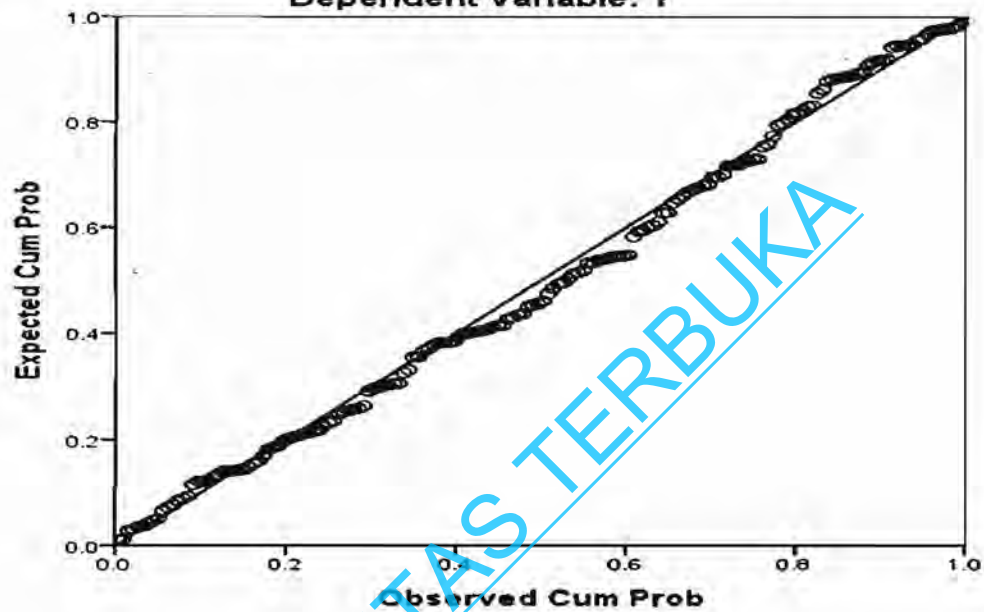
VARIABEL Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.881	8

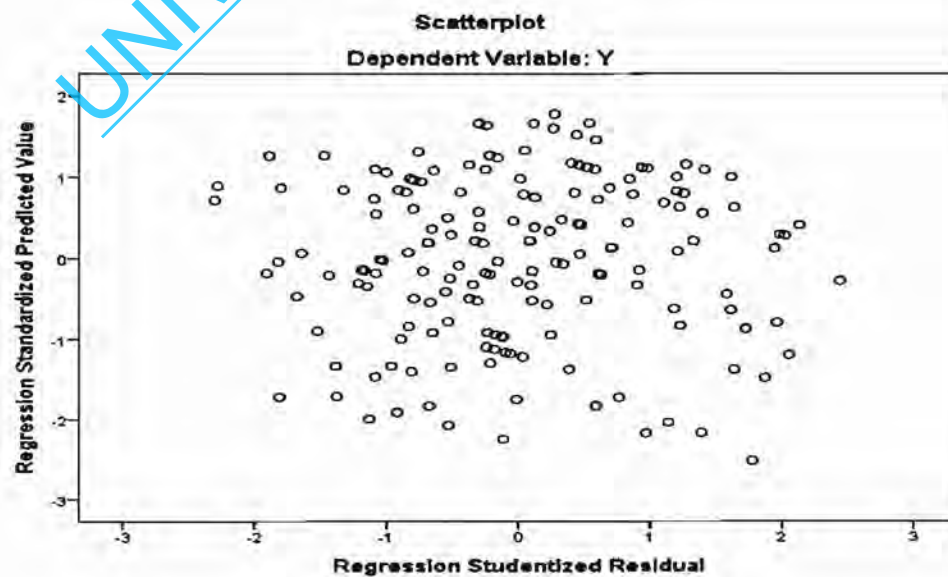
2. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI R dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.837	2.421

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.440	.865		3.976	.000		
	X1	.635	.055	.748	11.557	.000	.231	4.332
	X2	.144	.050	.187	2.886	.004	.231	4.332

a. Dependent Variable: Y

UJI t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.440	.865		3.976	.000
	X1	.635	.055	.748	11.557	.000
	X2	.144	.050	.187	2.886	.004

a. Dependent Variable: Y

UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5088.114	2	2544.057	434.110	.000 ^b
	Residual	978.686	167	5.860		
	Total	6066.800	169			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1