

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) GURU  
DI SD NEGERI KECAMATAN MERBAU MATARAM  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh :**

**SUHARNI**

**NIM. 500634946**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2020**

**ABSTRACT****THE INFLUENCE BETWEEN SUPERVISION AND PRINCIPAL  
MANAGERIAL SKILL TOWARD TEACHERS ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR ON STATE ELEMENTARY SCHOOLS IN  
MERBAU MATARAM DISTRICT ON SOUTH LAMPUNG REGENCY**

Suharni

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of: 1) supervision of the *Organizational Citizenship Behavior* of teachers, 2) the managerial managerial skills of OCB teachers and 3) the supervision and managerial skills of principals simultaneously on OCB teachers in SD Negeri Merbau District Mataram Lampung District South. This type of research is *ex post facto* with the independent variables being supervision and managerial skills of the principal, while the dependent variable is OCB teacher. The population as well as the sample in this study were 110 elementary school teachers in 27 public elementary schools in Merbau Subdistrict, Mataram, South Lampung Regency. Data obtained through the study of documentation and questionnaire techniques, then analyzed using correlational and regression techniques both simply and multiple, which had previously been tested for normality and homogeneity. The results of the study: 1) there is a significant influence between supervision of OCB teacher, implies that the higher the level of supervision carried out by the principal, the better the OCB of the teacher, 2) there is a significant influence between the principal's managerial skills on the OCB of the teacher implies that the better a teacher's perception of the principal's managerial skills, the better the teacher's OCB is, 3) there is a significant influence between the supervision and managerial skills of the principal together on OCB teacher. It implies that the higher the level of supervision carried out by the principal and the better the teacher's perception of the principal's managerial skills, the better the OCB of the teacher.

Keywords: supervision, principals managerial skills, *Organizational Citizenship Behavior* teachers

## ABSTRAK

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR* (OCB) GURU DI SD NEGERI KECAMATAN MERBAU  
MATARAM KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Suharni

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: 1) pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru, 2) keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru serta 3) pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap OCB guru di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini *ex post facto* dengan variabel bebasnya adalah pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah, sedangkan variabel terikat adalah OCB guru. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 110 orang yang tersebar di 27 SD Negeri. Data diperoleh melalui studi dokumentasi dan teknik angket, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap OCB guru, mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula OCB gurunya, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap keterampilan manajerial kepala sekolahnya, maka semakin baik pula OCB gurunya, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap OCB guru. Mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan semakin baik persepsi guru mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah, maka semakin baik pula OCB guru.

Kata kunci: pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah, *Organizational Citizenship Behavior* guru

## TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

### PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) GURU DI SD NEGERI KECAMATAN MERBAU MATARAM KABUPATEN LAMPUNG SELATAN 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.

Lampung, .....

Yang menyatakan

METERAI  
TEMPEL

5185CAHF18722857

6000  
RUPIAH

SUHARNI  
NIM 500634946

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**LEMBAR LAYAK UJI**

Yang bertandatangan di bawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama / NIM : SUHARNI / 500634946  
Judul TAPM : PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI SD  
NEGERI KECAMATAN MERBAU MATARAM  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru \*) selesai sekitar 90 % sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Bandar Lampung, 07 Oktober 2019

Pembimbing II

Pembimbing I

**Dr. AGUS JOKO PERWANTO, M.Si.**

NIP 196605081992031003

**Dr. MERIYANTI, S.Pd., M.Pd.**

NIP 196906081994032001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASKASARJANA  
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

Nama : Suharni  
NIM : 500634946  
Program Studi : Pendidikan Dasar  
Judul TAPM : PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN MERBAU  
MATARAM KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

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

Hari/ Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020  
Waktu : 09.00

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAM**

Ketua Komisi Penguji

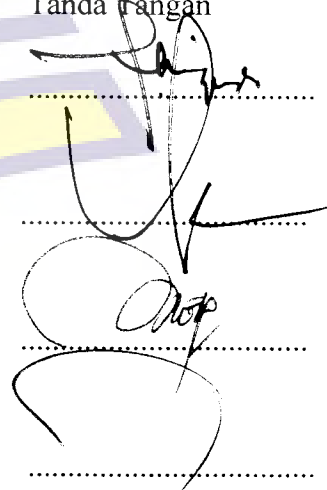
Tanda Tangan

Nama: Dra. Sri Ismulyaty, M.Si  
Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd  
Pembimbing I

Nama: Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd  
Pembimbing II

Nama: Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si



.....  
.....  
.....

## PERSETUJUAN TAPM


Judul TAPM : PENGARUH PENGAWASAN DAN KETERAMPILAN  
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) GURU  
DI SD NEGERI KECAMATAN MERBAU MATARAM  
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN.

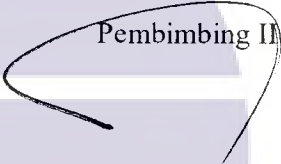
Penyusun TAPM : SUHARNI  
NIM : 500634946  
Program Studi : Pendidikan Dasar

Menyetujui :

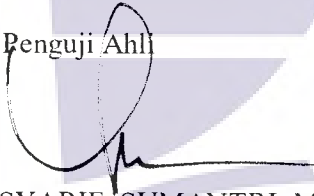
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd.  
NIP 196906081994032001

  
Dr. AGUS JOKO PURWANTO, M.Si  
NIP 19660508199203 1 003


Penguji Ahli

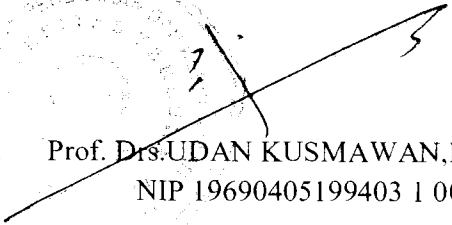
  
Prof. Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd.  
NIP. 196106151986121001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
Program Magister Pendidikan Dasar

Dekan  
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan

  
Dr. Ir. AMALIA SAPRIATI, M.A.  
NIP 19600821198601 2 001

  
Prof. Drs. UDAN KUSMAWAN, M.A.Ph.D  
NIP 19690405199403 1 002

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin saya bersyukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM ( Tesis) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari Orang tua, Suami, anak- anak, Rektor, direktur, Pengelola, Bapak Ibu Dosen, dan Adik-adik yang dari mulai perkuliah sampai pada penyusunan TAPM ini, tidak mudah bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ngadiman/Juminah orang tua yang selalu berdoa untuk anaknya.
2. Kuswanto suami yang mendukung melanjutkan studi.
3. Prof. Dr. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Terbuka yang telah menerima saya dan mengizinkan penulisan mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka.
4. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah mendidik dan memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan program MPMT.
5. Dra. Sri Ismulyaty Selaku direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan fasilitas tutorial.
6. Dra. Shaila, M.Pd Selaku Pengelola PPs UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
7. Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan arif dan penuh kesabaran untuk menyelesaikan TAPM.
8. Segenap tutor dan Staf UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah berupaya memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi yang baik dan lancer kepada penulis.
9. Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang telah memberi izin melanjutkan studi dan memberikan izin tempat untuk penelitian.

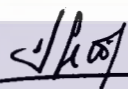


10. Anak-anakku Cahniyo Wijaya Kuswanto, M.Pd., Riyan Terna Kuswanto, M.Pd., Anggil Viyantini Kuswanto, S.Pd., Ananda Lifiyan Kuswanto dan Dona Dinda Pratiwi, M.Pd. serta cucuku Lavanya Ayesha Nuha Ahninda yang Eyang sayangi yang telah memberi motivasi serta doa dalam menyelesaikan pendidikan ini.
11. Adik-adiku Suhono, S.Pd., Susmarwati, S.Pd., Suhamdan, A.Ma.Pd, Jaya Wijaya, M.Pd yang telah memberi semangat untuk terus menyelesaikan kuliah.
12. Saudaraku dan teman teman yang selalu membantu dalam menyelesaikan TAPM.

Akhir kata, saya berdoa kepada Allah berkenan membalas segala bantuan dan kebaikan semua pihak semoga TAPM ini bermanfaat bagi semua orang.

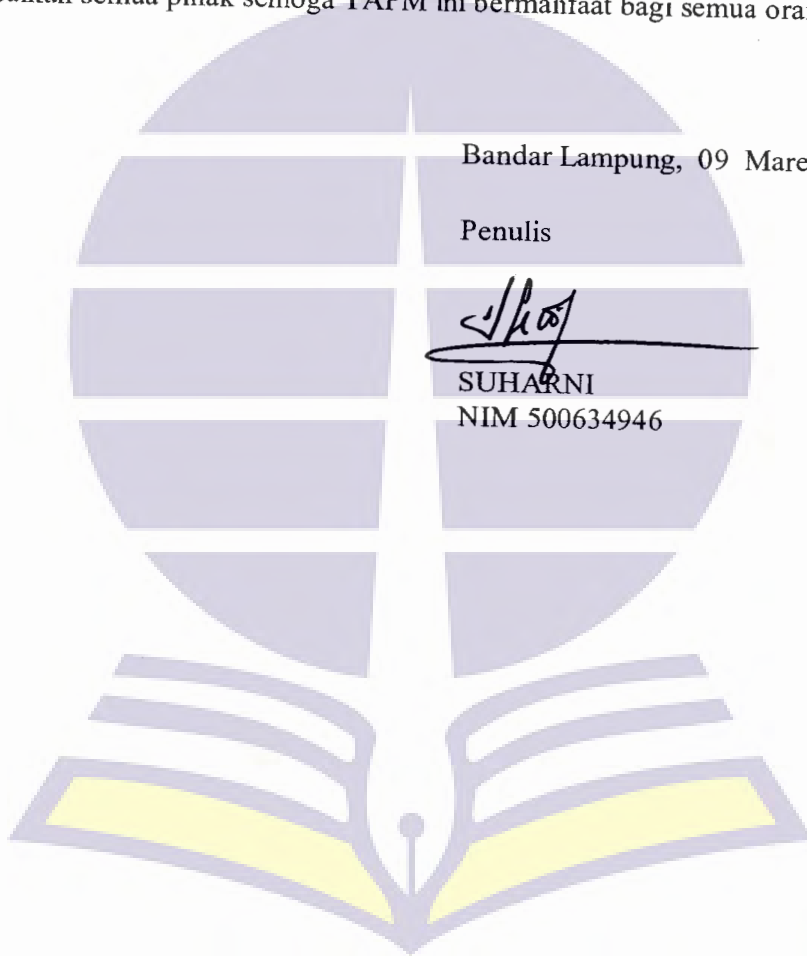
Bandar Lampung, 09 Maret 2020

Penulis



SUHARNI

NIM 500634946



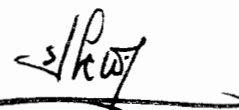
**RIWAYAT HIDUP**

Nama : SUHARNI  
NIM : 500634946  
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
Tempat / Tanggal Lahir : PASURUAN, 18 April 1966

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 2 PASURUAN pada tahun 1977  
Lulus SMPN PENENGAHAN pada tahun 1981  
Lulus SPGN Tanjung Karang pada tahun 1984  
Lulus D2 UT Pokja Penengahan tahun 2001  
Lulus S1 UT BANDAR LAMPUNG tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1985 s.d 2011 sebagai guru daerah di  
PEMKAB Lampung Selatan.  
Tahun 2011 s.d 2014 sebagai Kepala Sekolah di  
PEMKAB Lampung Selatan  
Tahun 2014 s.d sekarang sebagai Pengawas di  
PEMKAB Lampung Selatan.

Bandar Lampung, ..... 2020



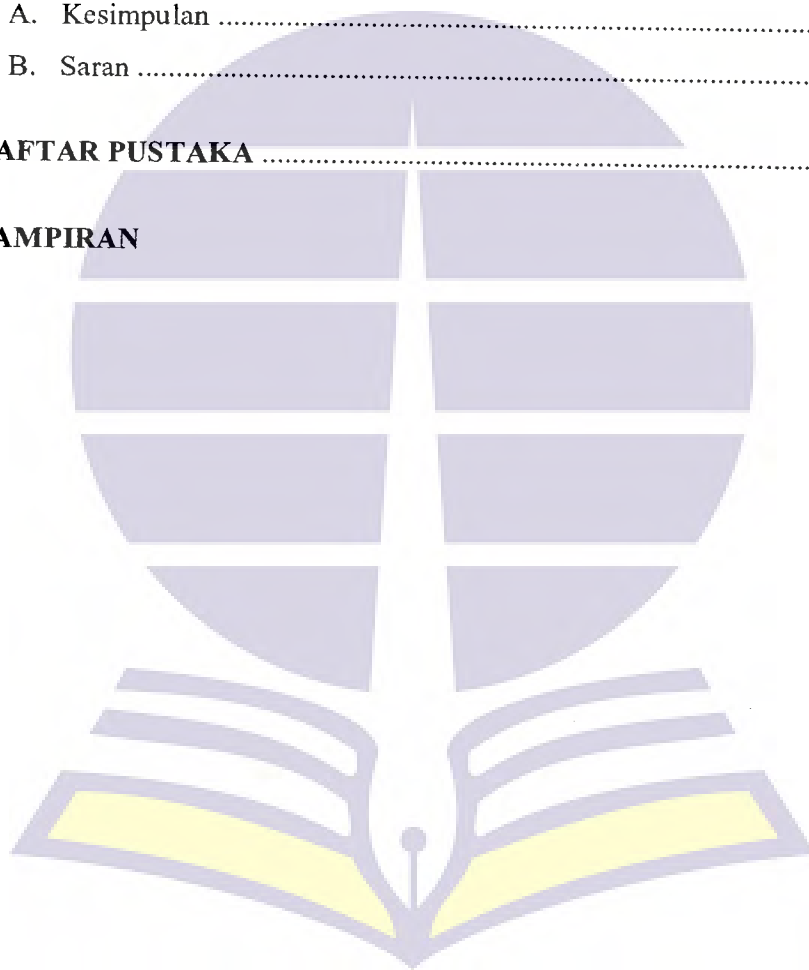
SUHARNI  
NIM. 500634946

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAS .....	iv
LEMBAR LAYAK UJI.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR PERSETUJUTAN TAPM.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	12
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	12
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	16
B. Pengawasan .....	23

1. Definisi Pengawasan .....	23
2. Karakteristik Sistem Pengawasan .....	27
C. Keterampilan Manajerial .....	33
1. Definisi Keterampilan Manajerial .....	33
2. Jenis Keterampilan Manajerial .....	39
D. Penelitian Terdahulu .....	49
E. Kerangka Pikir .....	51
F. Variabel Operasionalisasi .....	54
G. Hipotesis .....	56
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Jenis Penelitian .....	58
B. Informasi Sumber Data .....	58
C. Prosedur Pengumpulan Data .....	59
D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	63
1. Uji Validitas .....	63
2. Uji Reliabilitas .....	64
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	66
1. Teknik Analisis Data .....	66
2. Pengujian Prasyarat Analisis .....	66
3. Pengujian Hipotesis .....	68
4. Uji Signifikansi Regresi .....	72
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	73
B. Hasil .....	73
1. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru .....	73
2. Variabel Pengawasan .....	79
3. Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah .....	81
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi .....	82
5. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	88
C. Pembahasan .....	93

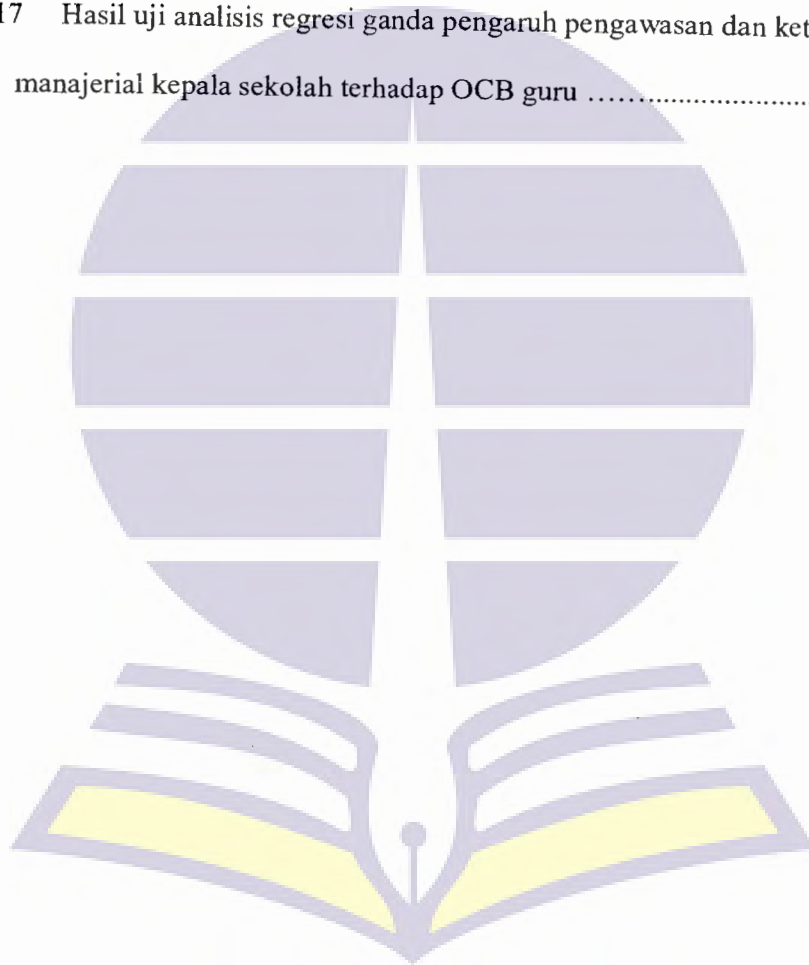
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru .....	93
2. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru .....	96
3. Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Guru ...	98
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	101
A. Kesimpulan .....	101
B. Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	103
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Skala Likert OCB .....	60
3.2 Kisi-kisi Instrumen OCB Guru .....	60
3.3 Skala Likert Pengawasan .....	61
3.4 Kisi-kisi Instrumen Pengawasan .....	61
3.5 Skala Likert Keterampilan Manajerial .....	62
3.6 Kisi-kisi Instrumen Keterampilan Manajerial .....	62
3.7 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen) .....	64
3.8 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen) .....	66
4.1 Hasil perhitungan validitas OCB guru .....	73
4.2 Hasil perhitungan validitas pengawasan .....	74
4.3 Hasil perhitungan validitas keterampilan manajerial kepala sekolah ..	75
4.4 Reliabilitas kinerja guru .....	76
4.5 Statistika reliabilitas pengawasan ( $X_1$ ) .....	76
4.6 Reliabilitas keterampilan manajerial kepala sekolah .....	77
4.7 Data penelitian .....	77
4.8 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) guru (Y) .....	78
4.9 Distribusi skor variabel pengawasan .....	80
4.10 Distribusi skor variabel keterampilan manajerial kepala sekolah .....	81
4.11 Hasil uji normalitas variabel penelitian .....	83
4.12 Analisis Test of Homogeneity of Variances .....	86

4.13	Uji regresi linier antara pengawasan terhadap OCB guru .....	87
4.14	Uji regresi linier antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru .....	87
4.15	Hasil uji analisis regresi pengaruh pengawasan terhadap OCB guru ..	88
4.16	Hasil uji analisis regresi pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru .....	90
4.17	Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru .....	92



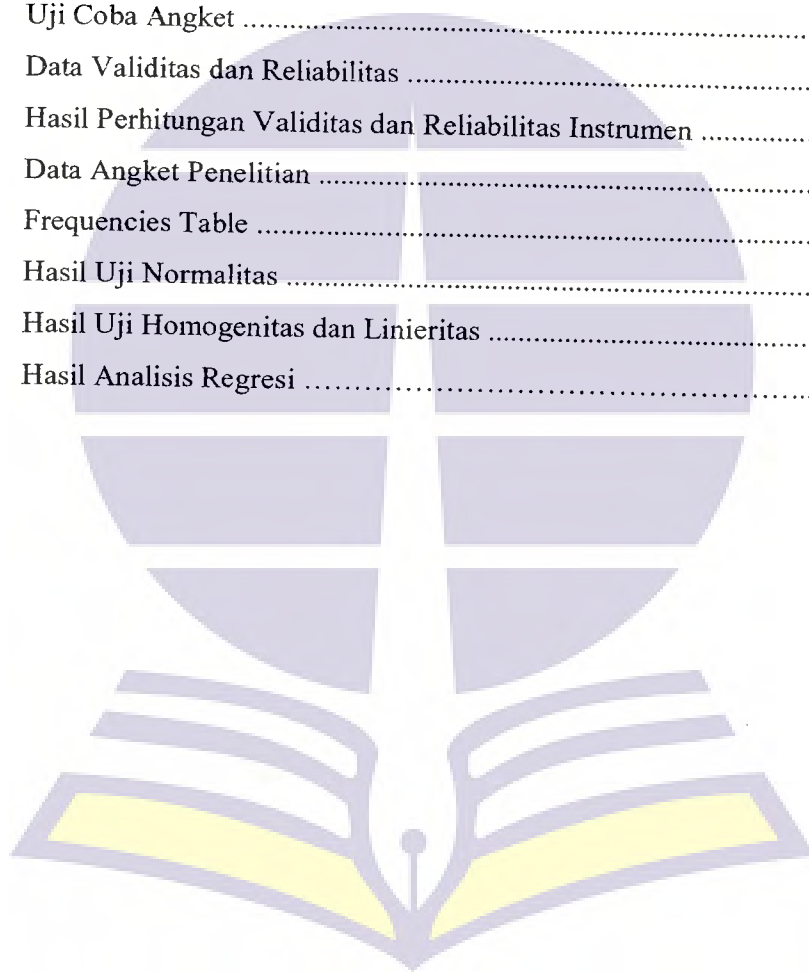
## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model teoritis konstelasi pengaruh pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> guru .....	54
4.1 Histogram skor OCB guru .....	79
4.2 Histogram skor pengawasan .....	80
4.3 Histogram skor keterampilan manajerial kepala sekolah .....	82
4.4 Normal Q-Q Plot OCB guru .....	84
4.5 Normal Q-Q Plot pengawasan .....	84
4.6 Normal Q-Q Plot keterampilan manajerial kepala sekolah .....	85



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
1. Uji Coba Angket .....	108
2. Data Validitas dan Reliabilitas .....	116
3. Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	119
4. Data Angket Penelitian .....	158
5. Frequencies Table .....	177
6. Hasil Uji Normalitas .....	183
7. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas .....	187
8. Hasil Analisis Regresi .....	188



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah berhasil dalam mewujudkan suatu perubahan menjadi lebih baik itu memiliki ciri dapat bergerak dengan cepat, sadar akan pentingnya suatu komitmen pada kemajuan mutu keluaran, peningkatan mutu melibatkan semua warga organisasi sekolah, orientasi terdapat pada siswa, sekolah yang pengurusnya menjurus kepada bentuk yang makin mendatar dan selain piramida. Sekolah memerlukan rencana strategis yang sangat tepat supaya tujuan dapat terlaksana.

Tercapainya tujuan sekolah ditentukan oleh tingkah laku anggota yang ada di dalam suatu organisasi sekolah. Setiap anggota mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai bentuk untuk mencapai tujuan pelaksanaan dan fungsi suatu organisasi sekolah. Anggota disuatu organisasi sekolah diharapkan mempunyai kerja sama yang sudah di setujui supaya berguna di sekolah menuju ke tujuan yang sudah disepakati agar berhasil. Tingkah laku anggota organisasi secara konsep dibedakan untuk *in-role (task dependent behavior)* serta *extra-role* (tingkah laku perorangan yang sudah melebihi standar tingkah laku yang diinginkan).

Kartz dalam Sumiyarsih (2012: 109) mengatakan bahwa tingkah laku kooperatif yang saling menguntungkan terdapat di luar persyaratan resmi dan sangat penting untuk suatu organisasi. Tingkah laku di luar deskripsi tugas suatu organisasi dinamakan sebagai tingkah laku warga negara di dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Guru diwajibkan untuk menunjukkan kinerja yang maksimal pada sekolah merupakan suatu tuntutan yang dapat ditunjukkan dengan perilaku OCB. Perilaku OCB merupakan suatu perilaku positif individu dalam memajukan organisasi dengan bekerja lebih dari tugas formalnya tanpa mengharapkan imbalan. OCB adalah tingkah laku yang dikerjakan oleh guru untuk menghasikan keefektifan suatu organisasi sekolah, melainkan suatu tanggung jawab resmi guru yang bersangkutan. Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, menurut Hanson dan Borman dalam King (2011: 76), OCB merupakan tindakan untuk berangkat lebih awal, dan pulang terakhir untuk membantu teman menyelesaikan tugas. Dengan demikian, semua sistem kesadaran akan memperoleh manfaat yang sangat memuaskan dari usaha diluar tugas yang diberikan oleh perorangan disuatu perlakuan sosial. Ketaatan dan kerjasama guru dalam suatu organisasi sekolah dapat mengetahui tingkat tinggi rendahnya OCB guru.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berisikan tentang tindakan positif yang perlu dilakukan guru untuk diterapkan di sekolah. Perilaku OCB memiliki ciri-ciri suka menyediakan waktu luang untuk melakukan pekerjaan di luar tugas utama yang sudah dimilikinya, keinginan mengutamakan kepentingan sekolah, dan memegang tanggung jawab lebih untuk memajukan sekolah. Tingkah laku pendidik yang seperti itu dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Guru diminta melaksanakan tugas pokok dan juga memberikan pelayanan tambahan kepada seluruh anggota sekolah serta mengembangkan diri untuk kemajuan sekolah. Bila telah melaksanakan hal tersebut maka guru dapat dikatakan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

Untuk mengoptimalkan OCB guru di sekolah, dibutuhkan kerjasama dari kepala sekolah. Pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, Pendidik memerlukan adanya motivasi semangat, bimbingan dan arahan dari atasan mereka. Semua ini adalah modal yang sangat diperlukan sehingga setiap perilaku dan kebijakan yang diputuskan atau dilaksanakan oleh seorang atasan mempunyai pengaruh yang positif dan negatif bagi karyawan yang dipimpinnya. Seorang atasan harus dapat mendorong semangat dan membina karyawannya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya, pendidik akan memiliki hasil kerja yang baik dan menjadi tujuan untuk membuahkan hasil yang diunggulkan, baik di sekolah maupun untuk pendidik sendiri.

Atasan mempunyai pekerjaan dalam pengembangan kualitas pendidikan di tingkat sekolah. Atasan bertanggungjawab terhadap suatu pelaksanaan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kepala sekolah adalah seorang *leader* dalam mengelola organisasi sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu memanfaatkan SDM, SDA, sarana prasarana, waktu dan dana untuk kepentingan sekolah. Hal tersebut diharapkan mampu dikelola sebaik mungkin untuk menciptakan lingkungan yang terkoordinir dan kondusif.

Kepala sekolah ikut berkontribusi dalam menentukan target sekolah, antara lain yaitu pengawasan. Sebagai seorang atasan di sekolah adalah merupakan tugas berat sebagaimana diamanatkan pada Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang standar kompetensi pengawas sekolah/ madrasah. Karena itu seorang kepala sekolah mempunyai kewajiban melakukan supervisi akademik dan supervisi manajerial.

Kepala sekolah saat ini bukan hanya sebagai pendidik namun sebagai supervisor. Berfungsi sebagai *supervisor* manajerial dan sebagai *supervisor* akademik. Sebagai *supervisor* akademik kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk membina guru menjadi guru hebat dan profesional dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu juga berperan sebagai pengawas pendidikan yang senantiasa dan menjadi pendamping bagi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya pengawasan dari pimpinan diharapkan hasil dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah berhasil dan bermutu sehingga apa yang diharapkan menjadi terwujud. Proses pembimbingan bantuan kepada pendidik harus bertujuan dalam meningkatkan kualitas kegiatan dan hasil belajar yang tepat tujuan. Selain itu dengan supervisi yang dilakukan berdasarkan panduan yang ada maka mempunyai tujuan untuk menghasilkan dan kemajuan kegiatan belajar mengajar.

Sistem supervisi yang baik seharusnya mendukung strategi dan memusatkan diri pada harus dilaksanakan, tidak saja pada usaha pengukuran. Pokok perhatian ada pada kegiatan yang terpenting bagi pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pengawasan yang rutin dan terprogram merupakan rencana yang ada dilakukan dengan cara pembinaan, pemantauan, penilaian, dan bimbingan agar guru melakukan tugas dan fungsi secara baik dan benar. Sasaran yang ingin dicapai dalam setiap tahapan pelaksanaan program pengawasan untuk membandingkan kinerja, mengukur, memberikan makna terhadap keberhasilan yang ingin dicapai bersama guru.

Kepala sekolah perlu dibekali sebuah keterampilan untuk memudahkannya untuk mengatur sekolah. Pada saat menjalankan tugas pokok dan fungsinya,

kepala sekolah setidaknya mampu membawakan peran sebagai pendidik, pengelola, administrator, pengawas, pemimpin, pembaharu dan penggerak organisasi. Kemampuan memimpin yang kurang memumpuni dari kepala sekolah dapat menghambat target sekolah yang telah ditetapkan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, maupun pengawasan.

Keterampilan manajerial penting dimiliki oleh kepala sekolah karena keberadaannya menjadi hal mendasar untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tanpa adanya keterampilan, mustahil pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Khususnya bagi seorang pemimpin seperti kepala sekolah, keterampilan manajerial sangat diperlukan untuk mendorong semangatnya dalam bekerja. Orang akan lebih antusias dalam bekerja jika memiliki keterampilan yang memadai karena ia dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik dan mendapatkan penghargaan dari orang lain.

Menurut John A. Wagner dan John R. Hollenbeck (2010: 20) mendefinisikan bahwa keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang digunakan para manajer untuk mensukseskan pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebagian besar ditentukan oleh kombinasi dari merencanakan, mengorganisasikan, arahan, dan mengontrol fungsi-fungsi yang harus mereka lakukan. Sedangkan berdasarkan pendapat Chen et. al. (2005: 786) bahwa manfaat keterampilan manajerial menentukan keluaran dan kinerja organisasional, seperti kinerja dan OCB (perilaku anggota organisasi), sikap dalam bekerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, moral dan efisiensi pekerjaan, serta perkembangan manajemen.

Berdasarkan hal tersebut, kepala sekolah harus memiliki keterampilan untuk mendorong guru dalam hal inovasi dan kreatifitas, agar keluaran dan kinerja guru

menjadi lebih baik. Dengan melaksanakan hal tersebut memungkinkan tercapainya suatu kegiatan kerja yang efektif bagi penyelenggaraan kegiatan organisasi akan berhasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sekolah dapat dilihat apabila kepala sekolah mampu mengembangkan keterampilan dirinya agar berguna bagi organisasi di sekolah, yaitu guru.

Guru melaksanakan tugas ganda dalam proses pembelajaran di sekolah sebagai pendidik dan pengajar. Melihat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka diperlukan perilaku ekstra peran dari guru. Perilaku ekstra peran tersebut biasa dikenal dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Rahmi, 2013). Akan tetapi, saat ini masih ditemukan hal-hal yang tidak mencerminkan perilaku OCB sebagaimana yang digambarkan di atas. Guru yang seharusnya memperhatikan dan meningkatkan perilaku OCB guna meningkatkan kualitas sekolah terutama peserta didiknya, justru kualitas guru sendiri masih tergolong rendah.

Berdasarkan hasil prasurvei, pada tanggal 22 dan 23 November 2018 di dua Sekolah di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN1 Talang Jawa dan SDN2 Talang Jawa, diperoleh sesuatu yang menunjukkan OCB guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan belum terbentuk dengan baik. Pada enam bulan terakhir di kedua SD tersebut terutama di kelas 3 dan kelas 5, terdapat beberapa guru pengajar mata pelajaran yang tidak hadir pada jadwal yang telah ditentukan. Saat kondisi yang bersamaan tidak ada inisiatif dari rekan kerja guru yang bersangkutan untuk secara sukarela mengisi kelas yang kosong tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa

peran OCB pada guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan belum optimal.

Sedangkan hasil wawancara kepada kepala SDN 1 Talang Jawa dan SDN 2 Talang Jawa di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 22 dan 23 November 2018 teridentifikasi kurang adanya OCB dari tenaga pendidik, yaitu: kesadaran tinggi yang kurang dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui hasil belajar mengajar sangat berkualitas secara berkelanjutan, seperti tidak adanya keinginan untuk menggantikan guru mata pelajaran yang sedang berhalangan hadir. Kemudian perubahan pada mengembangkan lembaga masih kurang, sportifitas dalam menangani persoalan, dan guru kurang berperan aktif dalam mewujudkan perkembangan sekolah, guru cenderung pasif untuk mengutarakan ide-ide untuk pengembangan sekolah dalam rapat guru, hal ini menunjukkan aspek *Civic Virtue* yang rendah., serta keinginan untuk melakukan hal terbaik untuk kemajuan dan kepentingan sekolah.

Padahal, menurut hasil penelitian Fatwa Tentama, dkk (2018), tentang peran *organizational citizenship behavior* terhadap *subjective well-being* pada guru perempuan, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,346 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ), artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being*. Artinya, peran keterampilan manajerial kepala sekolah diperlukan oleh guru melalui OCB.

Selain itu, hasil penelitian Prihatsanti dan Dewi (2010) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo, menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap munculnya OCB. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan



prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap OCB sebesar 25%.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Li (2013), bahwa kepuasan kerja guru sekolah dasar dan menengah di Cina berhubungan positif dengan OCB. Li juga menjelaskan bahwa semakin berkomitmen guru terhadap profesinya, maka semakin banyak OCB yang ditunjukkan. Saat individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan berkomitmen untuk organisasinya, maka individu tersebut semakin mempunyai perasaan memiliki organisasi dan memunculkan perilaku melebihi harapan organisasi, namun ketika individu menarik diri dari organisasi dan memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melakukan hal-hal yang sifatnya kontraproduktif, seperti tindakan agresi, pemerasan, dan penyuaipan (Saxena & Saxena, 2015).

Untuk itu, usaha menumbuhkan dan mengoptimalkan OCB di sekolah, diperlukan dukungan dan peran dari kepala sekolah. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, seorang guru akan sangat membutuhkan adanya dorongan semangat, bimbingan dan arahan dari pimpinan mereka. Hal ini merupakan modal yang sangat penting sehingga hampir setiap tindakan atau kebijakan yang diambil/dilakukan oleh seorang pemimpin mempunyai dampak positif dan negatif bagi bawahan yang dipimpinnya.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: "Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan

Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, diperoleh suatu rumusan masalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru-guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru-guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru-guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di SDN Kec. Merbau Mataram Kab. Lampung Selatan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat pada Prodi Pendidikan Dasar khususnya yang mengkaji pengaruh pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru jenjang SD.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi kepala sekolah**

Hasil penelitian sebagai masukan strategi dan teknik untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru di sekolah melalui pengembangan pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah.

###### **b. Bagi guru**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bentuk masukan untuk meningkatkan kepribadian yang baik dan motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru agar dapat menjadi guru yang profesional.

###### **c. Bagi Sekolah**

Meningkatkan mutu sekolah melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kerangka keterampilan manajerial dan pengawasan kepala sekolah.

d. Bagi instansi lain (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan)

Penelitian ini diharapkan berguna dalam menerapkan langkah strategis untuk peningkatan mutu sekolah dalam kerangka pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah.

e. Bagi Peneliti

Memberikan bagaimana teori-teori manajemen pendidikan diimplementasikan dalam tatanan praktis dan menjadi umpan balik kesiapan praktisi pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### 1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali di populerkan oleh Organ kemudian dikembangkan oleh tokoh-tokoh lain. Organ sendiri mengemukakan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas dan ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2008). OCB didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja guru di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Pendapat Schnake dikutip Alotaibi (2001: 363) menterjemahkan OCB sebagai "*functional, extra-role, prosocial behavior, directed at individuals, group, and/or an organization*". Hal ini mengidentifikasi bahwa OCB memiliki peran sebagai ekstra peran, fungsional, mengarahkan individu, kelompok atau organisasi dan perilaku prososial. Sedangkan menurut Alotaibi sendiri (2001: 363), OCB is discretionary "*pro-social*" ethical behavior. Artinya, OCB adalah memberi kebebasan untuk memilih "pro-sosial".

Pola tersebut diperlukan untuk mendorong rancangan kegiatan dalam organisasi yang tidak selamanya dapat terlaksana secara formal melalui kegiatan rutin organisasi. Pada kondisi tertentu, suatu organisasi mendorong perilaku ekstra peran, terutama ketika organisasi tersebut memerlukan dukungan aktivitas dari

pegawai lain yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang. Schermerhorn *et.al.* (2010: 74) menjelaskan bahwa: *“these are discretionary behaviors, that represent a willingness to “go beyond the call of duty” in one’s work”*.

Berdasarkan beberapa konsep yang diuraikan di atas jelas bahwa seseorang memiliki kebebasan untuk melakukan OCB atau tidak menerapkan. Hal ini berarti bahwa OCB sebagai bentuk perilaku bukanlah perilaku yang harus untuk diterapkan.

Pandangan tentang definisi OCB Colquit *et.al.* (2009: 43-44) bahwa: *“OCB is voluntary employee activities that may or may not be rewarded but that contribute to the organization by improving the overall quality of the setting in which work takes place”*. Colquit ingin memberitahukan bahwa OCB adalah suatu tindakan yang didasari atas inisiatif dari pelaku yang secara tidak langsung memberikan peningkatan kerja dilingkungan organisasi tersebut. Pentingnya perilaku OCB harus ditanamkan dalam diri individu.

Guru yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi tempat bekerja dengan sendiri akan merasa tentram dan damai terhadap pekerjaannya. Sebuah organisasi dinyatakan efektif bila kemauan keluar gurunya rendah, dan kepuasan kerja tinggi. Robbins dan Judge (2008: 40) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku pilihan yang bukan menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Wagner dan Hollenbeck (2010: 111) menjelaskan bahwa:

*OCB is act that promote the organization’s interest, but are not formally a part of any person’s documented job requirements. They include behaviors such as volunteering for assignments, going out of one’s way to welcome new employees, helping others who need assistance, staying late to finish a task,*

*or voicing one's opinion on critical organizational issues. OCBs tend to make the organization run more smoothly, but dissatisfied employees rarely engage in them. Instead, employees seem to take a reciprocating approach to these kinds of behaviors; that is, they show a willingness to engage in them only if they feel that the employer goes out of its way as well.*

Berdasarkan kutipan di atas bahwa OCB merupakan tindakan-tindakan yang memajukan lembaga, dan bukan suatu kewajiban dalam persyaratan bagi pekerja didokumentasi secara terstruktur. termasuk pekerjaan seperti relawan bertugas, merangkul para pegawai baru, saling menolong dengan yang membutuhkan bantuan, atau menyampaikan pemikiran pada persoalan organisasional secara kritis. OCB cenderung membuat kegiatan berjalan tertib, namun pekerja kurang sepaham. Pemberontakan dilakukan jika mereka melihat bahwa pekerja lainya juga melakukan pekerjaan ke luar dari jalur.

McShane dan Glinow (2010: 17-18) menjelaskan bahwa:

*Organizational citizenship behavior is various form of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context. Organizational citizenship behaviors take many forms. Some are directed toward individuals. Other OCBs represent cooperation and helpfulness toward the organization in general. These include supporting the public image, taking discretionary action to help the organization avoid potential problems, offering ideas beyond those required for your own job, attending voluntary functions that support the organization, and keeping up with new developments in the organization.*

Berdasarkan kutipan di atas bahwa para pegawai juga butuh untuk terlibat di dalam OCB, berbagai bentuk OCB yang terlaksana seperti bekerjasama, pemberian bantuan yang bermanfaat bagi orang lain yang memberi mendukung berbagai jenis kerja sama mendukung konteks social dan psikologis. OCB memiliki berbagai variasi. OCB perorangan yang mewakili kerjasama yang menunjang kesan publik, kebebasan memilih untuk membantu organisasi memperkecil permasalahan potensial, mengungkapkan ide bagi kemajuan

pekerjaan, mendukung fungsi sukarela yang mendukung organisasi dan menjaga perkembangan terbaru.

Menurut Parnell dan Crandal dalam JO Ann Duffy bahwa "*OCB is behavior that is beyond the "call of duty" they are always discretionary in nature.*" Sedangkan menurut Jo Ann Duffy dan Juliana Lily sendiri (2013: 193) menyatakan bahwa OCB adalah tingkah laku kebebasan menentukan pilihan di luar tanggung jawab pekerjaan yang ditentukan dengan pertimbangan manajemen bagi memajukan organisasi atau instansinya. Pendapat Dinc dan Senyurt (2015: 138) bahwa "*OCB is an expert social conduct that can be depicted as optional work execution*". Kegiatan dilaksanakan oleh ahlinya sebagai pekerjaan pilihan.

OCB menurut Organ sebagaimana dalam Foote, Tang (2008: 934) yaitu "*individual behavior that is discretionary: not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*". Maka perilaku yang berdasar atas kesukarelaan, tidak mungkin dipaksakan pada batasan tanggung jawab dan tidak menerima apresiasi tetapi kemampu memberikan sumbangsib bagi keefektifan dan dan keefesienan.

Berdasarkan uraian tersebut perilaku ekstra ini timbul dari setiap perorangan secara spontan dan merupakan panggilan nurani agar turut dalam setiap aktifitas yang dilaksanakan. Hal ini disebabkan adanya keterikatan emosional dari individu tersebut dengan lembaga dimana ia mengabdikan diri. seperti ini dibutuhkan untuk mendorong pelaksanaan suatu kegiatan yang tidak selamanya dapat dilakukan secara resmi melalui pelaksanaan. Dikondisi tertentu, ada saatnya membutuhkan



penanganan yang luar biasa, terutama ketika lembaga yang mendapat aspirasi individu tanpa menilai sesuatu dengan uang.

Menurut Smith *et.al* (2008: 934) menjabarkan bahwa OCB adalah "*lubricate the social machinery of the organization*", "*provide the flexibility needed to work through many unforeseen contingencies*", and *help employees in an organization "cope with the otherwise awesome condition of interdependence on each other"*. Maksudnya perilaku tersebut yang mempercepat terwujudnya jalannya organisasi, ketersediaan yang dibutuhkan dalam bekerja dan membantu guru untuk saling bekerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa OCB dapat tercipta solidaritas yang dapat mengarahkan guru bekerjasama mendiskusikan berbagai permasalahan yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik garis besar bahwa OCB yaitu: tindakan bebas, spontan, sukarela yang dilakukan demi kepentingan pihak lain (rekan kerja, kelompok, atau organisasi), tidak diperintahkan secara formal dan tidak diakui dengan kompensasi atau penghargaan formal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi guru yang melebihi deskripsi kerja formal yang dilakukan secara bebas, sukarela, spontan, dan tidak diakui oleh sistem *reward*, namun memberikan kontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

## **2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pendapat Luthans (2011: 149) "*OCBs can take many forms, but the major ones could be summarized as: 1) altruism, 2) conscientiousness, 3) civic virtue, 4) sportsmanship, and 5) courtesy*". Maksudnya, OCB memiliki berbagai bentuk

sebagai berikut: 1) altruisme, adanya kesadaran, timbulnya kebajikan, perbuatan sportivitas, dan kesantunan.

Pertama, altruisme merupakan sifat mendahulukan kepentingan orang lain, seperti memberikan bantuan ke teman kerja dan meluangkan waktu demi membantu orang yang ditunjukkan secara langsung pada individu, akan tetapi perilaku yang dirinya perbuat berdasarkan pada kinerja.

Kedua, adanya kesadaran yaitu kehatian, seperti efisiensi memanfaatkan kondisi, rentang absensi yang aktif adalah salah satu kontribusi terhadap loyalitas didasarkan perorangan maupun kelompok.

Ketiga, kebajikan merupakan suatu bijaksana yang benar, seperti halnya melayani komite sekolah atau panitia, melaksanakan tugas dan fungsi organisasi sekalipun tidak disyaratkan, namun dapat membantu memberikan pelayanan dan memberikan kesan baik bagi organisasi yang dibutuhkan bagi kepentingan perkumpulan.

Keempat, *perbuatan* sportivitas; adalah berfikir positif, seperti menghindari keluhan dan pengaduan menggunakan sebaik mungkin jumlah waktu digunakan sebagai upaya membangun institusi.

Kelima, kesantunan; yaitu suatu pribadi sopan dan taat, seperti pemberitahuan peringatan sebelum akan izin, memberikan berita dengan tepat dengan upaya pen timbulnya hoax egahan beredar di lingkungan institusi.

Kepala sekolah sebagai makhluk social harus mempunyai kemampuan untuk berempati kepada lingkungan sekitarnya, dan menyesuaikan aturan yang diterapkannya. Penerapan norma luhur yang baik, maka interaksi sosial yang baik akan terjalin. Bila setiap pemimpin memiliki OCB dapat dipastikan dirinya akan

dengan mudah mengendalikan baik yang akan digunakan demi kepentingan bersama. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan semua sektor kerja organisasi sekolah.

Menurut Katz dalam Huang dan Tsai (2012: 513-529) mengemukakan:

*In order to operate efficiently, an organization must possess the following three basic conditions pertaining to employees: a) participating and staying in the organization, b) acting according to the behavioral principles regulated by the organization, and the most important condition, c) automatic devotion to the organization. The third extra-role categorized and defined it as citizenship behavior.*

Hal ini berarti bahwa agar beroperasi secara efisien, suatu organisasi harus mempunyai tiga persyaratan yang menyangkut: 1) berpartisipasi pada institusi; 2) berbuat berdasarkan tindakan yang ditetapkan berdasarkan skala prioritas 3) komitmen dan taat pada lembaga. Bagian C yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 40) organisasi yang berhasil memerlukan guru yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan harapan. Fakta memperlihatkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai dengan OCB yang baik, memperoleh prestasi yang dari organisasi lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dianalisis bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah perilaku individu yang tidak tergambar pada rangkaian tugas yang mempunyai manfaat pada perkumpulan pada tercapainya dengan indikator berperilaku menolong, menghormati, sportivitas, kesungguhan, dan loyalitas dengan perkumpulan.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup elusif dan berhubungan satu sama lain. Faktor-faktor yang memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap OCB sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan antara lain yaitu:

#### a. Budaya dan iklim organisasi

Terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama memicu terjadinya OCB (Organ, 2006). Sloot (1999) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka merasa puas akan pekerjaannya, menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas, percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Guru dalam iklim organisasi yang positif merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh perusahaannya.

#### b. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati (mood) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (dalam Emanuel, 2011) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk

membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Meskipun suasana hati sebagian dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif, maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap *Perceived Organization Support*

Studi Shore dan Wayne (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi prediktor OCB. Pekerja yang merasa didukung organisasi, akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan bawahan

Miner (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

e. Masa kerja

Greenberg dan Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et ( dalam Emanuel, 2011). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

f. Jenis kelamin

Konrad (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Lovel (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria.

#### 4. Karakteristik OCB

Terdapat lima dimensi OCB menurut Organ (2006) adalah sebagai berikut :

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatankeberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja

sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Sedangkan menurut Luthans (2006) OCB memiliki banyak bentuk tetapi bentuk utamanya dapat disimpulkan sebagai berikut : altruisme (misalnya, membantu rekan kerja tidak sehat), kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek), kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama), sikap positif (misalnya, iku menanggung kegaalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), dan sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

## B. Pengawasan

### 1. Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah suatu “proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil yang dilaksanakannya sesuai rencana pemerintah serta tujuan kebijaksanaan yang telah ditentukan”(Surya: 1997). Menurut Hendiyat Soetopo, pengawasan identik dengan supervisi. Supervisi diartikan sebagai

”suatu usaha dari petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimuler, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode pengajaran serta evaluasi pengajaran”.

Untuk merealisasikan pencapaian suatu tujuan, tidak dijamin semua rencana yang telah tersusun dengan baik akan terlaksana sesuai yang diinginkan. Untuk hal tersebut diperlukan satu kegiatan yaitu pengawasan. Pengawasan sangat penting dilakukan karena pengawasan merupakan kegiatan terakhir dan kunci dari proses manajemen. Keberhasilan dari proses manajemen suatu organisasi dapat diperoleh dari pengawasan yang dilakukan secara kontinu dan objektif.

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari manajemen. Lembaga Administrasi Negara seperti dikutip oleh Usman (2008: 470) memberikan batasan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/ kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

Certo (2006: 241) menyebutkan pengawasan sebagai:

*Controlling is a systematic effort by business management to compare performance to predetermined standard, plans, or objectives to determine whether performance is in line with these standards and presumably to take any remedial action required to see that human and other corporate resources are being used in the most effective and efficient way possible in achieving corporate objectives.*



Konsep pengawasan dari Certo di atas menekankan pada tiga hal, yaitu: (1) harus adanya rencana, standar atau tujuan sebagai tolak ukur yang ingin dicapai, (2) adanya proses pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, (3) adanya usaha membandingkan mengenai apa yang telah dicapai dengan standar, rencana atau tujuan yang telah ditetapkan, dan (4) melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian konsep pengawasan dari Certo ini terlihat bahwa ada kegiatan yang perlu direncanakan dengan tolak ukur berupa kriteria, norma-norma dan standar, kemudian dibandingkan mana yang membutuhkan koreksi ataupun perbaikan-perbaikan.

Pengawasan secara umum menurut Robbins dan Coulter (2012: 486) dikatakan "*Controlling, it is the process of monitoring, comparing and correcting work performance*". Hal ini berarti pengawasan meliputi tiga kegiatan yaitu, monitoring, membandingkan dan mengoreksi kinerja. Pendapat yang sama menurut Donald C. Mosley *et.al.* (2005: 390) mendefinisikan pengawasan "*Controlling is defined as the management function that involves comparing actual performance with planned performance and taking corrective action, if needed, to ensure that objectives are achieved*".

Menurut Dessler dalam Mukhneri Mukhtar (2013: 36) menyatakan "*Controlling is the task ensuring that activities are providing the desired result*". Pendapat di atas mengungkapkan bahwa pengawasan adalah tugas yang menjamin bahwa aktivitas-aktivitas menyediakan hasil yang diinginkan.

Sedangkan James A.F. Stoner (1978: 566) menguraikan pengertian pengawasan lebih mendetail, yaitu:

*Control is a systematic effort to set performance standards with planning objectives to design information feedback systems to compare actual performance with these predetermined standards to determine whether there are any deviations and to measure their significance, and to take any action required to assure that all corporate resource are being used in the most effective and efficient way possible in achieving corporate objectives.*

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan monitoring dan menilai bahwa hasil yang didapat sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai satu kegiatan yang dilakukan untuk mengoreksi dan mengevaluasi kegiatan yang menyimpang untuk diperbaiki agar semua kegiatan berjalan secara efektif dan efisien sehingga tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana sesuai tujuan yang dikehendaki.

Pada sisi lain, Schermerhorn dalam Mukhneri Mukhtar (2013: 37) menyatakan "*Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired result*". Menurut pendapat tersebut bahwa pengawasan adalah suatu proses mengukur kinerja dan mengambil tindakan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Dari cara tersebut, maka suatu perencanaan yang menggunakan kegiatan pengawasan harus dikerjakan diawal. Perencanaan yang dimaksudkan mencakup: wadah, pengorganisasian, fungsi, mekanisme, dan struktur. Dengan melaksanakan hal tersebut perencanaan dan pengawasan memiliki tujuan dan standar yang baik.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu pengawasan dari seseorang yang ditugaskan untuk bertanggungjawab atas wewenang melakukan monitoring, penilaian dan pembinaan terhadap individu atau lembaga binaanya. Seseorang yang diberikan jabatan tersebut disebut pengawas atau *supervisor*.

Tujuan utama dari pengawasan menurut Manullang (2004: 127) ialah mengupayakan agar tujuan dari perencanaan dapat terlaksana. Kelemahan dan kesulitan yang terjadi dalam jangka waktu yang tidak dapat ditentukan dapat dicegah dengan mengadakan pengawasan tahap pertama sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Luthans (2006: 245) menjelaskan bahwa "*Controlling is another important source from work satisfaction*". Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Pengawasan manajerial merupakan tugas pertama seorang pengawas, adapun tugas pokok yang kedua adalah melakukan pengawasan akademis. Pengawasan manajerial merupakan suatu penilaian, pembinaan dan bimbingan mulai dari perencanaan program, dari mulai kegiatan awal sampai dengan hasil. Untuk meningkatkan kinerja sekolah perlu adanya suatu bimbingan dan bantuan kepada guru dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa berkaitan dengan pengawasan akademik dalam pelaksanaannya.

Tiga pokok tahapan yang terdapat dalam proses pengawasan sebagaimana yang dijabarkan oleh Ukas (2004: 92), yaitu: (1) Ukuran-ukuran yang menyajikan bentuk yang diminta. Standar ukuran ini dapat nyata, atau dapat juga tidak nyata, khusus atau umum, tetapi masih dalam batasan dianggap orang lain memiliki hasil yang sesuai dengan tujuan, (2) membandingkan antara hasil yang nyata dengan ukuran yang telah dilaksanakan. Hasil dari evaluasi perlu dilaporkan kepada pihak yang berperan dan bertanggung jawab didalamnya, dan (3) mengadakan kegiatan koreksi. Pengukuran-pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan

berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil-hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengawasan didefinisikan sebagai proses penilaian, monitoring, dan hasil pekerja supaya tercapai keinginan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

## 2. Karakteristik Sistem Pengawasan

Karakteristik sistem pengawasan yang efektif menurut Siagian (2007: 130), pengawasan akan berlangsung efektif apabila memiliki berbagai ciri yang dibahas sebagai berikut:

- a. Pengawasan harus merefleksikan sifat dan berbagai kegiatan yang diselenggarakan. Teknik pengawasan harus tepat antara pemberi berita, pelaksana pengontrol dan aktifitas yang menjadi focus dalam pengontrolan tersebut.
- b. Pengawasan sedini mungkin arahkan tentang kemungkinan adanya ketidaksesuaian dengan pelaksanaan.
- c. Pelaksananya wajib memberikan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu.
- d. Pengawasan harus dilaksanakan secara objektif agar komponen dalam rencana standar prestasi kerja yang diharapkan dapat dipenuhi oleh para pelaksana kegiatan operasional tersebut. Standar pengawasan tersebut harus detail hanya mekanisme prosedur kerja, melainkan urutan kriteria yang dideskripsikan secara kuantitatif dan kualitatif. Pengawasan dapat dilakukan lebih objektif bila mengikuti kriteria tersebut.
- e. Keluwesan pengawasan; pengawasan haruslah fleksibel dalam pelaksanaanya, sehingga jika terjadi kemungkinan untuk melakukan

perubahan-perubahan pada kegiatan dilapangan, perubahan tersebut dapat dilakukan tanpa harus mengubah format awal kebijaksanaan dan perencanaan organisasi.

Supaya sistem pengawasan menjadi efektif, maka karakteristik berikut harus ada dalam sebuah pengawasan.

- a. Akurat. Informasi mengenai pelaksanaan pengawasan harus seakurat mungkin karena bila tidak akurat dapat mengakibatkan pengambilan tindakan koreksi yang salah atau dapat menimbulkan masalah baru.
- b. Tepat waktu. Pengaduan harus segera disampaikan dan dievaluasi sehingga dapat dilakukan sebuah tindakan sebelum memicu masalah yang lebih kompleks.
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi dapat dipahami dengan mudah dan lengkap serta bersifat objektif.
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis. Pengawasan seharusnya memperhatikan kesalahan-kesalahan yang sudah berulang kali dilakukan dan dapat mengakibatkan masalah baru.
- e. Realistik secara ekonomis. Anggaran dari pelaksanaan pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan nilai kebergunaannya.
- f. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus tertata sesuai dengan struktur organisasi, karena bagaimanapun setiap bagian dalam proses pekerjaan dapat mengakibatkan hasil keseluruhan kegiatan.
- g. Fleksibel. Pengawasan harus bersifat fleksibel agar bisa memberikan suatu tanggapan pada menyesuaikan perubahan di lingkungan.

- h. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Manajerial dari system pengawasan haruslah baik agar menjadi suatu acuan yang baik.
- i. Diterima oleh anggota organisasi. Manajerial sistem pengawasan harus dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan peran kerja demi mendorong prestasi dan tanggungjawab.

Karakteristik sistem pengawasan yang efektif menurut Handoko (2015: 370) dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. *Accurate*. Kejelasan informasi pada kinerja harus dapat dipercaya sehingga dapat memeriksa kegiatan organisasi dengan tepat. Ketidaktepatan data dan informasi dalam sistem pengawasan dapat menyebabkan kegiatan organisasi bermasalah.
- b. *Timely*. Informasi harus dikumpulkan, diarahkan untuk mencapai tujuan, dan menilai dengan cepat jika terjadi kesalahan. Ketepatan waktu ini dalam pengawasan dapat digunakan untuk mengembangkan hasil yang lebih baik.
- c. *Objective and comprehensible*. Pengawasan yang baik harus objektif, tidak memihak dan sasaran pengawasan bersifat menyeluruh terhadap berbagai aspek yang saling terkait.
- d. *Focused on strategic control points*. Pengawasan harus terfokus pada langkah-langkah strategis pengawasan. Dalam hal ini diharapkan para pengawas sebelum melakukan kegiatan pengawasan, perlu menetapkan fokus pengawasan yang akan dilakukan. Dengan adanya pengawasan yang terfokus pada masalah tertentu dapat memudahkan dalam menyiapkan instrumen pengawasan dan menyusun laporan pengawasan.

- e. *Economically realistic*. Pengawasan yang efektif harus memperhatikan aspek-aspek ekonomi yang dimiliki oleh seorang pengawas. Aspek-aspek ekonomi yang dimaksud, seperti anggaran, waktu yang tersedia, jarak ke lokasi pengawasan, dan lain-lain. Dampak positif dan negatif dari pengawasan juga harus dipertimbangkan secara matang.
- f. *Organizationally realistic*. Kenyataan yang dimiliki organisasi harus diperhatikan dalam proses pengawasan yang efektif. Komponen-komponen organisasi seperti: tujuan, struktur organisasi, lingkungan dan sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan pengawasan.
- g. *Coordinated with the organization's work flow*. Keberhasilan kegiatan pengawasan harus terkoordinir dengan jaringan kerja organisasi yang terkait. Koordinasi dengan unit-unit organisasi yang terkait dapat menghindari terjadinya tumpang tindih atau ketidakjelasan pelaksanaan pengawasan.
- h. *Flexible*. Program pengawasan dapat dilaksanakan secara luwes atau fleksibel sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan.
- i. *Prescriptive and operational*. Kegiatan pengawasan memerlukan uraian secara rinci dan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- j. *Acceptable to organization members*. Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan sebaiknya sangat diperlukan oleh para anggota organisasi.

Menurut pendapat Ofsted (2003) bahwa tugas kepala sekolah sebagai pengawas mencakup *advising* (menasehati), *inspecting* (mensupervisi), *monitoring* (memantau), *coordinating* (mengkoordinir), *reporting* (pelaporan) dan *performing*

*leadership* (penampilan kepemimpinan) dalam arti memberikan kepemimpinan sesuai tanggungjawab.

Tugas utama *inspecting* (mensupervisi) antara lain mensupervisi kinerja guru, kinerja staf sekolah, pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta ketersediaan dan pemanfaatan sumberdaya. Tugas pokok *advising* (memberi advis/nasehat) meliputi memberi advis kepada guru tentang pembelajaran yang efektif, memberi advis kepada rekan kerja dan staf di sekolah dalam meningkatkan kinerja, memberi advis untuk orang tua siswa dan komite sekolah sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam pendidikan.

*Monitoring/pemantauan* memiliki tugas utama meliputi: mengamati penerimaan siswa baru, mengamati proses dan hasil belajar siswa, mengamati pelaksanaan ujian, mengamati rapat guru dan staf sekolah, mengamati program-program pengembangan sekolah. Tugas utama *reporting* antara lain: melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Propinsi dan/atau Nasional, serta membuat laporan perkembangan dan hasil pengawasan ke masyarakat publik.

Tugas pokok *coordinating* meliputi tugas: mengkoordinir sumber-sumber daya sekolah baik sumber daya manusia, material, finansial dan mengkoordinir kegiatan antar sekolah, mengkoordinir pelaksanaan kegiatan inovasi sekolah, mengkoordinir personil stakeholder yang lain. *performing leadership/memimpin* memiliki tugas utama yaitu: memimpin pengembangan inovasi sekolah, memimpin pengembangan kualitas SDM di sekolah binaannya, partisipasi pada perencanaan pendidikan di kabupaten/kota, partisipasi dalam akreditasi sekolah, partisipasi dalam merekrut personal untuk proyek atau program-program khusus



pengembangan mutu sekolah, partisipasi dalam mengelola konflik di sekolah dengan *win-win solution* dan partisipasi dalam menangani pengaduan baik dari internal sekolah maupun dari masyarakat. Adapun menurut Tim Depdiknas (1999), pengawasan harus diterapkan sebagai berikut:

- a. Pengawasan bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan dan bukan semata-mata mencari kesalahan.
- b. Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung.
- c. Balikan atau saran perlu segera diberikan.
- d. Pengawasan dilakukan secara priodik.
- e. Pengawasan diberikan dalam suasana kemitraan

Sedangkan menurut Siagian (2014: 40) menjelaskan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai berikut: “pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis untuk memantau penyelenggaraan kegiatan operasional untuk melihat apakah tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses penilaian, monitoring dan pembinaan terhadap kinerja individu agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien, dengan indikator: *advising* (memberi nasehat), *inspecting* (mensupervisi), *monitoring* (memantau), *inspecting* (mensupervisi), *Monitoring* (memantau), *inspecting* (mensupervisi), *coordinating* (mengkoordinir), dan *performing leadership* (membangun kepemimpinan).

## C. Keterampilan Manajerial

### 1. Definisi Keterampilan Manajerial

Keterampilan manajerial terdiri dari dua kata yaitu “keterampilan” dan “manajerial”. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 137) bahwa keterampilan adalah kemampuan khusus untuk memanipulasi objek fisik “*skill is the specific capacity to physically manipulate objects*”. Menurut George dan Jones (2012: 12) bahwa “*Skill is an ability to act in a way that allows a person to perform well in his or her role*”. Hal ini berarti bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk bertindak dalam suatu cara yang membolehkan seseorang untuk bertindak dengan baik dalam peranannya.

Wagner dan Hollenbeck (2010: 20) mengungkapkan: “*Managerial skill is the skills that managers use to succeed in their jobs are largely determined by the combination of planning, organizing, directing, and controlling functions that they must perform.*” Setiap kegiatan manajemen apapun akan memerlukan langkah-langkah yang meliputi: merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengawasi. Semua aktivitas ini dilakukan secara terus menerus dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keempat tahapan itu dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu proses penentuan tujuan atau sasaran objek dan penetapan beberapa metode untuk pencapaian tujuan atau objek seefisien dan seefektif mungkin. Dalam kegiatan proses perencanaan terdapat tiga kegiatan yang tidak mungkin dipisahkan, yaitu: (1) Perumusan tujuan (suatu kondisi atau keadaan pada masa yang akan

datang, yang dapat membantu tercapainya misi organisasi, (2) Pemilihan program (pengembangan program disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman agar tercapai tujuan yang diinginkan) dan (3) Identifikasi/pengalokasian sumber (pemanfaatan sumber daya yang ada, baik manusia dan prasarana yang dapat menunjang pencapaian tujuan).

Proses perencanaan juga merupakan penghubung antara kesenjangan keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Perencanaan membutuhkan pendekatan rasional ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu maka dalam proses perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu proses dan pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, memberikan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumber daya yang ada serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan/sasaran yang telah ditentukan.

Proses pengorganisasian mempunyai lima tahap, yaitu: (1) Perincian pekerjaan, (2) Pembagian pekerjaan, (3) Penyatuan pekerjaan, (4) Koordinasi pekerjaan dan (5) Monitoring dan reorganisasi. Kelima tahap ini akan saling berkaitan dan tidak dapat berdiri sendiri. Karena pengorganisasian merupakan proses berkelanjutan maka diperlukan penilaian ulang terhadap keempat langkah sebelumnya secara berkala

dengan tujuan untuk menjamin konsistensi, efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

Disinilah urgensi seorang guru harus memiliki kemampuan untuk megorganisir semua potensi yang dimiliki organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta mempunyai kemampuan mengembangkan organisasi.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mencakup menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik agar tercapai tujuan/sasaran yang telah ditetapkan. Dalam memimpin suatu organisasi itu pada hakikatnya bagaimana usaha seorang pemimpin memengaruhi orang-orang di sekitarnya untuk dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan bersama.

Nanang Fattah (2008) menyebutkan bahwa seorang pemimpin sekurang-kurangnya harus memiliki tiga ciri, yaitu: (1) Penglihatan sosial, (2) Kecakapan berpikir, dan (3) Keseimbangan emosi. Seorang pemimpin membutuhkan kemampuan memimpin, keseimbangan emosi, mencintai profesi, memiliki penglihatan dan perasaan sosial serta memiliki inisiatif sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kegiatan kepemimpinan ini merupakan suatu yang sangat konkrit, oleh karena kegiatan ini berhubungan langsung dengan orang-orang dan yang harus diingat bahwa kepemimpinan akan berlangsung efektif bila pemimpin itu mampu memenuhi fungsinya sebagai: fungsi instruktif

(memiliki kemampuan mewujudkan dan menerjemahkan suatu keputusan menjadi instruksi/perintah), fungsi konsultatif (memperoleh umpan balik dari orang di sekitarnya, guna untuk menyempurnakan dan memperbaiki keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan) dan sebagainya.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi, karena proses pengawasan ini memiliki peran untuk melihat dan mengecek sejauh mana hasil yang telah dicapai organisasi tanpa takut terjadi penyimpangan terlalu jauh dari arah yang telah ditetapkan. Proses pengawasan pada dasarnya terdiri dari tiga tahap, yaitu: (1) Menetapkan standar pelaksanaan, (2) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, dan (3) Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.<sup>19</sup> Dengan adanya pengawasan, guru dapat menjaga organisasi tetap berada dalam jalur yang benar.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan menejerial dapat mengsucceskan para pekerja untuk menentukan suatu gabungan dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan memberikan pengawasan pada tugas yang harus dikerjakan.

Adapun keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang manajer agar sukses dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya adalah keterampilan konseptual, keterampilan teknis dan keterampilan manusiawi. Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk memandang organisasi sebagai suatu keseluruhan serta

melihat seberapa jauh bagian-bagian dari organisasi itu saling berhubungan dan saling bergantung satu dengan lainnya. Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan pemahaman menyeluruh dari semua kegiatan yang melibatkan metode, proses dan prosedur. Keterampilan manusiawi adalah kemampuan untuk melakukan interaksi dengan orang lain dengan sukses.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013: 8) bahwa "*Managerial skill is another way of considering what managers do in order to look at the skills or competencies they need to achieve their goals*". Dari pendapat tersebut kemampuan manajerial merupakan cara lain dari mempertimbangkan apa yang para manajer lakukan agar melihat keterampilan-keterampilan atau kompetensi-kompetensi yang mereka butuhkan untuk mencapai sasaran mereka. Menurut Kirkley *et.al.* (1998: 145) bahwa "*managerial skill is a major determinant of productivity or reason why production among firms varies*". Hal ini berarti bahwa keterampilan manajerial adalah suatu faktor penentu utama dari produktivitas atau alasan mengapa produksi antara perusahaan berbeda.

Menurut Chen *et.al.* (2005: 786) bahwa "*managerial skill utilization may determine organizational outcomes and performance, such as job performance and organizational citizenship behaviour, job attitudes, job satisfaction, organizational commitment, work morale and efficiency, and management development*". Maka kemampuan manajerial sangatlah berpengaruh di semua ini agar operasional kerja di sekolah dapat berjalan dengan baik. Nantinya hal itu dapat berdampak pada OCB, kepuasan kerja, komitmen anggota, dan peningkatan kinerja semua anggota sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri No 13 Tahun

2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi:

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
3. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

11. Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
12. Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
13. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
14. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini penting bagi kepala sekolah dalam mendayagunakan guru sehingga keterampilan manajerial kepala sekolah berperan penting dalam proses pendayagunaan sumber daya manusia disekolah.

## 2. Jenis Keterampilan Manajerial

Menurut Chuadhry dan Shah (2012: 375) bahwa:

*Principal needs certain skills to perform his/her duties and activities associated with being a school head. The head needs skills that are technical, human and conceptual skills. Technical skills include knowledge of and*



*proficiency in a certain specialized field, such as computers, financial and managerial accounting, or manufacturing. Human skills involve the ability to work well with other people both individually and in a group. Heads deal directly with people. Heads with good human skills are able to get the best out of their people. They should know how to communicate, motivate, lead, and inspire enthusiasm and trust. This is equally important at all levels of management. The conceptual skills those heads must have to think and conceptualize about abstract and complex situations. Using these skills heads must be able to see the organization as a whole, understand the relationship among various subunits, and visualize how the organization fits into its broader environment.*

Berdasarkan kutipan di atas menyatakan bahwa kepala sekolah membutuhkan keterampilan-keterampilan tertentu untuk melaksanakan kewajiban dan aktivitasnya yang berhubungan dengan menjadi seorang pemimpin sekolah. Kepala sekolah membutuhkan keterampilan-keterampilan yang teknis, manusiawi dan konseptual. Keterampilan teknis termasuk pengetahuan dan kecakapan dalam suatu bidang khusus tertentu, seperti komputer, laporan keuangan dan manajerial, atau produksi. Keterampilan manusiawi meliputi kemampuan untuk bekerja secara baik dengan orang lain, baik individual maupun kelompok. Kepala sekolah berhubungan langsung dengan orang-orang. Kepala sekolah dengan keterampilan manusiawi yang baik mampu untuk mendapat hal yang terbaik dari orang lain. Mereka seharusnya mengetahui bagaimana berkomunikasi, memotivasi, memimpin, dan menginspirasi secara antusias dan kepercayaan. Ini sama pentingnya pada semua tingkat manajemen. Keterampilan konseptual termasuk kepala sekolah harus berpikir dan mengerti tentang situasi yang abstrak dan kompleks. Menggunakan keterampilan ini, kepala sekolah harus dapat melihat organisasi secara keseluruhan, memahami hubungan antara berbagai sub unit, dan memvisualisasikan bagaimana organisasi masuk ke dalam lingkungan yang lebih luas.

Keterampilan manajerial menunjukkan berbagai keterampilan yang harus dikuasai manajer sekaligus menunjukkan fungsi manajemen yang diterapkan manajer. Pendapat senada dikemukakan Daft (2011: 10) tentang keterampilan manajerial yaitu *“Managerial skill is the necessary skill for managing a department or an organization can be summarized in three categories: conceptual, human, and technical.”* Berangkat dari pendapat ini kemampuan manajerial adalah serangkaian keterampilan yang diperlukan untuk mengatur departemen atau organisasi dimana keterampilan tersebut dikelompokkan dalam tiga kategori: konseptual, manusiawi dan teknis.

Pada saat membuat produk-produk baru dibutuhkan keterampilan. Berupa pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan aktivitas khusus dari unit organisatoris manajer meliputi pengetahuan faktual tentang organisasi (peraturan, struktur, sistem manajemen, karakteristik guru), dan pengetahuan tentang produk serta jasa organisasi (spesifikasi teknis, kekuatan dan keterbatasan). Jenis pengetahuan ini diperoleh dengan kombinasi antara pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman kerja.

Keterampilan manusiawi disebut juga “kecerdasan sosial” meliputi pengetahuan mengenai perilaku manusia dan proses kelompok, pengetahuan tentang perasaan, sikap, serta motivasi dari orang lain; dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Seorang manajer yang memahami orang lain dan ia sangat menarik, taktis dan diplomatis akan memiliki lebih banyak hubungan kerja sama daripada yang tidak berperasaan dan menyerang.

Keterampilan konseptual merupakan kemampuan yang meliputi kemampuan analitis umum, pemikiran logis, kefasihan dalam pembentukan konsep, dan konseptualisasi hubungan yang kompleks serta ambigu, kreativitas dalam pembuatan ide, pemecahan masalah, pemahaman menganalisis peristiwa dan merasakan tren, antisipasi perubahan, pemahaman akar permasalahan (pemikiran induktif dan deduktif).

Keterampilan-keterampilan tersebut sebenarnya hanya menunjukkan penekanan fungsi manajerial yang dilakukan oleh manajer sekaligus menyiratkan bahwa penerapan fungsi-fungsi tersebut membutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk melakukannya. Untuk jelasnya, di bawah ini diuraikan tiga keterampilan manajerial.

Pertama, keterampilan teknis adalah keterampilan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknik suatu bidang khusus. Wagner dan Hollenbeck (2010: 20) menyatakan bahwa keterampilan teknis adalah *“technical skills involve understanding the specific knowledge, procedures, and tools required to make the goods or services produced by an organization or unit”*. Berangkat dari penjelasan ini, kemampuan teknis dapat dipahami sebagai pengetahuan yang spesifik, prosedur dan alat yang diperlukan untuk membuat barang atau jasa yang diproduksi oleh suatu organisasi atau unit. Keterampilan ini lebih menekankan pada keterampilan seseorang/manajer dalam melakukan pekerjaan sesuai prosedur dengan menggunakan alat-alat bantu untuk mempercepat pelaksanaan tugas manajerial. Keterampilan teknis ini merupakan fungsi pergerakan seperti kepemimpinan dan motivasi.

Kedua, keterampilan manusiawi adalah keterampilan bekerjasama dengan orang lain, memahami orang lain dan mendorong orang lain baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kemampuan manusiawi menyadarkan seseorang yang menjabat sebagai manajer dalam suatu organisasi bahwa ia merupakan bagian dari sistem organisasi dan ia harus bekerjasama dengan orang lain. Pada hal yang lain, manajer harus memiliki kesadaran diri bahwa kunci keberhasilannya terletak pada kemampuannya bekerjasama dengan orang lain apakah sebagai bawahan ataupun sesama pimpinan dalam satu *level*.

Selanjutnya Yukl (2005: 235) menyatakan bahwa kecerdasan antar pribadi (interpersonal) juga dibutuhkan bagi seorang manajer. Ini berkaitan dengan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap, serta motivasi dari orang lain; dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Keterampilan manusiawi lebih diarahkan pada komunikasi dan motivasi sebagai upaya memberi dorongan pada bawahan untuk bekerjasama serta menjaga suasana kondusif dalam bekerja. Di samping itu, bahwa seorang manajer adalah seorang pribadi dengan karakteristik individu yang dimilikinya, dapat digunakan untuk memahami orang lain, merasakan penderitaan orang lain ataupun bawahan serta dapat membantu orang lain. Seorang manajer yang berhasil adalah seorang yang dapat berperan sebagai pemimpin tetapi juga dapat sebagai rekan kerja dalam organisasi.

Ketiga, keterampilan konseptual adalah keterampilan mental untuk mengkoordinasi dan memadukan semua kepentingan dari kegiatan organisasi. Pada dasarnya keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian dan

pengawasan untuk mengetahui sejauh mana aktivitas dalam organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Griffin dan Moorhead (2014: 11) menyatakan: *“Conceptual skills are the manager's ability to think in the abstract. A manager with strong conceptual skills is able to see the 'big picture'”*. Jadi keterampilan konseptual adalah kemampuan manajer untuk berpikir secara abstrak, artinya ia memiliki kemampuan untuk merencanakan, memprediksi kegiatan yang dapat dilakukan serta tujuan yang dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat Mukneri Mukhtar (2015: 22) bahwa pelaksanaan manajemen berbasis sekolah diperlukan profesionalisme manajerial guru dan kepala sekolah untuk merubah perilaku kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi lainnya menuju perubahan yang berkualitas di sekolah. Pada saat mengatur dan mengelola jalannya suatu organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, dalam menjalankan fungsinya pemimpin organisasi memerlukan kemampuan dan keterampilan yang mendukung agar sukses dalam menjalankan tugasnya sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mendukung terpenuhinya tuntutan keterampilan manajerial sesuai dengan kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi, maka setiap orang yang disebut pemimpin harus berusaha memiliki sikap kepemimpinan yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya. Untuk dapat sukses dalam pelaksanaan tugasnya, seorang kepala sekolah selaku pucuk pimpinan di sekolah yang dipimpinnya maka ia harus memiliki pengetahuan tentang tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya.

Wagner dan Hollenbeck (2010: 20) menyatakan bahwa keterampilan manajerial terdiri dari:

*Conceptual skills include the ability to perceive an organization or organizational unit as a whole, to understand how its labor is divided into tasks and reintegrated by the pursuit of common goals or objectives, and to recognize important relationships between the organization or unit and the environment that surrounds it... Included in human skills is the ability to work effectively as a group member and build cooperation among the members of an organization or unit... Technical skills involve understanding the specific knowledge, procedures, and tools required to make the goods or services produced by an organization or unit.*

Komponen keterampilan manajerial terdiri dari tiga, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi dan keterampilan teknis. Berdasarkan kutipan di atas bahwa keterampilan konseptual termasuk kemampuan untuk merasakan suatu organisasi atau unit organisasional secara keseluruhan, untuk memahami bagaimana pekerjaannya dibagi ke dalam tugas-tugas dan diintegrasikan kembali oleh pencarian sasaran atau objektif umum, dan untuk mengenali hubungan-hubungan penting antara organisasi atau unit dan lingkungan sekitarnya. Keterampilan konseptual termasuk kemampuan seorang manajer untuk berpikir dan paling dekat terkait dengan merencanakan dan mengorganisir. Keterampilan disini paling sering digunakan oleh para manajer tertinggi, yang bertanggungjawab untuk kerja keras dan perluasan strategi organisasi.

Termasuk dalam keterampilan manusiawi merupakan kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan membangun kerja sama diantara para anggota organisasi atau unit. Para manajer dengan keterampilan manusiawi yang berkembang dengan baik dapat menciptakan suatu atmosfer kepercayaan dan keamanan dimana orang dapat mengekspresikan diri mereka sendiri tanpa rasa takut akan hukuman atau penghinaan. Para manajer demikian, yang mahir merasakan aspirasi, minat, dan sudut pandang orang lain, sering dapat meramalkan reaksi orang lain untuk tindakan yang akan dilakukan. Sebab, semua

fungsi manajemen memerlukan para manajer untuk berinteraksi dengan para pegawai lain guna memperoleh informasi, mengambil keputusan, melaksanakan perubahan, dan menilai hasil, itu tidak mengherankan jika semua manajer menggunakan keterampilan manusiawi. Keterampilan teknis termasuk memahami pengetahuan, prosedur, dan alat spesifik yang diperlukan untuk membuat barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi atau unit.

Selain itu Robbins dan Judge (2013: 8) juga menyatakan ada tiga macam keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh seorang pimpinan pendidikan, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi dan keterampilan teknis.

*Technical skills encompass the ability to apply specialized knowledge or expertise. All jobs require some specialized expertise, and many people develop their technical skills on the job. Human Skills is the ability to understand, communicate with, motivate, and support other people, both individually and in groups. Many people are technically proficient but poor listeners, unable to understand the needs of others, or weak at managing conflicts. Managers must have the mental ability to analyze and diagnose complex situations. These tasks require conceptual skills. The ability to integrate new ideas with existing processes and innovate on the job are also crucial conceptual skills for today's managers.*

Berdasarkan kutipan di atas bahwa keterampilan teknis mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus. Semua pekerjaan memerlukan beberapa keahlian khusus, dan banyak orang mengembangkan keterampilan teknis pada pekerjaan mereka. Keterampilan manusiawi merupakan kemampuan untuk memahami, berkomunikasi, memotivasi dan mendukung orang lain, baik secara individual maupun kelompok. Pada banyak orang cakap secara teknis tetapi merupakan pendengar yang buruk, tidak dapat memahami kebutuhan orang lain, atau lemah dalam mengatur konflik-konflik. Para manajer harus mempunyai kemampuan mental untuk menganalisa dan mendiagnosa situasi-situasi yang kompleks. Tugas-tugas disini memerlukan

keterampilan konseptual. Kemampuan untuk mengintegrasikan ide-ide baru dengan proses-proses yang ada dan berinovasi pada pekerjaan juga merupakan keterampilan konseptual yang krusial bagi para manajer saat ini.

Gary Yukl (2010: 62-64) mengidentifikasi beberapa keterampilan yang berhubungan dengan keterampilan manajerial, yaitu:

*Technical skills include knowledge about methods, processes, and equipment for conducting the specialized activities of the manager's organizational unit. In general terms, conceptual (or cognitive) skills involve good judgment, foresight, intuition, creativity, and the ability to find meaning and order in ambiguous, uncertain events. Interpersonal (or social) skills include knowledge about human behavior and group processes, ability to understand the feelings, attitudes, and motives of others, and ability to communicate clearly and persuasively.*

Berdasarkan kutipan di atas bahwa keterampilan teknis termasuk pengetahuan tentang metode, proses, dan peralatan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas khusus dari unit organisasional para manajer. Pada istilah umum, keterampilan konseptual (atau kognitif) termasuk penilaian yang baik, intuisi, kreativitas dan kemampuan untuk menemukan makna bahkan dalam peristiwa yang ambigu dan tidak pasti. Keterampilan interpersonal atau manusiawi termasuk pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses-proses kelompok, kemampuan untuk memahami perasaan, sikap, dan motif orang lain, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan persuasif.

Organisasi selalu memiliki tiga tingkatan dalam pelaksanaan manajemen, tiga tingkatan tersebut adalah manajemen tingkat atas (*top manager*), manajemen tingkat menengah (*middle manager*), dan manajemen tingkat bawah (*low manager*). Pada manajer tingkat bawah diharuskan menguasai keterampilan teknis yang lebih inovatif pada tingkatan yang lebih tinggi. Makin tinggi kemampuan seorang pimpinan maka harus diimbangi dengan semakin tingginya kemampuan



konseptualnya, akan tetapi selain faktor tersebut seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk bersosialisasi dengan lingkungan sekitar yang disebut hubungan manusiawi (*human skills*). Maka dapat disimpulkan, jika makin tinggi tingkatannya maka semakin banyak keterampilan konseptualnya, sedangkan semakin rendah tingkatannya maka akan lebih banyak diminta menonjolkan keterampilan teknisnya.

Andrew J. Dubrin (2010: 19-20) menyatakan bahwa keterampilan manajerial dapat dikembangkan seperti di bawah ini:

*Developing most managerial skills is more complex than developing structured skills. Experience is obviously important in developing management skills. Yet experience is likely to be more valuable if it is enhanced with education. A key reason for continuing to develop managerial skills is that the manager's job is more demanding than ever, and the workplace keeps changing. A manager is likely to work in an intense, pressure-filled environment requiring many skills.*

Berdasarkan kutipan di atas bahwa mengembangkan keterampilan manajerial lebih kompleks daripada mengembangkan keterampilan struktural. Pengalaman secara jelas penting dalam mengembangkan keterampilan manajerial. Namun pengalaman mungkin lebih berharga jika ditambah dengan pendidikan. Suatu alasan kunci untuk melanjutkan perkembangan keterampilan manajerial adalah bahwa pekerjaan manajer lebih banyak tuntutan daripada sebelumnya dan tempat kerja terus berubah. Seorang manajer mungkin bekerja secara intensif dalam lingkungan di bawah tekanan yang memerlukan banyak keterampilan.

Berdasarkan apa yang telah dijabarkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keterampilan manajerial adalah kemampuan seorang manajer dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang dilihat berdasarkan pengetahuan dan kualitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya,

dengan indikator: keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi dan keterampilan teknis.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Penelitian oleh Mitsuru Wakabayashi, Norihiko Takeuchi, dan Ziguang Chen (2005)**

Penelitian tersebut berjudul "*Managerial Skill Utilization: Work Environment, Gender and Training Incentive*". Dalam penelitian tersebut membahas tentang keterampilan manajerial dapat meningkatkan luaran dan kinerja sebuah organisasi, salah satunya dengan menerapkan *Organizational Citizenship Behavior*.

##### **2. Penelitian yang dilakukan oleh A. Amudo dan E.L. Inanga (2009)**

Berjudul "*Evaluation of Internal Control Systems: A Case Study from Uganda*". Penelitian ini mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus atau promosi. Selain itu faktor organisasional kedua yang penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Amudo dan Inanga yang meneliti model pengawasan internal menyarankan bahwa pengawasan internal merupakan salah satu faktor yang paling penting, khususnya pengawasan terhadap aktivitas.

### 3. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Murti Widihartati (2017)

Berjudul "*Pengaruh Pengawasan dan Penghargaan Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Guru di Kabupaten Manokwari*". Adapun penelitian ini menjelaskan tentang: 1) pengawasan terhadap OCB guru, 2) penghargaan terhadap OCB guru, 3) pengawasan dan penghargaan secara simultan terhadap OCB guru Non Formal di Kabupaten Manokwari.

Adapun metode yang digunakan adalah metode survey. Sampel adalah sebesar 133 guru Non Formal Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan *random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, dengan teknis analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis dan hitung statistic maka ditemukan point sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh langsung antara pengawasan terhadap OCB guru, (2) terdapat pengaruh langsung penghargaan terhadap OCB guru, dan (3) terdapat pengaruh langsung pengawasan dan penghargaan terhadap OCB guru Non Formal Kabupaten Manokwari.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang OCB pengawas sebagai variabel dependent dan guru sebagai variabel independent (variabel Y), adapun persamaan lainnya adalah penelitian tersebut juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah tidak mengamati pengaruh antara penghargaan terhadap OCB pendidik dan riset dilaksanakan ditempat lain.

## E. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap OCB Guru

Seorang supervisor kepala sekolah memiliki peran penting. Fungsi tersebut harus berjalan dengan baik agar kepala sekolah dapat mewujudkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disertai kegiatan sekolah, dan mematuhi peraturan yang dibuat untuk mendapatkan hasil yang baik.

Setiap orang dalam suatu organisasi menghendaki bahwa dirinya tidak akan dikhianati atau tidak dikecewakan setelah melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. Pengawasan merupakan suatu alat organisasi untuk mencegah terjadinya penyimpangan, atau bahkan merupakan sarana untuk membandingkan rencana dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Setiap pegawai pasti menghendaki bahwa dirinya berusaha melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Melalui pengawasan dapat diukur apakah pekerjaan pegawai telah sesuai tujuan atau belum. Dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai mengharapkan bahwa dirinya yang dengan susah payah berusaha tidak akan mendapat perlakuan yang mengecewakan baik melalui perkataan maupun perbuatan.

Tingginya OCB guru didukung oleh adanya pengaruh pengawasan yang efektif. Pengawasan yang efektif dari kepala sekolah dapat menyebabkan guru lebih semangat dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan tugas pengawasan kepala sekolah kepada guru: (1) mengkomunikasikan segala kegiatan sekolah, (2) memberikan stimulus bagi guru yang kreatif dan inovatif, (3) memberikan

penilaian yang berkelanjutan pada keaktifan pendidik, (4) mentrasfer ilmu (5) meningkatkan kualitas tenaga pengajar.

Berdasarkan penjabaran di atas maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pada OCB guru. Dapat dikatakan bahwa, semakin baik pengawasan dari seorang kepala sekolah akan tinggi pula tingkat OCB seorang pendidik.

## **2. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap OCB Guru**

Faktor yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* pada diri anggota salah satunya berasal dari kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di sekolah. Kepala sekolah telah dipercayai untuk memenejerial sekolah yang didalamnya terdapat guru, guru dan siswa, maka kepala sekolah diharapkan menjadi pengerak dan motivator di sekolah.

Kemampuan pemimpin adalah salah satu dapat membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Efek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara tidak langsung membentuk karakteristik setia pada pekerjaan, motivasi, intrinsik, dan komitmen pada tujuan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki karakteristik gemar membantu, selalu siap menerima tugas, keinginan untuk mendedikasikan diri terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab ikut serta be raktifitas dilaksanakan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru. Dikatakan, semakin tinggi keterampilan manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi pada tingkat OCB gurunya.

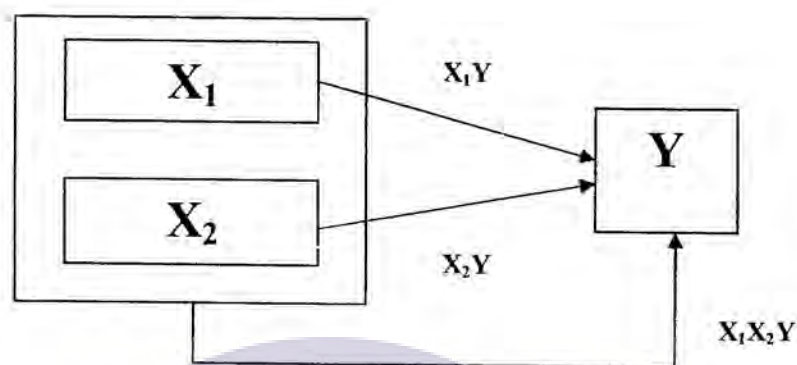
### 3. Pengaruh Pengawasan Dan Keterampilan Manajerial Terhadap OCB Guru

Salah satu fungsi pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan kata lain, pengawasan bertujuan untuk mereduksi penyimpangan-penyimpangan dalam proses pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kepercayaan.

Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana. Pelaksanaan pengawasan yang berkelanjutan dan terprogram oleh atasan atau pimpinan kepada bawahan berdampak pada peningkatan kepercayaan bagi staf dalam melaksanakan tugas.

Salah satu karakteristik kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah mempunyai harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan unjuk kerja guru. Agar dapat merealisasi harapan tersebut, kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan sumber daya di sekolah dengan cara menjalankan keterampilan manajerial yang meliputi keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi dan keterampilan teknis.

Merujuk pada penjabaran sebelumnya, dianalisis bahwa OCB sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh banyak faktor; pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah ditafsirkan berpengaruh terhadap OCB guru baik secara individu ataupun bersama dalam menjalankan pekerjaan. Pengertian berbeda makin baik pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah akan berpengaruh pada OCB guru, dijelaskan keterkaitan variabel independen dan bebas dijabarkan pada pijakan-pijakan berpikir yaitu,



**Gambar 2.1**  
**Model Teoritis Konstelasi Pengaruh Pengawasan Dan**  
**Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship***  
***Behavior (OCB) Guru***

Keterangan:

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Keterampilan Manajerial

$Y$  = OCB Guru

$X_1 - Y$  = Pengawasan berpengaruh terhadap OCB

$X_2 - Y$  = Keterampilan manajerial memiliki pengaruh terhadap OCB

$(X_1, X_2) - Y$  = Pengawasan dan keterampilan manajerial berpengaruh terhadap OCB

## F. Variabel Operasional

### 1. Pembatasan Ruang Lingkup

Meneliti tentang “Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru* di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan” yaitu

#### a. Kajian Ilmu

Fokus penelitian pada menelaah tentang karakteristik individu di organisasi sekolah dasar agar tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

- b. Objek penelitian: OCB guru, pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah.
- c. Subjek penelitian: adalah guru SD Negeri di Merbau Mataram
- d. Research dilakukan di 27 sekolah yaitu SDN 1, 2, 3, 4 Merbau Mataram dan SDN 1, 2 Suban, SDN 1, 2, 3 Tanjung Baru, SDN 1, 2, 3, 4 Karangraja, SDN 1, 2 Triharjo, SDN 1 Panca Tunggal, SDN 2 Panca Tunggal, SDN 3 Panca Tunggal, SDN 4 Panca Tunggal, SDN 1 Talang Jawa, SDN 2 Talang Jawa, SDN Lebung Sari, SDN Puji Rahayu, SDN 1 Batu Agung, SDN 2 Batu Agung, SDN Baru Ranji, SDN Sinar Karya. Penelitian ini direncanakan bulan Januari dan Februari 2019.

## 2. Definisi Konseptual Variabel

- a. Variabel Konseptual *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkahlaku seseorang tidak tercantum pada tanggungjawab tugas yang mempunyai manfaat yang baik terhadap organisasi dalam mencapai maksud.

- b. Definisi Konseptual Variabel Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan berupa monitoring, pembinaan dan penilaian agar kinerja organisasi menjadi efektif dan efisien.

- c. Variabel Konseptual Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.

Keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kecakapan seorang manajer dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang dilihat berdasarkan



pengetahuan dan kualitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### 3. Definisi Operasional Variabel

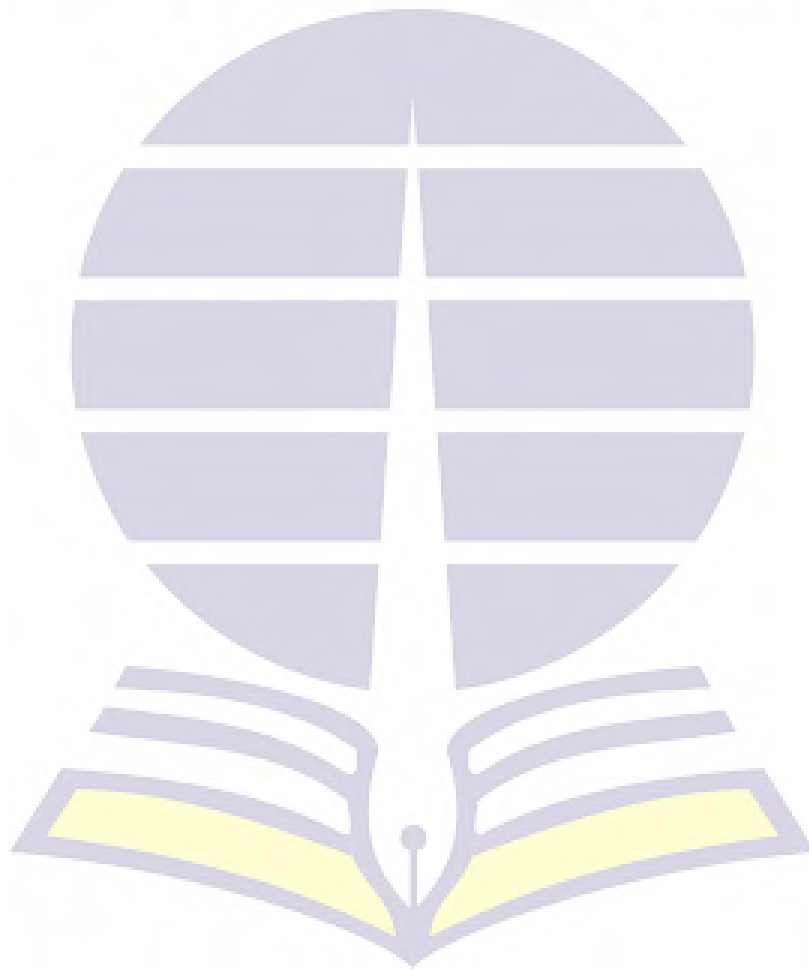
- a. Variabel Konseptual *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkahlaku seseorang tidak tercantum pada tanggungjawab tugas yang mempunyai manfaat yang baik terhadap organisasi dalam mencapai maksud.
- b. Definisi Konseptual Variabel Pengawasan  
 Pengawasan yang dilakukan berupa monitoring, pembinaan dan penilaian agar kinerja organisasi menjadi efektif dan efisien.
- c. Variabel Konseptual Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.  
 Keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kecakapan seorang manajer dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang dilihat berdasarkan pengetahuan dan kualitasnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### G. Hipotesis

Hipotesis menurut pendapat Arikunto (2006: 43) adalah dugaan sementara sampai dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka berpikir, hipotesis di rumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap OCB guru di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap OCB guru di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan.



### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Riset dilakukan berupa *ex post facto*, mengkaji kejadian yang telah terjadi serta untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mendasari kejadian (Sugiyono, 2009: 116). Riset ini merupakan kuantitatif inferensial dengan membandingkan antar variabel terikat (variabel yang mempengaruhi) dan variabel bebas (variabel yang dipengaruhi). Diketahui variabel bebasnya adalah pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah, sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru.

Dalam penelitian ini menemukan arah dan tingkat pengaruh antar variabel bebas (pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah) terhadap variabel terikatnya (OCB guru). Hal lain yang dibahas adalah pengaruh kedua variabel terikat secara bersama dengan variabel bebas.

#### B. Informasi Sumber Data

Sumber data yang terdiri atas sejumlah sampel diperoleh dari guru di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan. Populasi adalah suatu daerah terdapat subjek dan objek untuk dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya kemudian diambil sebuah kesimpulan. Populasi yang digunakan merupakan guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram, berjumlah 110 orang terdiri dari 27 Sekolah.

### C. Prosedur Pengumpulan Data

Alat ukur yang dimanfaatkan melaksanakan penelitian berupa angka, catatan, wawancara dan behubungan dengan fokus yang diteliti dan beragam fakta. Penelitian ini menggunakan teknik utama penghimpun data, yaitu teknik angket

#### 1. Teknik Angket

Menghimpun data dari angket digunakan atas dasar bahwa sampel memiliki kecukupan waktu menjawab pertanyaan, setiap responden diberikan pertanyaan yang sama, semua responden bebas mengisi jawaban dari pertanyaan dan teknik ini memiliki keefektifan waktu pengumpulan data dari banyak respinden. Hasil akhir dari tehnik ini merupakan jawaban tertulis responden yang didapat dari angket dan telah dikualifikasikan. Berbagai indikator yang merupakan penjelasan dari variabel pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan OCB guru adalah materi-materi yang telah di pilih-pilih dan menjadi pertanyaan di angket.

Sugiyono (2009: 86) menjelaskan bahwa skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur pendapat, persepsimasyarakat tentang suatu fenomena dilapangan.

Peneliti ingin memperoleh informasi bagaimana pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan OCB guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram. Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui kesahihan dan kehandalan untuk digunakan. sahih atau valid yang dimaksud adalah agar dapat digunakan untuk mencari apa yang akan diukur. Adapun alat ukur itu dikatakan handal adalah bila dapat memberikan pengukuran hasil pengukuran yang tepat di tempat dan waktu yang berlainan.

a. Kisi-kisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan dengan skala Likert dengan lima kategori yang ada dalam kontinum sebagai berikut: Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Cukup Sering (CS), Sering (S), Sangat Sering (SS).

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert OCB**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Sering	5
2	Sering	4
3	Cukup Sering	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Data OCB guru tersedia 29 pertanyaan, sehingga memperoleh nilai akan bervariasi antara skor minimal 29 sampai dengan nilai maksimal 145. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai OCB dijabarkan pada Tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen OCB Guru**

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Guru (Y)	1. Perilaku menolong ( <i>Altruism</i> )	1,2,3,4,5,6	6
	2. Rasa hormat ( <i>Courtesy</i> )	7,8,9,10,11,12,13,14	8
	3. Sportivitas ( <i>Sportsmanship</i> )	15,16,17,18,19	5
	4. Kesungguhan ( <i>Conscientiousness</i> )	20,21,22,23,24	5
	5. Loyalitas sebagai anggota organisasi ( <i>Loyalty</i> )	25,26,27,28,29	5
	Jumlah		29

b. Kisi-kisi Pengawasan

Indikator pengawasan tersebut diukur melalui angket digunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP) Jarang (J), Cukup Sering (CS), Sering (S), Sangat Sering (SS). Berikut ini tabel bobot nilai setiap jawaban pada indikator yang akan disajikan kepada responden.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert Pengawasan**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Instrumen pengawasan disediakan 31 butir soal, sehingga skor yang akan diperoleh bervariasi rentang skor minimal 31 sampai maksimal 155. Variabel pengawasan diukur dengan digunakan kuesioner. Indikator dalam penelitian yang diterapkan untuk mendapatkan data mengenai pengawasan dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Pengawasan**

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	1. <i>Inspecting</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
	2. <i>Advising</i>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	7
	3. <i>Monitoring</i>	15, 16, 17, 18	4
	4. <i>Reporting</i>	19, 20, 21, 22	4
	5. <i>Coordinating</i>	23, 24, 25	3
	6. <i>Performing Leadership</i>	26, 27, 28, 29, 30, 31	6
	Jumlah		31

b. Kisi-kisi Keterampilan Manajerial

Pada instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah dilakukan dengan skala Likert dengan lima kategori yang ada dalam kontinum sebagai berikut: Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert Keterampilan Manajerial**

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Variabel keterampilan manajerial kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket. Instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah sebanyak 27 butir soal, sehingga secara teoritis nilai yang didapat untuk variabel keterampilan manajerial akan bervariasi antara skor minimal 27 perolehan maksimal 135. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai keterampilan manajerial kepala sekolah dijabarkan pada table :

**Tabel 3.6**  
**Kisi-kisi Instrumen Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
<b>Keterampilan Manajerial (X<sub>2</sub>)</b>	1. Keterampilan konseptual	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	12
	2. Keterampilan manusiawi	13,14,15,16,17,18,19,20,21	9
	3. Keterampilan teknis	22,23,24,25,26,27	6
	Jumlah		27

## D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji coba hasilnya dikumpulkan, kemudian dianalisis untuk menemukan butir yang telah memenuhi persyaratan untuk diseleksi sebagai instrumen. Untuk pengujian ataupun analisis data dibuktikan validitas datanya melalui SPSS 22 dan Excel.

Butir soal tidak valid maka soal tersebut dikeluarkan dari instrumen dan tetap menggunakan yang valid karena itu sudah dianggap cukup untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Rumus yang dipergunakan mengukur validitas adalah:

Rumus Korelasi *Pearson product Moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{hitung}$	= Koefisien korelasi
$n$	= Jumlah sampel
$X$	= Skor variabel bebas
$Y$	= Skor variabel terikat

Nilai  $r_{hitung}$  diperbandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Setelah nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) diperoleh. Kesimpulan diambil adalah sebagai berikut: jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrumen dalam penelitian dinyatakan tidak valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrumen ternyata valid dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen diolah melalui program SPSS 22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya ( $r$ ) sebagai berikut:



**Tabel 3.7**  
**Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)**

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap konsistensi instrumen disebut uji reliabilitas. Instrumen dan butir yang diukur harus konsisten. Teknik keterandalan penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dianalisis berbantuan program SPSS 22 di komputer. Untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan langkah dibawah ini:

Langkah I:

penghitungan varians skor tiap butir:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$S_1$  = varians skor tiap-tiap item  
 $\sum_1^2$  = jumlah kuadrat item  
 $(\sum X_1)^2$  = kuadrat jumlah item  
 N = jumlah responden

Langkah II:

Penjumlahan varians item berikut:

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_1$  = jumlah varians semua item  
 $S_1$  = varians item ke-i,  $i = 1, 2, 3, \dots, n$

Langkah III:

perhitungan varians total dihitung memakai rumus yaitu:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$S_1$  = varians total  
 $\sum_1^2$  = jumlah kuadrat  $X$  total  
 $(X_1)^2$  = kuadrat umlah  $X$  total  
 $N$  = jumlah responden

Langkah IV:

Menggunakan nilai alpha menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) - \left( 1 - \frac{\sum S_2}{S_1} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = nilai reliabilitas  
 $\sum S_1$  = jumlah skor tiap-tiap item  
 $S_1$  = varians total  
 $K$  = jumlah item

Langkah V:

Menetapkan derajat reliabilitas dengan tabel.

Nilai reliabilitas yang diperoleh, hasil diperbandingkan dengan  $r_{tabel}$  rata-rata signifikansi 5% internal kepercayaan 95%. Jika hasil perhitungan lebih besar dari  $r_{tabel}$  disimpulkan instrumen reliabel. Hasil uji coba tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 3.8**  
**Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)**

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	0,800–1,000	Sangat tinggi
2	0,600–0,799	Tinggi
3	0,400–0,599	Cukup tinggi
4	0,200–0,399	Rendah
5	0,000–0,199	Sangatrendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

## E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### 1. Teknik analisis data

Dipergunakan untuk menjawab kebenaran sebuah hipotesis. Teknik analisis data yang dipakai pada kajian merupakan analisis regresi dan korelasi, regresi ganda ataupun regresi sederhana. Deskripsi awal data penelitian terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram barulah kemudian dilakukan dianalisis. Langkah selanjutnya yaitu uji persyaratan analisis data meliputi uji homogenitas dan normalitas data dan uji lanjut dengan pengujian hipotesis.

### 2. Pengujian Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas

semua variabel yang diteliti dilakukan uji normalitas data yang meliputi variabel pengawasan ( $X_1$ ), keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ), dan OCB guru ( $Y$ ). Dengan uji tersebut, maka akan diketahui suatu data terdistribusi tidaknya nornormalitas

Apabila didapati hasilnya normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi dengan populasinya. Uji normalitas data dapat dilakukan secara manual dengan excel ataupun dengan program SPSS. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan  $> 0,05$  berarti berdistribusi normal.

$H_0$ : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

b. Uji Homogenitas

digunakan terhadap pengujian yang berdistribusi normal terhadap kesamaan varians populasi. Mempgunakan uji Barletts untuk uji homogenitas, jika nilai probabilitasnya  $> 0,05$  perolehan data berasal dari populasi varians yang sama. Pengujian homogenitas dilaksanakan terhadap variabel bebas yang diteliti, yaitu pengawasan ( $X_1$ ) dan keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ). Pengujian memakai metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan tahapan :

Perumusan Hipotesis:

$H_0$ : Varians populasi tidak homogen

$H_1$  : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

### c. Uji Linieritas

Untuk memenuhi regresi maka perlu diadakan uji linieritas, hal ini dilakukan untuk menemukan variabel dependent dan independent yang bersifat linier kuadratik dengan lebih tinggi tingkat derajat. Untuk mengetahui kelinieritas ini digunakan pedoman *scatterplot*, bila arah penyebaran data dari kanan atas dan kanan kiri bawah membentuk garis lurus disimpulkan memiliki regresi linier.

Nilai *Deviation from linearity* pada tabel Anova dilakukan untuk melihat pengujian persamaan regresi. Hipotesis yang diterapkan:

$H_0$ : model persamaan regresi tidak linier

$H_1$ : persamaan model regresi linier

Kriteria pengujian: ditolak  $H_0$  jika nilai sig dari *Deviation from linearity* pada tabel Anova  $> 0,05$ , pada hal lain  $H_0$  diterima.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian meliputi pengaruh variabel pengawasan ( $X_1$ ) dan keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap variabel OCB guru ( $Y$ ) baik secara bersama maupun sendiri. Diketahui variabel bebas  $X$  mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat  $Y$  diterapkan dengan menghitung nilai uji statistik  $F$ . Besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama pada variabel terikat  $Y$  dilaksanakan dengan memperhitungkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ). Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terikat dilakukan berdasarkan hasil uji statistik  $t$ .

Perhitungan nilai uji statistik  $F$  dan nilai statistik  $t$  diolah melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for Window. Langkah yang diterapkan untuk menganalisis hipotesis yaitu:

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

persamaan regresi linier sederhana atau uji korelasi tunggal dimaksudkan bagi pengujian hipotesis yang pertama dan kedua. Menerapkan melalui teknik korelasi sederhana dari Pearson. Sehingga diperoleh gambaran tiap variable

Rumus yang dipergunakan :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi
- $n$  = jumlah sampel
- $X$  = skorvariable bebas
- $Y$  = skor variableterikat

Untuk melihat signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 103)}$$

Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan persamaan regresinya untuk menduga seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1 X$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)
- $a$  = Harga bilangan konstant
- $a_1$  = Harga koefisien prediktor
- $X$  = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai  $a$  dan  $a_1$  digunakan rumus:

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

$$a_1 = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 105)}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara parsial (uji t)

- a.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- b.  $H_a : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika  $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

b. Persamaan Regresi Ganda

Uji korelasi ganda digunakan pada pengujian hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk melihat adanya korelasi yang berarti apabila ketiga variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi antara kriterium  $Y$  dengan prediktor  $X_1$  dan prediktor  $X_2$  dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{Y(1,2)} = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R_{Y(1,2)}$  = Koefisien korelasi antara  $Y$  dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$\sum x_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dengan  $Y$

$\sum x_2 y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dengan  $Y$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium  $Y$

$a(1,2)$  = Koefisien prediktor menurut Sutrisno Hadi (2009: 33)

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)m}$$

Dengan:  $N$  = Cacah kasus  
 $m$  = Cacah prediktor  
 $R$  = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Dimana:

$Y$  = Variabel OCB guru  
 $X_1$  = Variabel pengawasan  
 $X_2$  = Variabel keterampilan manajerial kepala sekolah  
 $a$  = Konstanta  
 $a_1, a_2$  dan  $a_3$  = Koefisien regresi yang dicari

menurut Agus Irianto (2009: 137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  secara simultan (uji F)

- a.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- b.  $H_0 : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

Dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi. untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas  $X$  terhadap variabel terikat  $Y$



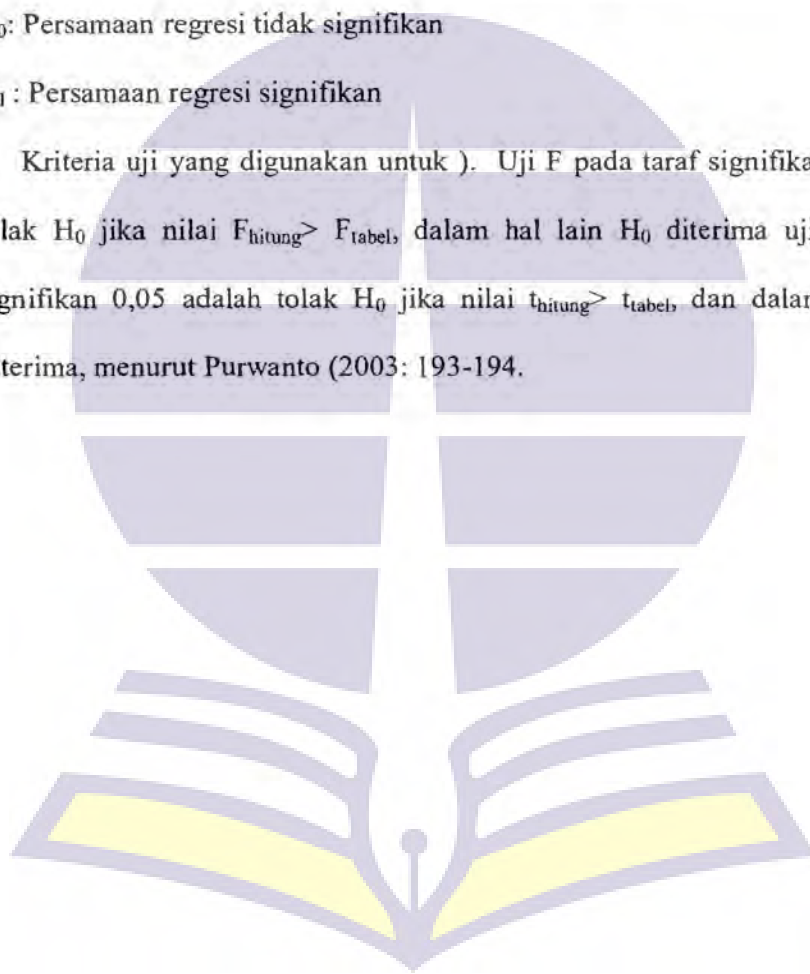
#### 4. Uji signifikansi regresi

Uji F untuk persamaan regresi ganda. Dan Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana. Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

$H_0$ : Persamaan regresi tidak signifikan

$H_1$ : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk ). Uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dalam hal lain  $H_0$  diterima. Uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan dalam hal lain  $H_0$  diterima, menurut Purwanto (2003: 193-194).



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Objek Penelitian

Pendeskripsian yang diperoleh langkah yang perlu dilakukan untuk masuk pada tahap pembahasan dan kesimpulan. Penelitian dilakukan di 27 sekolah dasar negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 110 guru untuk menjawab angket yang dibagikan.

### B. Hasil

#### 1. Uji Validitas

##### a. *Organizational Citizenship Behavior Guru*

Kevalidan pada OCB guru dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga butir pernyataan dinyatakan valid dikatakan tidak valid jika sebaliknya. Hasil perhitungan lengkap validitas OCB Guru (Y) tersaji berikut :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Perhitungan Validitas OCB Guru**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,569	0,444	Valid	16	0,498	0,444	Valid
2	0,478	0,444	Valid	17	0,492	0,444	Valid
3	0,512	0,444	Valid	18	0,484	0,444	Valid
4	0,488	0,444	Valid	19	0,454	0,444	Valid
5	0,490	0,444	Valid	20	0,489	0,444	Valid
6	0,451	0,444	Valid	21	0,530	0,444	Valid
7	0,509	0,444	Valid	22	0,448	0,444	Valid
8	0,531	0,444	Valid	23	0,506	0,444	Valid
9	0,534	0,444	Valid	24	0,511	0,444	Valid
10	0,582	0,444	Valid	25	0,537	0,444	Valid
11	0,542	0,444	Valid	26	0,542	0,444	Valid
12	0,543	0,444	Valid	27	0,452	0,444	Valid
13	0,386	0,444	Tidak valid	28	0,472	0,444	Valid
14	0,466	0,444	Valid	29	0,460	0,444	Valid
15	0,542	0,444	Valid				

**Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas**

Dapat dilihat perhitungan di atas tabel 3.2 dari 29 soal pertanyaan yang disusun diperoleh 1 instrumen soal yang tidak valid yaitu nomor 13 sehingga butir tersebut dihilangkan dan hanya 28 butir soal yang dapat dipergunakan untuk pemerolehan data.

### b. Pengawasan

Kevalidan yang digunakan dalam butir pengawasan dapat dilihat dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka butir pernyataan disimpulkan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidakvalid. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Pengawasan ( $X_1$ ) dapat dilihat di bawah :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Perhitungan Validitas Pengawasan ( $X_1$ )**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,524	0,444	Valid	17	0,534	0,444	Valid
2	0,504	0,444	Valid	18	0,462	0,444	Valid
3	0,519	0,444	Valid	19	0,516	0,444	Valid
4	0,445	0,444	Valid	20	0,507	0,444	Valid
5	0,537	0,444	Valid	21	0,501	0,444	Valid
6	0,459	0,444	Valid	22	0,514	0,444	Valid
7	0,505	0,444	Valid	23	0,487	0,444	Valid
8	0,356	0,444	Tidak valid	24	0,499	0,444	Valid
9	0,467	0,444	Valid	25	0,510	0,444	Valid
10	0,543	0,444	Valid	26	0,538	0,444	Valid
11	0,506	0,444	Valid	27	0,471	0,444	Valid
12	0,256	0,444	Tidak valid	28	0,486	0,444	Valid
13	0,541	0,444	Valid	29	0,535	0,444	Valid
14	0,521	0,444	Valid	30	0,507	0,444	Valid
15	0,522	0,444	Valid	31	0,474	0,444	Valid
16	0,531	0,444	Valid				

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Dapat dilihat pada Tabel 3.3 ada 31 pertanyaan terdapat 2 butir soal yang tidak valid yaitu nomor 8 dan nomor 12 sehingga butir soal tersebut dihilangkan dan hanya 29 butir soal yang bisa digunakan dalam pemerolehan data.

### c. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Kevalidan yang dipergunakan pada butir keterampilan manajerial seorang kepala sekolah dapat dibuktikan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, atau sebaliknya dinyatakan valid. Besar  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ ,  $n = 20$  sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) dapat dilihat table di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Perhitungan Validitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status	No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,538	0,444	Valid	15	0,526	0,444	Valid
2	0,533	0,444	Valid	16	0,510	0,444	Valid
3	0,520	0,444	Valid	17	0,477	0,444	Valid
4	0,476	0,444	Valid	18	0,482	0,444	Valid
5	0,514	0,444	Valid	19	0,497	0,444	Valid
6	0,486	0,444	Valid	20	0,516	0,444	Valid
7	0,479	0,444	Valid	21	0,502	0,444	Valid
8	0,457	0,444	Valid	22	0,499	0,444	Valid
9	0,498	0,444	Valid	23	0,520	0,444	Valid
10	0,499	0,444	Valid	24	0,475	0,444	Valid
11	0,513	0,444	Valid	25	0,540	0,444	Valid
12	0,535	0,444	Valid	26	0,460	0,444	Valid
13	0,491	0,444	Valid	27	0,499	0,444	Valid
14	0,215	0,444	Valid				

**Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas**

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 3.4 dengan 27 item yang disusun terdapat 1 butir soal yang tidak valid yaitu nomor 14 sehingga butir soal tersebut dihilangkan dan hanya 26 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

#### 4. Uji Reliabilitas

##### a. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru*

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk OCB guru (Y) dilakukan pada 29 butir pernyataan diperoleh berbantuan program *SPSS for windows version 22*. Hasil perhitungan didapat koefisien reliabilitas instrumen OCB guru (Y) sebesar 0,897. Disimpulkan bahwa reliabilitas dari OCB guru (Y) tinggi.

**Tabel 4.4. Reliabilitas Kinerja Guru (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	29

##### b. Pengawasan

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk pengawasan ( $X_1$ ) dilaksanakan pada 31 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan mempergunakan *SPSS for windows version 22*. Instrumen pengawasan ( $X_1$ ) berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,883. disimpulkan bahwa reliabilitas dari pengawasan ( $X_1$ ) tinggi.

**Tabel 4.5 Statistika Reliabilitas Pengawasan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	31

##### c. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Reliabilitas instrumen untuk keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) diterapkan pada 27 butir pernyataan. Dilakukan dengan mempergunakan bantuan

program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 0,872. Hal ini mengidentifikasi bahwa reliabilitas dari keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) tinggi.

**Tabel 4.6. Reliabilitas Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	27

### 5. Data Amatan

Penemuan data dipenelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y), pengawasan ( $X_1$ ) dan keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ). Data yang didapat, setiap variabel ditentukan tinggi rendahnya, median dan modus, rata-rata. Adapun gambaran dasar statistik variabel ditampilkan pada tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.7  
Data Penelitian**

Komponen	Variabel		
	Y	$X_1$	$X_2$
N	110	110	110
Skor Terendah	78	74	65
Skor Tertinggi	103	104	83
Skor rata-rata	91,21	88,11	74,06
Median	92	88	74
Modus	92	88	72
Simpangan baku	4,86	5,27	4,04
Varians	23,64	27,81	16,39

Keterangan:

n = Jumlah responden

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

X<sub>1</sub> = Pengawasan

X<sub>2</sub> = Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

a. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

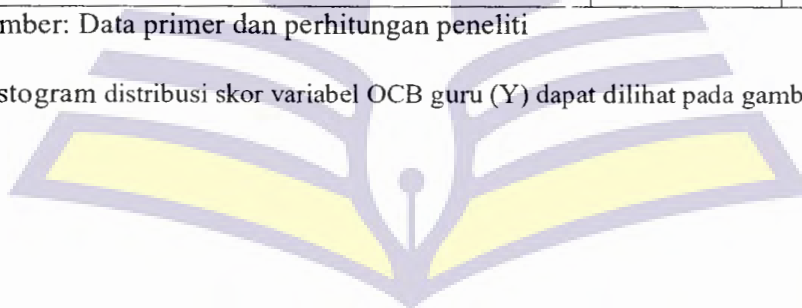
Perolehan hasil penelitian dianalisis secara statistik, diperoleh bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 91,21; simpangan baku 4,86; median 92 dan modus 92; dengan skor maksimum 103 dan skor minimum 78. Distribusi frekuensi skor variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y) di tabel 4.2 berikut :

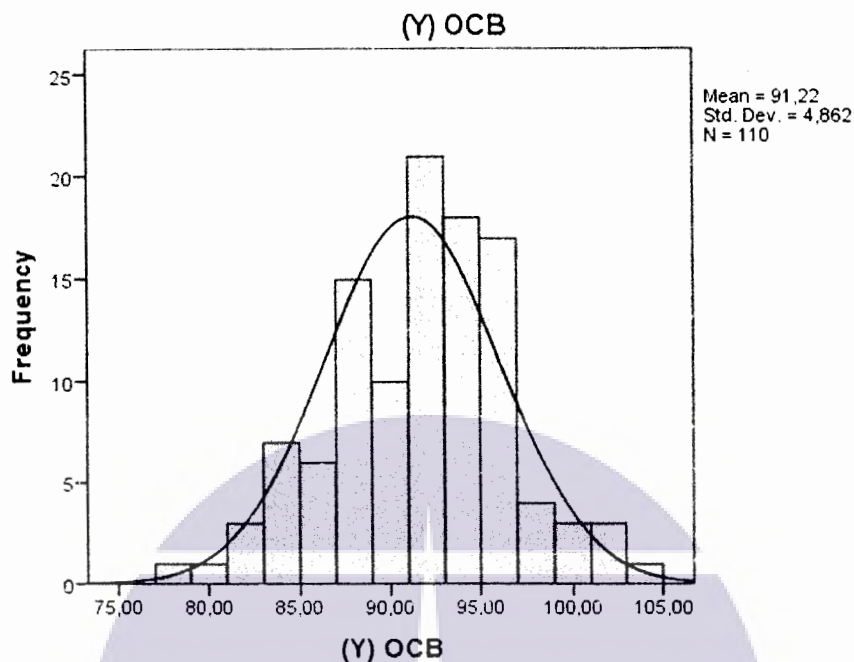
**Tabel 4.8**  
Distribusi Skor Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	78 – 83	6	5,4
2	Rendah	84 – 89	33	30
3	Sedang	90 – 95	52	47,3
4	Tinggi	96 – 101	18	16,4
5	Sangat Tinggi	102 – 107	1	0,9
<b>Jumlah</b>			110	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Histogram distribusi skor variabel OCB guru (Y) dapat dilihat pada gambar 4.8





**Gambar 4.1** Histogram Skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh sebanyak 5,4% atau 6 orang guru mempunyai persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat rendah, sebanyak 30% atau sebanyak 33 orang guru memiliki persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rendah, sebanyak 47,3% atau sebanyak 52 guru mempunyai persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedang, 16,4% atau sejumlah 18 orang guru kategori persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) klasifikasi tinggi dan 0,9% atau 1 orang guru klasifikasi persepsi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru yang tinggi.

**b. Variabel Pengawasan ( $X_1$ )**

Pengolahan data menggunakan statistic diperoleh variabel Pengawasan ( $X_1$ ) rata-rata nilai 88,11; dengan skor maksimum 104 skor minimum 74 simpangan



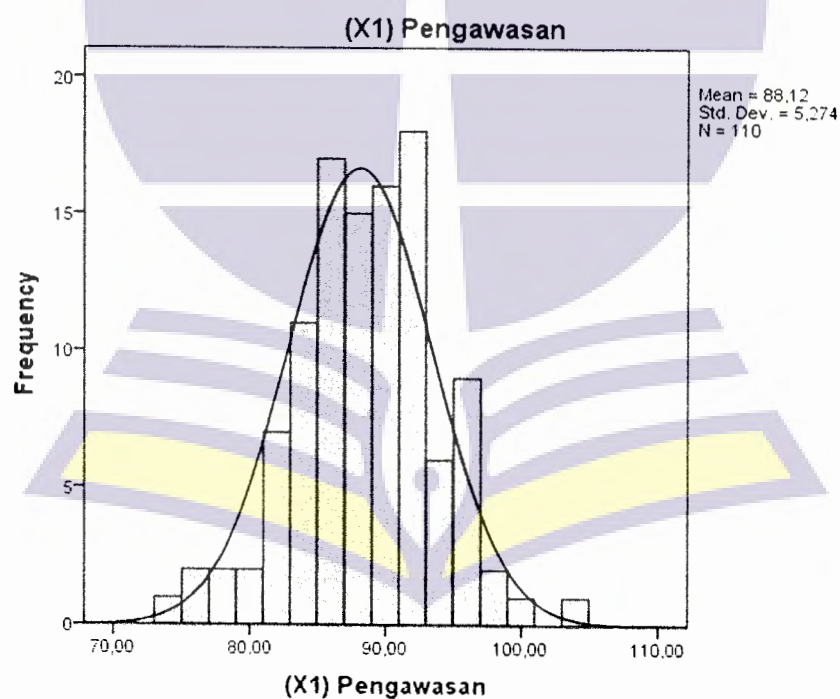
baku 5,27; median 88 dan modus 88;. Data hasil Pengawasan ( $X_1$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Skor Variabel Pengawasan ( $X_1$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	74 -- 80	7	6,4
2	Rendah	81 – 87	40	36,4
3	Sedang	88 – 94	50	45,4
4	Tinggi	95 – 101	12	10,9
5	Sangat Tinggi	102 – 108	1	0,9
<b>Jumlah</b>			110	100

Sumber: hasil penelitian

Histogram distribusi skor variabel pengawasan dapat dilihat pada Gambar 4.2



**Gambar 4.2 Histogram Skor Pengawasan**

Deskripsi Tabel dan Gambar histogram di atas, diperoleh 50 orang memiliki persepsi pengawasan sedang, sebanyak 10,9% atau 12 tinggi dan 0,9% atau

sebanyak 1 guru sangat tinggi. 6,4% atau 7 orang memiliki persepsi 36,4% atau sebanyak 40 guru memiliki persepsi tentang pengawasan yang rendah, sebanyak 45,4%

**c. Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Perolehan data di lapangan, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) 74,06; dengan skor maksimum 83 dan skor minimum 65. Distribusi frekuensi skor variabel simpangan baku 4,04; median 74 dan modus 72; Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) tertera di tabel berikut:

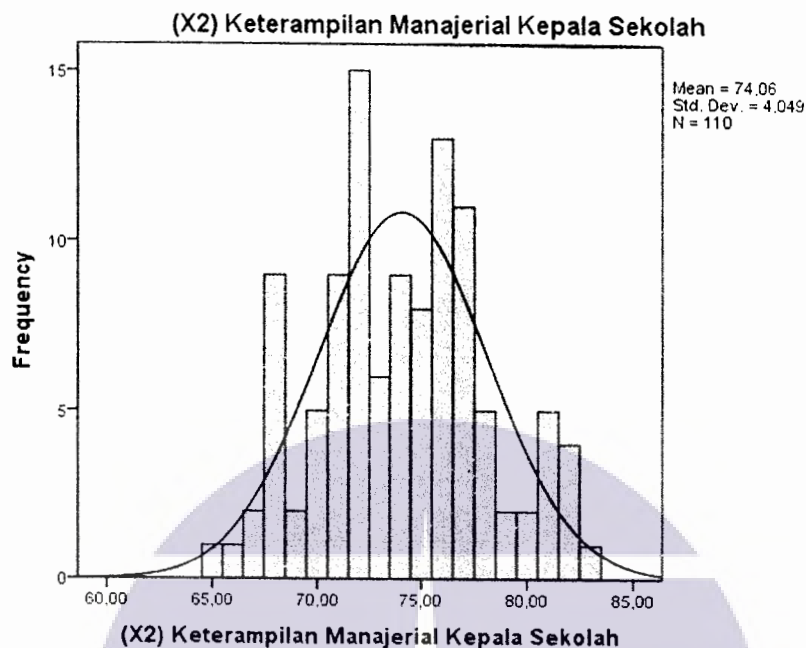
**Tabel 4.10**  
**Distribusi Skor Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	65 – 68	13	11,8
2	Rendah	69 – 72	31	28,2
3	Sedang	73 – 76	36	32,7
4	Tinggi	77 – 80	20	18,2
5	Sangat Tinggi	81 – 84	10	9,1
<b>Jumlah</b>			110	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor keterampilan manajerial kepala sekolah pada tabel di atas, digambarkan pada histogram berikut:





**Gambar 4.3: Histogram Skor Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang guru memiliki persepsi tentang keterampilan manajerial kepala sekolah sangat rendah, sebanyak 28,2% atau sebanyak 31 orang guru memiliki persepsi tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah rendah 11,8%, sebanyak 32,7% atau sebanyak 36 orang guru memiliki persepsi tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah sedang, sebanyak 18,2% atau sebanyak 20 orang guru memiliki persepsi tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah tinggi dan sebanyak 9,1% atau sebanyak 10 orang guru memiliki persepsi tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah sangat tinggi.

#### **d. Uji Prasyarat Analisis Regresi**

pengujian asumsi klasik merupakan bagian awal yang disyaratkan oleh uji regresi. Penelitian ini menggunakan uji normalitas, homogenitas dan linieritas

untuk pengujiannya. Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi yang dijelaskan sebagai berikut.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan untuk memperoleh data yang ditemukan berdistribusi normal atau tidak. Pelaksanaannya dilakukan dengan menerapkan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

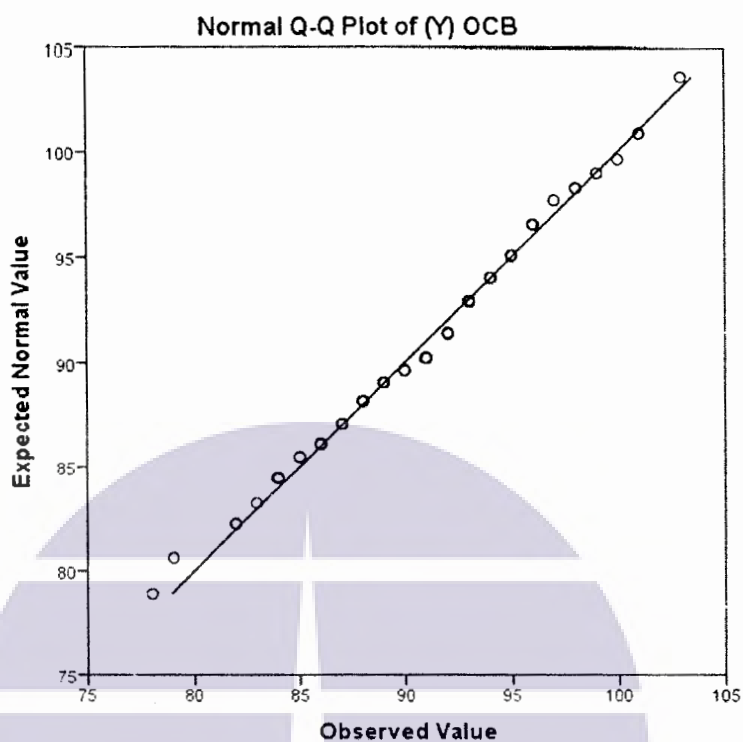
**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru (Y)	Pengawasan (X1)	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X2)
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91,2182	88,1182	74,0636
	Std. Deviation	4,86210	5,27367	4,04851
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,064	,095
	Positive	,063	,058	,095
	Negative	-,118	-,064	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,118	,064	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165	,166	,174

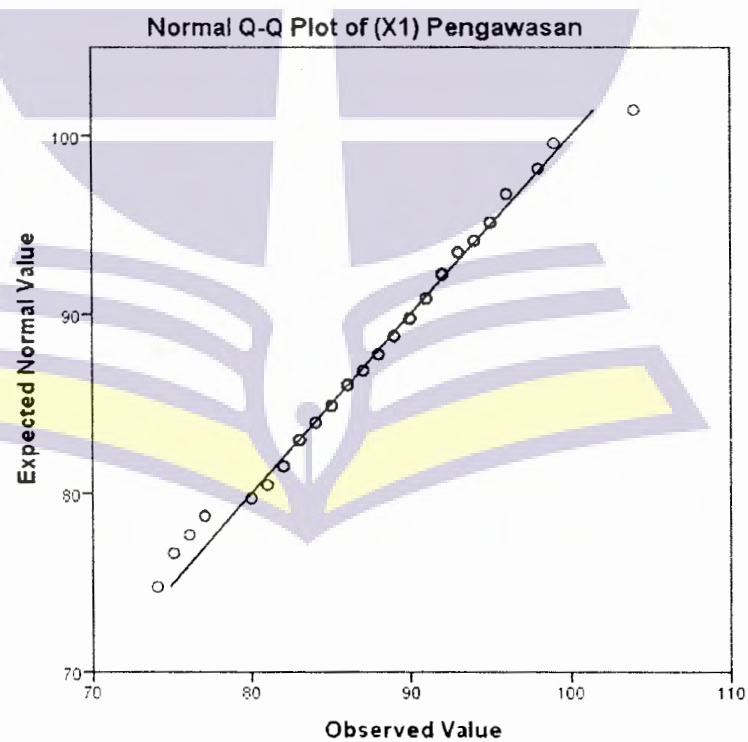
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

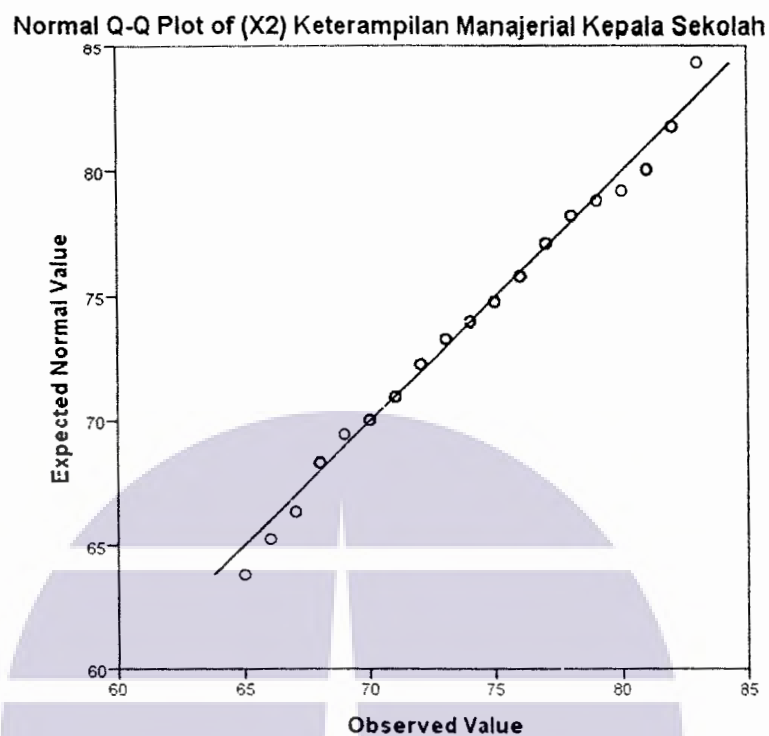
Pada Tabel 4.5 dijelaskan data yang berdistribusi normal dan tidak memperoleh nilai signifikansi untuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru 0,165; Pengawasan 0,166 dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah 0,174. Ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; maka  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga data tersebut berdistribusi normal. Tidak hanya uji *Kolmogorov Smirnov* yang digunakan, untuk menganalisis normalitas data didukung oleh Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Pengawasan



**Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

#### b. Uji Homogenitas

Dimaksudkan untuk membuktikan bahwa sampel berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Uji homogenitas ini diterapkan terhadap variabel bebas yang diteliti yaitu pengawasan ( $X_1$ ) dan keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Terdapat hipotesis  $H_0$ : varians populasi tidak homogen,  $H_a$ : varians populasi homogen. Kriteria kesimpulan uji, tolak  $H_0$  jika signifikan  $> 0,05$  dan menerima selanjutnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.12: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances			
Pengawasan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,006 <sup>a</sup>	18	86	,461

Test of Homogeneity of Variances			
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,785 <sup>a</sup>	15	91	,449

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel tersebut didapatkan: nilai signifikansi variabel Pengawasan 0,461; skor keterampilan manajerial kepala sekolah 0,449; dan hasil pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak. Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervarian homogen.

## 6. Analisis Data Dengan Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y) terhadap pengawasan ( $X_1$ ) dan keterampilan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ). Kriteria pengujian yaitu tolak  $H_0$  jika *asymtatic significance*  $> \alpha = 0,05$ . Untuk memperoleh tingkat regresi linier data penelitian, pengolahan data dibantu dengan mempergunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari tiap variabel independen dengan dependen terdapat di bawah ini:

1) Pengaruh Antara Pengawasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

**Tabel 4.13**  
**Uji Regresi Linier Antara Pengawasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12,522	1	12,522	241,527	,000 <sup>b</sup>
Residual	2564,241	108	23,743		
Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 241,527 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat dianalisis bahwa signifikan dan linier, bentuk pengaruh antara Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y) sehingga model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

**Tabel 4.14**  
**Uji Regresi Linier Antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32,099	1	32,099	664,362	,000 <sup>b</sup>
Residual	2544,664	108	23,562		
Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X2)



Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 664,362 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

#### e. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

##### a. Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.15**  
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Pengawasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.605	.604	4,87268

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	96,882	7,812		
Pengawasan (X1)	,643	,088	,070	,726	,001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Pengawasan berhubungan secara positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,670. Besarnya R square adalah 0,605 atau sama dengan 60,5%, artinya bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru sebesar 60,5%. Sedangkan sisanya, yaitu 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti. Sedangkan pada tabel anova, nilai signifikan  $0,001 < \alpha (0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru atas Pengawasan dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi  $Y = 96,882 + 0,643 X_1$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Pengawasan satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru naik sebesar 0,643 pada arah yang sama dengan konstanta 96,882 dengan kata lain kenaikan skor Pengawasan cenderung diikuti oleh kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

b. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,612	,603	4,85404

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	81,291	8,518		9,543	,000
1 Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )	,134	,115	,112	1,167	,001

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berhubungan secara positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,712. Besarnya R square adalah 0,612 atau sama dengan 61,2%, artinya bahwa variabel keterampilan manajerial kepala

sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB guru sebesar 61,2%. Sedangkan sisanya, yaitu 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti. Sedangkan pada tabel anova, nilai signifikan  $0,001 < \alpha (0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru atas keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi  $Y = 81,291 + 0,134 X_2$ . Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor keterampilan manajerial kepala sekolah satu satuan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru naik sebesar 0,134 pada arah yang sama dengan konstanta 81,291 dengan kata lain kenaikan skor keterampilan manajerial kepala sekolah cenderung diikuti oleh kenaikan skor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

c. Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru (Y)

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD di Kecamatan Merbau Mataram. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	86,798	11,861		7,318	,000
1 Pengawasan (X1)	,592	,089	,064	,669	,002
Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X2)	,130	,115	,108	1,129	,001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 <sup>a</sup>	,617	,602	4,86650	1,693

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X2), Pengawasan (X1)

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,729. Besarnya R square adalah 0,617 atau sama dengan 61,7%, artinya bahwa variabel pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebesar 61,7%. Sedangkan sisanya, yaitu 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti. Sedangkan pada tabel anova, nilai signifikan  $0,001 < \alpha (0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga pengawasan dan

keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Berubahnya variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru atas Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah di tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi  $Y = 86,798 + 0,592 X_1 + 0,130 X_2$ . Hubungan variabel bebas bersama dengan variabel terikat secara kuantitatif, pengawasan berkontribusi 0,592, keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 0,130 unit dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru dengan konstanta 86,798. Disimpulkan bahwa pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebesar 61,7%. Dengan demikian, bahwa semakin baik persepsi guru terhadap pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah, maka akan baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) gurunya.

### C. Pembahasan

Dianalisis bahwa pengaruh Pengawasan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD di Kecamatan Merbau Mataram baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

#### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru

Analisis statistik antarap pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru diperoleh koefisienkorelasi ( $r$ ) = 0,670 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,605. Hal ini berarti terdapat pengaruh kuat antara pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru dan

kontribusi Pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebesar 60,5%. faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru adalah pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sahertian bahwa pengawasan dalam dunia pendidikan merupakan bagian yang tidak dipisahkan dari upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Sahertian (Usman, 2009) menegaskan bahwa pengawasan atau supervisi pendidikan adalah usaha memberikan layanan kepada stakeholder pendidikan, terutama kepada guru-guru, baik secara kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas dan hasil pembelajaran.

Peranan dan fungsi terpenting bagi kepala sekolah adalah perannya sebagai *supervisor* harus diwujudkan dengan baik supaya kepala sekolah dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada keseharian di sekolah, agar menghasilkan kinerja yang bagus dengan mematuhi peraturan yang dibuat. Kepala Sekolah sebagai pengawas bertugas melakukan pengawasan dan pengendalian untuk membimbing para guru dalam menentukan bahan ajar yang mampu meningkatkan potensi siswa, memilih method yang dapat digunakan dalam proses belajar mengajar, mengadakan rapat dewan guru, dan mengadakan kunjungan kelas. Sedangkan konten pengawasan merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah padatujuan yang ditetapkan. Pengawasan dalam pendidikan sangat diperlukan untuk membantu setiap personil terutama guru agar melaksanakan kegiatan sesuai tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Setiap orang dalam suatu organisasi menghendaki bahwa dirinya tidak akan dikhianati atau tidak dikecewakan setelah melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. Pengawasan merupakan suatu alat organisasi untuk mencegah terjadinya penyimpangan, atau bahkan merupakan sarana untuk membandingkan rencana dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Setiap pegawai pasti menghendaki bahwa dirinya berusaha melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan.

Melalui pengawasan dapat diukur apakah pekerjaan pegawai sesuai dengan rencana atau tidak. Dalam usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai mengharapkan bahwa dirinya yang dengan susah payah berusaha tidak akan mendapat perlakuan yang mengecewakan baik melalui perkataan maupun perbuatan.

Guru dapat menunaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan semangat tingginya jika didukung oleh adanya pengawasan yang efektif. Dari kepala sekolah, guru dapat menunaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Hal tersebut disebabkan karena fungsi pengawasan dari kepala sekolah bagi guru adalah: (1) menstimulasi usaha guru yang kreatif, (2) memberikan fasilitas penilaian yang terus menerus terhadap kinerja guru, (3) memberikan pengetahuan/ *skill* kepada guru, dan (4) mewujudkan meningkatkan kemampuan mengajar guru dan (5) mengkoordinasikan usaha/ kegiatan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat pengaruh pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada pengawasan akan mendukung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Hal ini sejalan dengan



penelitian yang dilakukan oleh Neti Karnati (2018) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB.

Adanya pengaruh regresi linier serta korelasi positif yang signifikan pengawasan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan pengawasan akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan OCB guru dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfiah Husni Anjari (2017), bahwa adanya pengaruh signifikan antara keterampilan kepemimpinan terhadap OCB guru. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, disamping faktor-faktor lainnya

## **2. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

Berdasarkan analisis statistik antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,712 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,612. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru dan kontribusi keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebesar 61,2%. Hasil ini memperlihatkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Surasni (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara keterampilan manajerial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan meningkatkan keterampilan manajerial kepala sekolah maka akan menyebabkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* di sekolah tersebut.

Personal yang melibatkan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. bertanggungjawab atas tercapainya tujuan, sekolah, diharapkan menjadi pemimpin dan inovator seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Muncul dipengaruhi oleh adalah keterampilan manajerial kepala sekolah. Efek tidak langsung mempengaruhi langsung terhadap kinerja tugas dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) komitmen pada tujuan melalui pembagiantugas kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai tanggung jawab yang besar pada pekerjaan serta terlibat pada setiap kegiatan. Peduli pada kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi. Bekerjasama dan saling membantu menghindari konflik antar teman dalam kelompok serta kesediaan mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi.

Mengacu pada hasil penelitian dan penjabaran di atas, terdapat pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pemikiran yang diberikan oleh keterampilan manajerial kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) guru. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru Didukung oleh Keterampilan Manajerial kepala sekolah.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif keterampilan manajerial kepala sekolah dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan keterampilan manajerial kepala sekolah akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan OCB guru dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru**

Diperoleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,617. Koefisien korelasi ganda ( $r$ ) = 0,729 dan berarti ada pengaruh yang kuat antara pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru SD kemudian kontribusi pengawasan, keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sebesar 61,7% dan selebihnya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain. memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Surasni (2017) yang didalamnya menjabarkan OCB disebabkan oleh mekanisme supervisi yang baik dan kepuasan kerja. Bahwa pengawasan menggunakan cara supervisi merupakan metode

penting dalam melakukan control dimana supervisor dapat menanyakan langsung, menyelidiki dan berkonsultasi dengan bawahan tentang masalah atau isu-isu yang baru dihadapi, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang situasi bawahan. Hal ini menjamin bahwa bawahan melakukan pekerjaan selalu efektif dan tidak menyembunyikan informasi apapun yang dapat menyebabkan masalah. Semakin tinggi tingkat interaksi atasan dan bawahan

Keberadaan guru dalam menjalankan pekerjaannya dipengaruhi oleh factor eksternal maupun internal guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan yang membawa dampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* guru.

Salah satu fungsi pengawasan adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan kata lain, pengawasan bertujuan untuk mereduksi penyimpangan-penyimpangan dalam proses pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kepercayaan.

Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana. Pelaksanaan pengawasan yang berkelanjutan dan terprogram oleh atasan atau pimpinan kepada bawahan berdampak pada peningkatan kepercayaan bagi staf dalam melaksanakan tugas.

Salah satu karakteristik kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah mempunyai harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan unjuk kerja guru. Agar dapat merealisasi harapan tersebut, kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan sumber daya di sekolah dengan cara menjalankan keterampilan manajerial yang

meliputi keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi dan keterampilan teknis.

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB guru secara positif dan signifikan pengawasan dan keterampilan manajerial antara lain kepala sekolah berpengaruh terhadap OCB guru ataupun dengan kata lain OCB guru dipengaruhi oleh keterampilan dan pengawasan manajerial kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama akan selalu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Oleh karena itu, peningkatan terjadi pada pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif terbukti bahwa teori yang menyatakan pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan OCB guru. Pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru sejalan dengan kerangka berfikir yang diajukan. Dengan demikian lewat penelitian ini terbukti bahwa pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) gurunya. Sebaliknya makin rendah tingkat pengawasan maka rendah perolehan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) gurunya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terkandung makna bahwa semakin berkembang persepsi seorang guru terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Terkandung maksud bahwa pengawasan dilaksanakan oleh kepala sekolah serta persepsi tentang keterampilan manajerial, akan berkembang baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru. Terkandung maksud bahwa pengawasan dilaksanakan oleh kepala sekolah serta persepsi tentang keterampilan manajerial, akan berkembang baik pula *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru.

## **B. Saran**

Sebagai saran dalam penelitian ini adalah:

### **1. Masukan untuk Guru**

- a. Adanya pengawasan dan keterampilan manajerial dari kepala sekolah dapat menumbuhkan OCB guru, sehingga akan berdampak baik pada motivasi peserta didik untuk berprestasi.
- b. Kepada guru agar dapat meningkatkan serta menciptakan kinerja guru yang baik.

### **2. Saran untuk Kepala Sekolah**

- a. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan perilaku OCB yang dimiliki dengan lebih intensif membimbing guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan mampu mengoreksi perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru.
- b. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan keterampilan manajerialnya dengan mengadakan monitoring dan pembinaan bagi guru sehingga memunculkan motivasi bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

### **3. Masukan bagi Dinas Pendidikan Setempat**

- a. Penyelesaian sistem perekrutan rekrutmen kepala sekolah serta pembinaan agar memperoleh pemimpin yang handal dibidangnya.
- b. Penganalisaan terhadap kepentingan sekolah melalui penerapan kebijakan yang diterapkan.

### **4. Masukan Untuk Peneliti Lain**

Dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* guru yang berkaitan dengan tipe kepribadian, budaya, komitmen organisasi, efikasi diri, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipurwa, A. G. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior guru SMA Negeri 3 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(3).
- Al Adib, A., Sari, E. Y. D., & Situmorang, N. Z. (2019, November). Perceived organizational support sebagai faktor perilaku organizational citizenship behavior pada guru. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 310-315).
- Amudo, A., E.L. Inanga. (2009). *Evaluation of Internal Control Systems: A Case Study from Uganda. International Research Journal of Finance and Economics European – Issue 27.*
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiharjo, Andreas ,2011, *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Prasetya Mulya Publishing, Jakarta.
- Chen *et al.*, (2005). *Managerial Skill Utilization: Work Environment, Gender, and Training Incentive*, International Journal of Human Resource Management, Vol.16 No.5.
- Chuadhry, Muhammad Asif., Syed Manzoor Hussain Shah. (2012). *Impact of Managerial Skills Learnt Through MA Educational Planning Management Programme of AIOU on The Performance of Institutional Heads*, Turkish Online Journal of Distance Education, Vol.13 No.2.
- Daft, Richard L. (2011). *New Era of Management. 10<sup>th</sup> Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Dian Nataly. (2019). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah: Menuju Guru Berprestasi*. Samudra Biru, Cetakan I.



- Dubrin, Andrew J., (2010). *Essentials of Management (Ninth Edition)*. USA: Cengage Learning.
- Duffy, Jo Ann. Juliana Lily. (2013). Individual Needs Moderate the Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust and Organizational Support. *Institute of Behavioral and Applied Management*. All Rights Reserved. Sam Houston: State University.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Karawang. *Wahana Karya Ilmiah*, 1(01).
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 397-405.
- Firmansyah, W. (2019). Kepribadian dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Tadbir muwahhid*, 3(1), 53-67.
- Foote, David A., Thomas Li-Ping Tang. (2008). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Does Team Commitment Make A Difference In Self-Directed Teams?*. *Management Decision*, Vol. 46 No. 6.
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Sixth Edition*. USA: Pearson Education Inc.
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eighth Edition*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Hadi, Sutrisno. (2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T.H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Huang, C.C., You, C.S., Tsai, M.T., (2012). *A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, Nursing Ethics*, Vol 19, No 4.
- Husniati, R., & Pangestuti, D. C. (2019). Organizational citizenship behavior (OCB) pada pegawai UPN "Veteran" Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1(1).
- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Kreitner, Robert. Angelo Kinicki. (2010). *Organization Behavior: Key Concepts, Skill and Best Practice*. New York: McGraw-Hill.  
104
- Lee, Ung Hee; Kim, Hye Kyoung; Hyung, 2013, Determinants of Organizational Citizenship Behaviors and Their Outcomes. *Global Business and Management Research* v. 5.1 (2013), pp. 54-65.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior 12<sup>th</sup> Edition. An Evidence Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Lindawati, R. D. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea Dan Cukai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardiyanti, F., Rahmawati, D., & Robby, D. K. (2017). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Duren Sawit. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk peningkatan mutu manajemen pendidikan*, 4(2), 184-194.
- McShane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior. (Emerging Knowledge and Practice for the Real World. 5<sup>th</sup> Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Minarsih, M. M. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 1(01).
- Mukhtar, Mukhneri. (2013). *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta: BPJM Press, Universitas Negeri Jakarta.
- Mukhtar, Mukhneri. (2015). *Manajemen Sistem*. Jakarta: BPJM FIP UNJ.
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 104-113.
- Oplatka, Izhar. 2009, Organizational Citizenship Behavior In Teaching: The Consequences For Teachers, Pupils, And The School. *The International Journal of Educational Management* V. 23.5 (2009): pp. 375-389.

- Purwanto. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putranti, A. D., & Kurniady, D. A. (2013). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru TK Se-Kabupaten Kudus. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1).
- Rahmi, B. M. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen*, 3(2).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior (Edition 15)*. USA: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. (2012). *Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyarsih, W. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 11 No. 1*. Semarang: CV. Aneka Ilmu.
- Supadi, S., & Listyasari, W. D. (2018). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru di SMA Negeri se-jakarta timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk peningkatan mutu manajemen pendidikan*, 5(1), 110-118.
- Surasni, S. (2018). Pengaruh Keterampilan Manajerial, Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Mutu Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3).
- Sriathi, A. A. Effect Of Transformational Leadership, Work Satisfaction And Organizational Commitment To Organizational Citizenship Behavior Teachers. *E-Jurnal Manajemen*, 6(8), 4185-4213.
- Ukas, M. (2004). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Utami, P. P., Vioeza, N., & Yunaika, W. (2018). Analisa Pola Perilaku Kontraproduktif Guru Di SMA Negeri Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 9(1).
- Wagner III, John A., Hollenbeck, John R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Michigan State University.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations. (Seventh Edition)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Zuriyati, Z. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).



## LAMPIRAN 1. Instrumen Penelitian

## KUESIONER

## A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 87 pernyataan yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, pengawasan, dan keterampilan manajerial kepala sekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/ Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

## B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	√
		D1	
		D2	√
		D3	
		S1	√
3.	Masa Kerja	S2	√
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	√
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	√
5.	Status Kepegawaian	PNS	√
		GTT	

**C. Ketentuan skala penilaian angket untuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru***

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya membantu warga sekolah yang memerlukan pertolongan.					
2.	Saya memberikan informasi yang diperlukan guru lain.					
3.	Saya membimbing guru baru yang mengalami kesulitan dalam mengajar.					
4.	Saya meluangkan waktu untuk menampung keluhan warga sekolah.					
5.	Saya berbagi pengetahuan kepada guru lain yang membutuhkan.					
6.	Saya membantu pemecahan masalah yang muncul di sekolah.					
7.	Saya datang ke sekolah lebih awal.					
8.	Saya hanya menggunakan waktu istirahat pada jam istirahat.					
9.	Saya pulang dari sekolah setelah semua murid pulang.					
10.	Saya tetap pergi ke sekolah di saat kondisi fisik kurang sehat.					
11.	Saya berusaha keras membantu guru lain menguasai pengajaran di kelas.					
12.	Saya membantu guru yang mengalami kesulitan.					
13.	Saya berupaya meningkatkan mutu sekolah melebihi standar baku.					
14.	Saya berusaha membuat sekolah lebih maju.					
15.	Saya berupaya memenuhi harapan warga sekolah.					
16.	Saya berusaha membuat warga sekolah puas dengan sarana prasarana yang ada.					

17.	Saya siap dikritik.							
18.	Saya menerima masukan dari warga sekolah yang lain.							
19.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan.							
20.	Saya mengingatkan guru lain yang bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.							
21.	Saya memberikan peringatan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi kepada yang melakukan kesalahan.							
22.	Saya menekankan kepada warga sekolah agar melakukan perannya secara maksimal.							
23.	Saya mengingatkan warga sekolah agar menggunakan waktu dengan efektif.							
24.	Saya memperhatikan dengan seksama persoalan yang dihadapi rekan kerja saya.							
25.	Saya membantu aktivitas komite sekolah.							
26.	Saya melibatkan diri dalam berbagai aktivitas sekolah.							
27.	Saya berupaya membangun citra sekolah.							
28.	Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik demi kemajuan sekolah.							
29.	Saya terlibat aktif dalam upaya perbaikan mutu sekolah.							



**D. Persepsi Guru tentang Pengawasan**

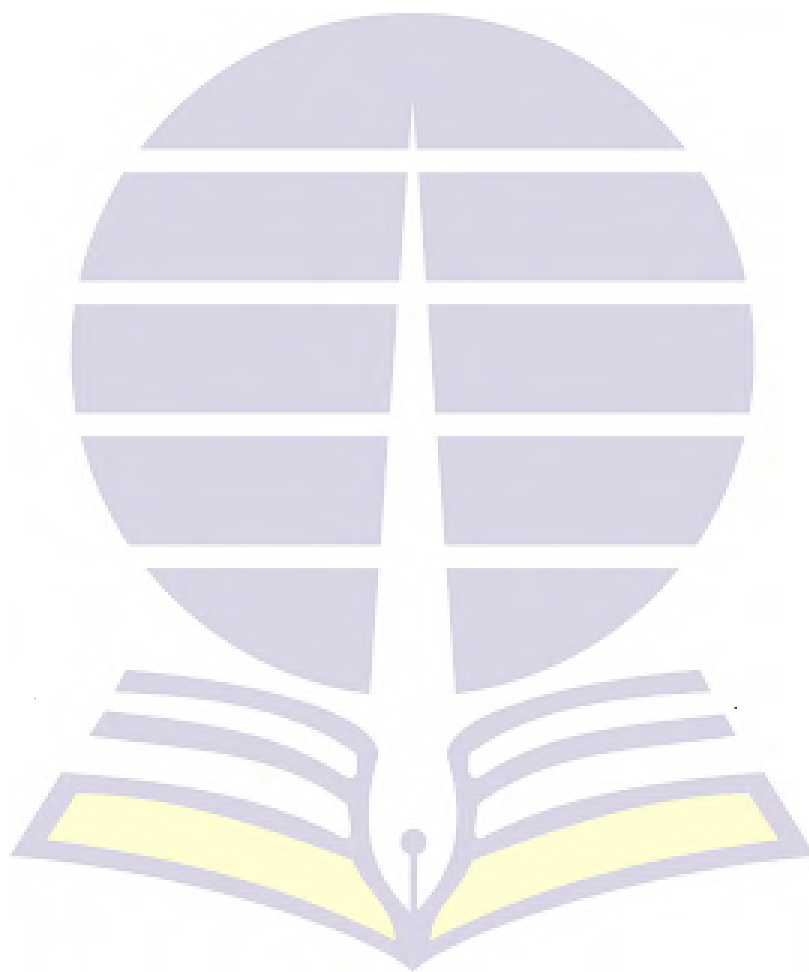
No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan guru.					
2.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap program pembelajaran yang dibuat oleh guru.					
3.	Kinerja guru setiap akhir semester diamati dan dinilai Kepala sekolah.					
4.	Kinerja guru didiskusikan dengan Kepala sekolah sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang.					
5.	Kepala sekolah menilai sarana kerja guru.					
6.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran secara objektif.					
7.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan hubungan dengan masyarakat secara objektif.					
8.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan nasehat dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam pembelajaran secara efektif.					
9.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru secara tertulis atau lisan.					
10.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan inovasi pendidikan.					
11.	Kepala sekolah memberikan bimbingan secara rutin dalam melaksanakan program pembelajaran yang baik dan benar.					
12.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dalam meningkatkan keterampilan guru yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah.					
13.	Kepala sekolah memberikan bimbingan cara melaksanakan supervisi kepada guru.					
14.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dalam					



	meningkatkan pengetahuan guru dalam bidang teknologi.						
15.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap program pembelajaran yang sudah disusun guru setiap awal semester.						
16.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program pembelajaran.						
17.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan pembelajaran secara menyeluruh.						
18.	Kepala sekolah memotivasi guru agar melakukan pengembangan diri secara terus menerus.						
19.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja guru berdasarkan hasil monitoring, pengawasan dan penilaian secara rutin.						
20.	Laporan kinerja guru diinformasikan kepada guru yang bersangkutan sebagai bahan evaluasi diri.						
21.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja sekolah berdasarkan hasil monitoring, pengawasan dan penilaian secara rutin.						
22.	Laporan kinerja sekolah diinformasikan kepada pimpinan sebagai bahan evaluasi diri.						
23.	Kepala sekolah mengadakan rapat rutin dengan guru untuk membahas semua masalah hasil monitoring, pengawasan maupun penilaian kinerja guru secara keseluruhan.						
24.	Kepala sekolah mengadakan rapat insidental dengan guru untuk membahas masalah yang terjadi sewaktu-waktu.						
25.	Komunikasi interpersonal dengan seluruh guru dilakukan oleh Kepala sekolah.						
26.	Kepala sekolah melakukan berbagai cara dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.						
27.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru tentang cara memotivasi siswa agar berprestasi.						
28.	Pimpinan memberikan <i>reward/</i> penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik.						
29.	Kepala sekolah membina guru dalam meningkatkan pengetahuan yang efektif.						
30.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan						

	cepat dalam membantu mengatasi masalah guru.						
31.	Kepala sekolah memberikan contoh cara melakukan inovasi pendidikan sesuai dengan kebijakan pendidikan.						

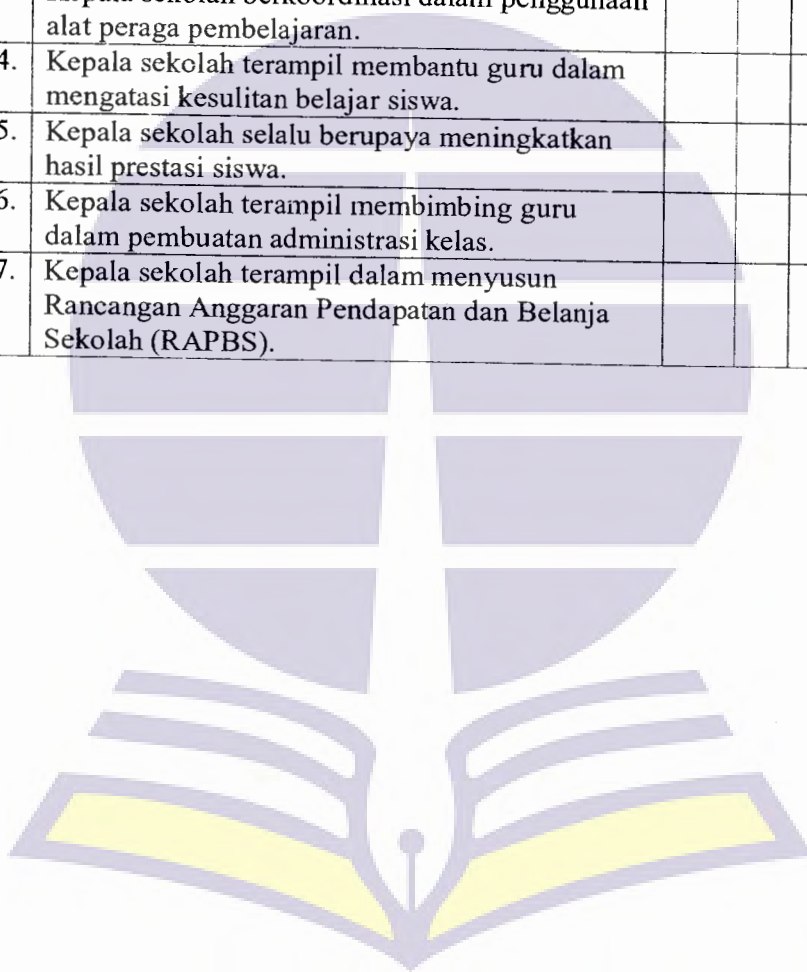


**E. Persepsi Guru tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah menyusun program kegiatan sekolah.					
2.	Kepala sekolah merencanakan sumber daya kegiatan.					
3.	Kepala sekolah mengerti terhadap permasalahan yang terjadi di sekolah.					
4.	Kepala sekolah dapat menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.					
5.	Kepala sekolah tuntas dalam menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.					
6.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah di sekolah.					
7.	Kepala sekolah terampil dalam menyusun rincian tugas personil.					
8.	Kepala sekolah terampil dalam membimbing penyusunan program semester.					
9.	Kepala sekolah terampil dalam membimbing penyusunan silabus.					
10.	Kepala sekolah terampil dalam mengevaluasi program pengajaran.					
11.	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesi.					
12.	Kepala sekolah selalu menunjuk guru untuk mengikuti pelatihan tentang pendidikan.					
13.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan program kerja.					
14.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS).					
15.	Kepala sekolah mempunyai waktu yang cukup untuk berdiskusi masalah kegiatan belajar mengajar.					
16.	Kepala sekolah mampu menangani masalah siswa.					
17.	Kepala sekolah memberikan penghargaan					

	kepada guru yang berprestasi.							
18.	Kepala sekolah bersikap adil dalam memberikan penghargaan kepada guru.							
19.	Kepala sekolah bersikap baik terhadap masyarakat di lingkungan sekolah.							
20.	Kepala sekolah bersikap tanggap terhadap masyarakat di lingkungan sekolah.							
21.	Kepala sekolah menganggarkan tunjangan bagi guru kelas.							
22.	Kepala sekolah terampil membimbing dalam pemilihan metode mengajar.							
23.	Kepala sekolah berkoordinasi dalam penggunaan alat peraga pembelajaran.							
24.	Kepala sekolah terampil membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar siswa.							
25.	Kepala sekolah selalu berupaya meningkatkan hasil prestasi siswa.							
26.	Kepala sekolah terampil membimbing guru dalam pembuatan administrasi kelas.							
27.	Kepala sekolah terampil dalam menyusun Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS).							



Data Uji Coba Instrumen  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	No Pertanyaan																													NILAI TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	89	
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	97		
3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	87		
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	101		
5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	97		
6	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	95		
7	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	95		
8	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	101	
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	99	
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	106	
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	96	
13	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	98	
14	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	99	
15	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	96	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	98	
17	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	95	
18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	102	
19	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	96
20	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	100	
	Jumlah																													1944		

Data Uji Coba Instrumen  
Pengawasan (X1)

No Resp	Nomor Soal																				Nilai Total															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	102
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	101	
3	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	97		
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	105		
5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	107		
6	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	93		
7	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	102			
8	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	100			
9	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	101			
10	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	101			
11	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	101			
12	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	4	97			
13	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	98			
14	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	101			
15	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	97			
16	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	99			
17	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	94			
18	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	98			
19	4	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	106			
20	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	102			
	Jumlah																				2001															

Data Uji Coba Instrumen  
(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	No Pertanyaan																				NILAI TOTAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27		
1	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	84	
2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	83	
3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	76	
4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	86	
5	3	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	75	
6	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	85	
7	4	3	2	4	3	2	3	2	2	5	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	5	3	2	78	
8	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	77	
9	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	84	
10	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	2	2	5	2	3	4	3	81	
11	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	5	3	5	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	81	
12	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	2	78	
13	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	80	
14	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	4	2	3	3	78	
15	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	3	76	
16	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	79
17	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	84
18	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	80	
19	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4	79
20	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	74
	<b>Jumlah</b>																										<b>1598</b>			

Uji Validitas XI

		Correlations																																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	TOTAL						
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,193	,286	-,347	,046	-,374	,325	-,058	,221	0,000	-,091	,199	,191	-,082	-,282	-,476	,491	-,136	-,430	0,000	,120	-,015	,331	,267	,160	-,021	,096	,154	-,287	-,163	,075	,524						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20					
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		1	,129	,212	,124	-,168	,339	-,007	-,108	-,120	-,010	-,269	-,344	-,098	-,010	-,025	-,112	,109	-,070	-,171	-,285	,025	-,241	,330	,038	,368	-,070	,099	-,155	,202	,504							
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20					
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)			1	-,450	,275	-,249	-,103	-,131	,037	,267	,136	,398	-,627	,191	,029	-,023	-,055	-,136	-,027	,463	,120	-,402	,239	0,000	,275	-,230	,216	,154	,135	,018	-,112	,519						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20				
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)				1	-,236	,464	-,108	,029	-,005	,076	,110	-,171	,187	,187	-,184	-,240	-,343	-,110	,023	-,309	,097	,146	-,047	-,076	-,105	,227	,261	-,132	,343	-,016	-,118	,445						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20				
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)					1	-,160	-,044	,037	,331	-,171	-,087	-,256	-,210	,140	,075	,087	-,140	,087	-,241	,198	-,077	,060	,024	-,171	,118	-,321	,246	-,396	,130	-,301	,312	,537						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)						1	-,537	,228	,160	,093	-,040	,348	,190	0,000	-,102	-,119	-,381	,040	,047	-,054	,523	,404	-,353	-,093	0,000	,073	-,251	-,054	,383	,347	-,065	,459						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)							1	-,108	-,044	-,537	1	,160	,009	-,128	-,076	-,382	,209	-,314	,251	-,033	,314	-,467	-,038	-,370	-,354	-,170	,432	,256	,066	,420	,023	-,074	-,412	-,320	-,251	,505		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)								1	,011	,163	-,143	,040	,155	-,288	-,036	,051	-,377	,327	,169	,031	,361	,129	,101	,054	-,056	,365	-,458	,031	,024	-,187	-,281	,366						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)									1	-,207	-,391	,359	,253	,393	-,015	-,309	-,112	-,309	-,367	-,278	,273	,147	-,005	,344	,213	,118	,136	-,119	,343	-,033	,106	,467						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)										1	,085	,149	0,000	-,204	0,000	,085	-,204	,085	,101	,346	,075	,058	,207	,200	-,514	0,000	-,180	-,115	-,063	-,203	-,420	,543						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)																																						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)																																						
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



P13	Sig. (2-tailed)	.400	.251	.082	.471	.277	.133	.097	.865	.120	.530	.791	1.000	.192	.162	.051	1.000	.423	.754	.718	.024	.857	.517	.202	.277	.625	.574	.272	.318	.045	.861	.043				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20				
	Pearson Correlation	.191	-.344	-.627	.187	-.210	.190	.209	.155	.253	0.000	-.104	0.000	1	-.042	-.134	-.242	-.069	-.287	-.471	.061	.425	-.112	.204	-.385	.255	-.257	0.000	-.232	-.221	.086	.541				
	Sig. (2-tailed)	.420	.137	.003	.429	.374	.421	.376	.513	.282	1.000	.663	1.000		.862	.574	.303	.288	.772	.220	.036	.798	.062	.637	.388	.094	.278	.275	1.000	.325	.350	.719	.865			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
P14	Pearson Correlation	-.082	-.098	.191	.187	.140	0.000	-.314	-.288	.393	-.204	.089	.304	-.042	1	.089	-.242	-.187	-.089	-.082	-.236	-.092	-.165	-.112	.204	.140	-.064	.293	.236	.283	.193	.086	.521			
	Sig. (2-tailed)	.732	.680	.420	.429	.556	1.000	.178	.218	.086	.388	.772	.192	.862		.709	.303	.482	.772	.731	.317	.701	.486	.637	.388	.556	.789	.209	.317	.226	.415	.719	.350			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P15	Pearson Correlation	-.262	.210	.029	.184	.075	-.102	.251	-.036	-.015	0.000	.315	-.325	-.134	.089	1	.241	-.089	-.130	-.154	-.126	-.212	.341	.165	0.000	.075	.307	-.039	-.126	.014	-.339	.336	.522			
	Sig. (2-tailed)	.264	.374	.903	.439	.754	.670	.285	.882	.950	1.000	.177	.162	.574	.709		.307	.709	.586	.518	.597	.369	.142	.486	1.000	.754	.188	.870	.597	.954	.144	.147	.928			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P16	Pearson Correlation	-.476	-.010	-.023	-.240	.087	-.119	-.033	.051	-.309	.085	.151	-.443	-.242	.241	1	-.104	.424	.503	.245	-.247	.044	-.099	-.254	-.495	-.040	-.046	.046	-.198	.006	-.154	.531				
	Sig. (2-tailed)	.034	.966	.924	.308	.714	.618	.892	.832	.184	.722	.525	.051	.303	.307		.663	.062	.024	.298	.293	.853	.677	.279	.027	.868	.848	.838	.402	.981	.516	.328				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P17	Pearson Correlation	.491	-.025	-.055	-.343	-.140	-.381	.314	-.377	-.112	-.204	.104	0.000	.250	-.167	-.089	-.104	1	-.104	-.328	.000	-.061	-.071	-.169	0.000	.035	-.414	.073	.000	-.412	.221	.466	.534			
	Sig. (2-tailed)	.028	.918	.819	.136	.556	.098	.178	.101	.637	.388	.663	1.000	.288	.482	.709	.663		.663	.188	1.000	.798	.767	.477	1.000	.884	.069	.759	1.000	.071	.350	.030	.574			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-.136	.112	-.136	-.110	.087	.040	-.467	.327	-.309	.085	.151	-.190	-.069	-.069	-.130	.424	1	.162	.245	.133	.044	-.216	-.254	-.349	-.172	-.198	.245	-.091	-.109	.202	.462				
	Sig. (2-tailed)	.567	.637	.567	.644	.714	.869	.038	.159	.184	.722	.525	.423	.772	.772	.586	.062	.663		.495	.298	.576	.853	.360	.279	.131	.468	.403	.298	.703	.648	.393	.797			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-.430	.109	-.027	.023	-.241	.047	-.039	.169	-.367	.101	.179	-.075	-.287	-.082	-.154	.503	-.328	.162	1	.058	.008	-.064	-.118	.101	-.069	.110	-.235	.290	-.362	.414	-.183	.516			
	Sig. (2-tailed)	.059	.648	.910	.923	.305	.844	.872	.476	.112	.673	.450	.754	.220	.731	.518	.024	.158	.495		.808	.975	.789	.621	.673	.773	.645	.319	.215	.117	.069	.440	.948			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	0.000	-.070	.463	-.309	.198	-.054	-.370	.031	-.278	.346	-.245	.086	-.471	-.236	-.126	.245	0.000	.245	.056	1	.129	.100	-.278	-.577	0.000	-.631	.104	-.333	.182	.117	.081	.507			
	Sig. (2-tailed)	1.000	.771	.040	.185	.403	.822	.109	.896	.235	.135	.298	.718	.036	.317	.597	.298	1.000	.298	.808		.586	.674	.235	.008	1.000	.003	.664	.151	.442	.623	.735	.654			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	.120	-.171	.120	.097	-.077	.523	-.354	.361	.273	.075	.120	.501	.061	-.092	-.212	-.247	-.061	.133	.008	.129	1	-.125	.221	.075	.308	-.082	-.302	.129	.175	.298	.136	.501			
	Sig. (2-tailed)	.615	.471	.615	.684	.747	.018	.126	.118	.245	.754	.613	.024	.798	.701	.369	.293	.798	.576	.975	.588		.596	.349	.754	.187	.732	.116	.586	.462	.202	.567	.024			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-.015	-.285	-.402	.146	.060	.404	-.170	.129	.147	.058	-.338	.043	.425	-.165	-.341	.044	-.071	.044	-.064	.100	-.125	1	-.107	-.173	-.436	-.027	.177	-.167	.193	.043	.138	.514			
	Sig. (2-tailed)	.948	.222	.079	.539	.803	.077	.473	.588	.535	.809	.144	.857	.062	.486	.142	.853	.767	.853	.789	.674	.598		.652	.464	.054	.910	.456	.482	.414	.857	.563	.631			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	.331	.025	.239	-.047	.024	-.353	.432	.101	-.005	.207	.333	-.154	-.112	-.112	.165	-.099	-.169	-.216	-.118	-.278	.221	-.107	1	.482	-.094	.634	.111	.358	.048	-.479	-.492	.487			
	Sig. (2-tailed)	.154	.917	.310	.843	.921	.127	.057	.672	.984	.382	.152	.517	.637	.637	.486	.677	.477	.360	.621	.235	.349	.652		.031	.692	.003	.640	.121	.841	.033	.028	.220			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	.267	-.241	0.000	-.076	-.171	-.093	.256	.054	.344	.200	.254	.298	.204	.204	0.000	-.254	0.000	-.254	.101	-.577	.075	-.173	.462	1	0.000	.469	-.359	.346	-.316	.066	-.280	.499			
	Sig. (2-tailed)	.267	.241	1.000	.767	.671	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	.637	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P25	Sig. (2-tailed)	,255	,307	1,000	,749	,470	,696	,276	,820	,137	,396	,279	,202	,388	,388	1,000	,279	1,000	,279	,1,000	,673	,008	,754	,464	,031	,120	,135	,175	,777	,232	,201		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
	Pearson Correlation	,160	,330	,275	-,105	,118	1,000	,086	-,056	,213	-,514	-,087	,256	-,365	,140	,075	-,495	,035	-,349	-,069	0,000	,308	-,456	-,094	0,000	1	-,054	-,062	0,000	,130	,278	,192	,510
	Sig. (2-tailed)	,499	,155	,241	,660	,621	1,000	,783	,815	,368	,020	,714	,277	,094	,556	,754	,027	,884	,131	,773	1,000	,187	,054	,692	1,000		,823	,796	1,000	,585	,235	,417	,375
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	-,021	,038	-,230	,227	-,321	,073	,420	,365	,118	0,000	,172	-,116	-,064	-,307	-,040	-,414	-,172	,110	-,631	-,082	-,027	,634	,469	-,054	1	-,252	,451	-,010	-,390	-,634	,538	
	Sig. (2-tailed)	,930	,875	,330	,336	,167	,760	,085	,114	,619	1,000	,468	,625	,278	,789	,188	,868	,468	,645	,003	,732	,910	,003	,037	,823	,283	0,000	,283	,046	,967	,089	,003	,313
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27	Pearson Correlation	,096	,368	,216	,261	,246	-,251	,023	,458	,136	-,180	-,107	-,134	-,257	,293	-,039	-,046	,073	-,198	-,235	,104	-,362	,177	,111	-,359	-,062	1	-,104	,442	-,085	,277	,471	
	Sig. (2-tailed)	,687	,111	,360	,266	,295	,285	,923	,042	,567	,449	,655	,574	,275	,209	,870	,848	,759	,403	,319	,664	,116	,456	,640	,120	,796	,283	,664	,051	,722	,238	,470	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,154	-,070	,154	-,132	-,396	-,054	-,074	,031	-,119	-,115	,533	,258	0,000	,236	-,126	,049	,000	,245	,290	-,333	,129	-,167	,358	,346	0,000	,451	-,104	1	-,109	,117	-,081	,486
	Sig. (2-tailed)	,516	,771	,516	,578	,084	,822	,757	,896	,617	,628	,014	,272	1,000	,317	,597	,838	1,000	,298	,215	,151	,586	,482	,121	,135	1,000	,046	,664	,646	,623	,735	,093	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	-,287	,099	,135	,343	,130	,383	-,412	,024	,343	-,063	-,230	,235	-,232	,283	,014	-,198	-,412	-,091	-,362	,182	,175	,193	,046	-,316	,130	-,010	,442	-,109	1	-,013	-,009	,535
	Sig. (2-tailed)	,220	,679	,571	,139	,585	,096	,071	,920	,138	,791	,329	,318	,325	,226	,954	,402	,071	,703	,117	,442	,462	,414	,641	,175	,505	,967	,051	,646	,957	,970	,149	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	-,163	-,155	,018	-,016	-,301	,347	-,320	-,187	-,033	-,203	-,006	,463	-,221	,193	-,339	,006	,221	-,109	,414	,117	,298	,043	-,479	,068	,278	-,390	-,085	,117	-,013	1	,218	,507
	Sig. (2-tailed)	,494	,515	,940	,948	,197	,134	,169	,429	,892	,391	,981	,045	,350	,415	,144	,981	,350	,648	,069	,623	,202	,857	,033	,777	,235	,089	,722	,623	,957	,357	,654	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	,075	,202	-,112	-,118	,312	-,065	-,251	-,281	,106	-,420	,036	,104	,086	,086	-,336	-,154	,486	,202	-,183	,081	,136	,138	-,492	-,280	,192	-,634	,277	-,081	-,009	,218	1	,474
	Sig. (2-tailed)	,754	,392	,637	,621	,160	,784	,286	,229	,656	,065	,881	,661	,719	,719	,147	,516	,030	,393	,440	,735	,567	,563	,028	,232	,417	,003	,238	,735	,970	,357	,757	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOT	Pearson Correlation	,524	,504	,519	,445	,537	,459	,505	,356	,467	,543	,506	,256	,541	,521	,522	,531	,534	,482	,516	,507	,501	,514	,487	,499	,510	,538	,471	,486	,535	,507	,474	1
AL	Sig. (2-tailed)	,342	,389	,170	,543	,566	,271	,982	,123	,038	,858	,383	,043	,865	,350	,928	,328	,574	,787	,948	,654	,024	,631	,220	,201	,375	,313	,470	,093	,149	,654	,757	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

\*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Sig. (2-tailed)		,488	,694	,930	,690	,943	,568	,823	,563	,791	,635	,229	,213	,571	,607	,044	,347	,937	,761	,942	,526	,635	,707	,006	,553	,468	,131	,079			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Pearson Correlation			-.105	-.268	.090	.081	-.266	.249	.431	-.065	-.270	-.097	.201	-.415	0.000	-.025	.034	-.259	.081	-.104	-.075	.113	1	-.468	-.169	-.144	-.105	-.393			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Sig. (2-tailed)		,659	,254	,706	,733	,256	,058	,784	,249	,685	,396	,069	,1000	,917	,887	,270	,733	,664	,754	,363	,635	,037	,477	,545	,659	,087	,401				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Pearson Correlation			-.028	,035	-.166	,494	-.032	,051	-.488	,236	,246	-.053	,460	-.063	,336	-.441	,190	-.079	-.205	,270	-.300	,090	1	-.045	,038	-.157	,311	,520			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Sig. (2-tailed)		,907	,882	,483	,027	,894	,831	,029	,316	,297	,592	,824	,041	,791	,148	,052	,423	,741	,385	,250	,199	,707	1	,852	,874	,507	,182	,065			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Pearson Correlation			,379	-.093	-.241	-.218	-.042	-.087	,097	-.129	-.283	-.056	-.210	-.167	-.235	,511	-.150	-.218	,362	-.148	,096	,592	1	-.045	1	,050	,477	,320	,475		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
Sig. (2-tailed)		,099	,695	,307	,357	,860	,716	,683	,587	,227	,814	,374	,968	,481	,319	,021	,527	,357	,117	,534	,686	,006	1	1	,834	,033	,169	,460			
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
Pearson Correlation			,282	,358	-.348	,266	,367	-.271	,023	-.525	-.027	,719	-.179	,222	,171	-.289	-.213	,169	0.000	,289	,082	-.141	1	1	,038	,050	1	-.094	-.163	,540	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Sig. (2-tailed)		,229	,121	,133	,257	,111	,248	,925	,017	,911	,000	,450	,347	,471	,216	,368	,151	,475	1.000	,216	,731	,553	1	1	,834	,834	,694	,491	,308		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Pearson Correlation			,145	-.524	-.046	-.396	-.026	-.247	,325	-.252	-.281	-.316	-.306	,066	0.000	-.016	,200	-.094	-.277	,113	-.179	,140	,172	1	1	-.157	,477	-.094	1	,199	,460
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Sig. (2-tailed)		,542	0.18	,848	,084	,912	,295	,162	,285	,230	,175	,190	,782	1.000	,946	,398	,694	-.236	,636	,450	,555	,468	1	1	,503	,694	,399	,500	,500		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation			-.370	0.000	-.171	,110	,138	-.202	,062	,195	,024	-.131	-.163	,157	-.312	,101	,083	-.070	-.154	,168	-.263	-.175	,349	1	1	,320	-.163	,199	1	,499	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Sig. (2-tailed)		,108	1.000	,472	,644	,563	,393	,796	,410	,919	,582	,492	,508	,181	,671	,728	,789	,516	,478	,262	,462	,131	,087	1	1	,182	,169	,491	,399	,399	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Pearson Correlation			,538	,533	,520	,476	,514	,486	,479	,457	,498	,499	,513	,535	,491	,215	,526	,510	,477	,482	,497	,516	,502	1	1	,520	,475	,540	,460	,499	1
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Sig. (2-tailed)		,144	,323	,352	,102	,632	,431	,740	,510	,025	,401	,179	,015	,419	,362	,597	,965	,748	,228	,405	,948	,079	,401	1	1	,065	,460	,308	,500	,399	,399
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Uji Validitas Y

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL
P1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	,090	0,000	,158	,283	-,187	,164	-,270	,000	,606	,000	,328	-,102	-,295	,525	-,246	,042	-,118	,075	-,475	,339	,276	,138	,190	,175	,402	,121	,204	,238	,569
P2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,090	1	,322	,469	,083	-,035	,061	,218	,366	,339	,264	,366	-,120	-,024	,008	,085	-,650	,022	,153	-,190	-,190	,051	,051	,056	-,176	-,374	-,008	,442	,120	,478
P3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,322	,322	1	,615	-,039	0,000	,080	,176	,280	,021	,347	-,320	,466	-,082	,166	-,103	-,493	,029	,109	,166	-,166	,404	-,101	,239	-,274	,196	-,158	,166	-,133	,512
P4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,469	,469	,615	1	-,039	0,000	,280	,176	,080	,233	-,053	,214	,299	,123	-,039	-,103	-,288	-,260	-,255	0,000	-,331	,235	-,101	,371	-,446	,196	-,158	,331	-,133	,488
P5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,037	,037	,004	,004	1	,869	1,000	,231	,458	,737	,324	,366	,200	,604	,869	,666	,218	,268	,278	1,000	,153	,318	,672	,107	,049	,407	,507	,153	,576	,091
P6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,187	,035	0,000	0,000	-,234	1	-,190	-,314	0,000	-,101	-,254	,127	-,277	,440	,047	,041	-,147	0,000	-,260	,079	,079	,640	-,320	-,158	-,122	-,280	-,234	-,079	-,040	,451
P7 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,429	,884	1,000	1,000	,320	,320	1	,178	1,000	,673	,280	,594	,237	,052	,844	,865	,537	1,000	,269	,741	,741	,002	,169	,507	,608	,232	,320	,741	,869	,287
P8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,164	,061	,080	,280	,123	,190	1	-,092	,167	,264	-,250	,306	-,069	,043	,123	-,214	,257	,060	-,341	-,173	,173	,140	-,385	,359	-,214	,408	-,328	-,173	-,104	,509
P9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,270	,218	,176	,176	-,068	-,314	-,092	1	,061	-,306	,264	-,142	,387	-,024	-,293	,216	-,024	,132	-,125	-,063	-,190	,051	,179	,157	-,176	,075	-,308	,063	-,006	,531
	,249	,356	,458	,458	,777	,178	,701	,798	,798	,169	,260	,549	,092	,922	,210	,362	,922	,578	,600	,791	,424	,830	,449	,510	,457	,754	,186	,791	,979	,581
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	0,000	,366	,280	,080	,123	0,000	,167	,061	1	,264	,167	-,111	-,069	-,171	-,287	-,392	-,171	,060	,038	,173	-,173	-,035	,221	-,036	,204	-,036	,204	0,000	-,104	,534
	1,000	,112	,231	,737	,605	1,000	,482	,798	,260	,482	,260	,641	,772	,471	,220	,087	,471	,801	,874	,467	,467	,884	,884	,350	,881	,388	,605	1,000	,663	,320
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20



P21	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.338 20	-.190 20	-.166 20	-.331 20	-.085 20	.079 20	-.173 20	-.467 20	.741 20	-.085 20	-.215 20	-.089 20	.085 20	.074 20	.089 20	-.125 20	.471 20	-.143 20	1 20	0,000 20	.560 20	-.286 20	.517 20	.169 20	.085 20	.286 20	.215 20	.530 20	
P22	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.276 20	.051 20	.404 20	.235 20	-.069 20	.640 20	.140 20	.051 20	.830 20	.884 20	.586 20	.275 20	.922 20	.100 20	.024 20	.664 20	.615 20	.545 20	.455 20	1 20	.118 20	.417 20	-.180 20	.343 20	.069 20	.000 20	.000 20	.448 20	
P23	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.138 20	.051 20	-.101 20	.103 20	-.320 20	-.385 20	.179 20	-.035 20	.407 20	.140 20	-.093 20	-.058 20	-.324 20	-.241 20	-.030 20	-.144 20	.051 20	-.145 20	.580 20	.118 20	1 20	-.278 20	.420 20	0,000 20	.414 20	.290 20	.349 20	.506 20	
P24	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.190 20	.056 20	.239 20	.371 20	-.007 20	.158 20	.359 20	.157 20	.221 20	-.087 20	-.239 20	.129 20	.510 20	-.050 20	.061 20	.100 20	.080 20	.840 20	-.286 20	.417 20	-.278 20	1 20	-.490 20	.473 20	-.061 20	-.286 20	-.395 20	.511 20	
P25	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.422 20	.816 20	.311 20	.107 20	.977 20	.507 20	.120 20	.350 20	.714 20	.310 20	.589 20	.022 20	.836 20	.798 20	.674 20	.836 20	.002 20	.811 20	.222 20	.067 20	.235 20	-.028 20	.035 20	.798 20	.222 20	.084 20	.371 20	.566 20	
P26	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.175 20	-.176 20	-.274 20	.446 20	.325 20	-.122 20	-.214 20	-.036 20	.320 20	.024 20	.024 20	-.245 20	-.009 20	.061 20	-.221 20	.174 20	-.335 20	.600 20	-.369 20	.517 20	-.180 20	.420 20	-.490 20	1 20	-.087 20	.465 20	.074 20	.537 20	
P27	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.402 20	-.374 20	.196 20	.196 20	.101 20	-.280 20	.408 20	.075 20	.204 20	.108 20	-.272 20	.424 20	-.105 20	.101 20	-.437 20	.524 20	0,000 20	-.196 20	.169 20	.343 20	0,000 20	.473 20	-.087 20	1 20	-.302 20	.169 20	-.085 20	.542 20	
P28	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.079 20	.105 20	.407 20	.673 20	.232 20	.074 20	.754 20	.388 20	.651 20	1,000 20	.246 20	.062 20	.660 20	.673 20	.054 20	.018 20	1,000 20	.433 20	.476 20	.139 20	1,000 20	.035 20	.714 20	.196 20	.476 20	.722 20	.140 20	.140 20	
P29	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.121 20	-.008 20	-.158 20	.515 20	-.234 20	-.328 20	-.308 20	-.123 20	.238 20	-.191 20	.082 20	.009 20	-.032 20	.010 20	.114 20	-.242 20	.030 20	.205 20	-.255 20	.069 20	.414 20	-.061 20	.465 20	-.302 20	1 20	-.085 20	.162 20	.452 20	
P28	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.611 20	.975 20	.507 20	.507 20	.020 20	.320 20	.158 20	.186 20	.605 20	.311 20	.419 20	.972 20	.895 20	.966 20	.632 20	.303 20	.901 20	.385 20	.278 20	.773 20	.070 20	.798 20	.039 20	.196 20	.722 20	.495 20	.522 20	.522 20	
P28	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.204 20	.442 20	.166 20	.331 20	-.255 20	.079 20	-.173 20	.063 20	.000 20	.273 20	.230 20	.230 20	.363 20	.710 20	.722 20	.257 20	.289 20	.036 20	.222 20	.222 20	.215 20	.222 20	.757 20	.476 20	.722 20	.363 20	.107 20	.107 20	
P29	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.238 20	.120 20	-.133 20	.133 20	.264 20	-.040 20	-.104 20	-.006 20	-.104 20	.476 20	.546 20	.046 20	.007 20	.382 20	.009 20	-.052 20	.275 20	.488 20	-.358 20	.215 20	-.087 20	.349 20	-.395 20	.245 20	-.085 20	.162 20	.215 20	.460 20	
TOTA L	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.569 20	.478 20	.512 20	.488 20	.490 20	.451 20	.509 20	.531 20	.534 20	.582 20	.543 20	.346 20	.466 20	.542 20	.498 20	.484 20	.484 20	.454 20	.489 20	.530 20	.448 20	.506 20	.511 20	.537 20	.542 20	.452 20	.472 20	.460 20	
		.009 20	.033 20	.071 20	.091 20	.215 20	.287 20	.376 20	.581 20	.320 20	.007 20	.051 20	.548 20	.222 20	.256 20	.549 20	.681 20	.212 20	.438 20	.126 20	.155 20	.047 20	.075 20	.371 20	.568 20	.140 20	.522 20	.107 20	.041 20	
		.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20	.20 20

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

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

Lampiran 2. Hasil Uji Coba Instrumen

Data Uji Coba Instrumen  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	No Pertanyaan																				NILAI TOTAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	89
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	97	
3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	87	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	101	
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	97	
6	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	95	
7	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	95	
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	101	
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	99	
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	106	
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	96	
13	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	98	
14	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	99	
15	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	96	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	98	
17	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	95	
18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	102	
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	96	
20	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	100	
	Jumlah																				1944											



## 1 X1 Master pertanyaan 31.sav

129

...	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	pertanyaan1	Numeric	8	2	P1	None
2	pertanyaan2	Numeric	8	2	P2	None
3	pertanyaan3	Numeric	8	2	P3	None
4	pertanyaan4	Numeric	8	2	P4	None
5	pertanyaan5	Numeric	8	2	P5	None
6	pertanyaan6	Numeric	8	2	P6	None
7	pertanyaan7	Numeric	8	2	P7	None
8	pertanyaan8	Numeric	8	2	P8	None
9	pertanyaan9	Numeric	8	2	P9	None
10	pertanyaan10	Numeric	8	2	P10	None
11	pertanyaan11	Numeric	8	2	P11	None
12	pertanyaan12	Numeric	8	2	P12	None
13	pertanyaan13	Numeric	8	2	P13	None
14	pertanyaan14	Numeric	8	2	P14	None
15	pertanyaan15	Numeric	8	2	P15	None
16	pertanyaan16	Numeric	8	2	P16	None
17	pertanyaan17	Numeric	8	2	P17	None
18	pertanyaan18	Numeric	8	2	P18	None
19	pertanyaan19	Numeric	8	2	P19	None
20	pertanyaan20	Numeric	8	2	P20	None
21	pertanyaan21	Numeric	8	2	P21	None
22	pertanyaan22	Numeric	8	2	P22	None
23	pertanyaan23	Numeric	8	2	P23	None
24	pertanyaan24	Numeric	8	2	P24	None
25	pertanyaan25	Numeric	8	2	P25	None
26	pertanyaan26	Numeric	8	2	P26	None
27	pertanyaan27	Numeric	8	2	P27	None
28	pertanyaan28	Numeric	8	2	P28	None
29	pertanyaan29	Numeric	8	2	P29	None
30	pertanyaan30	Numeric	8	2	P30	None
31	pertanyaan31	Numeric	8	2	P31	None
32	TOTAL	Numeric	8	2	TOTAL	None
33	h	Numeric	8	2		None
34	g	Numeric	8	2		None
35	f	Numeric	8	2		None
36	e	Numeric	8	2		None

3/8/20 6:31 PM

1/4

## 1 X1 Master pertanyaan 31.sav

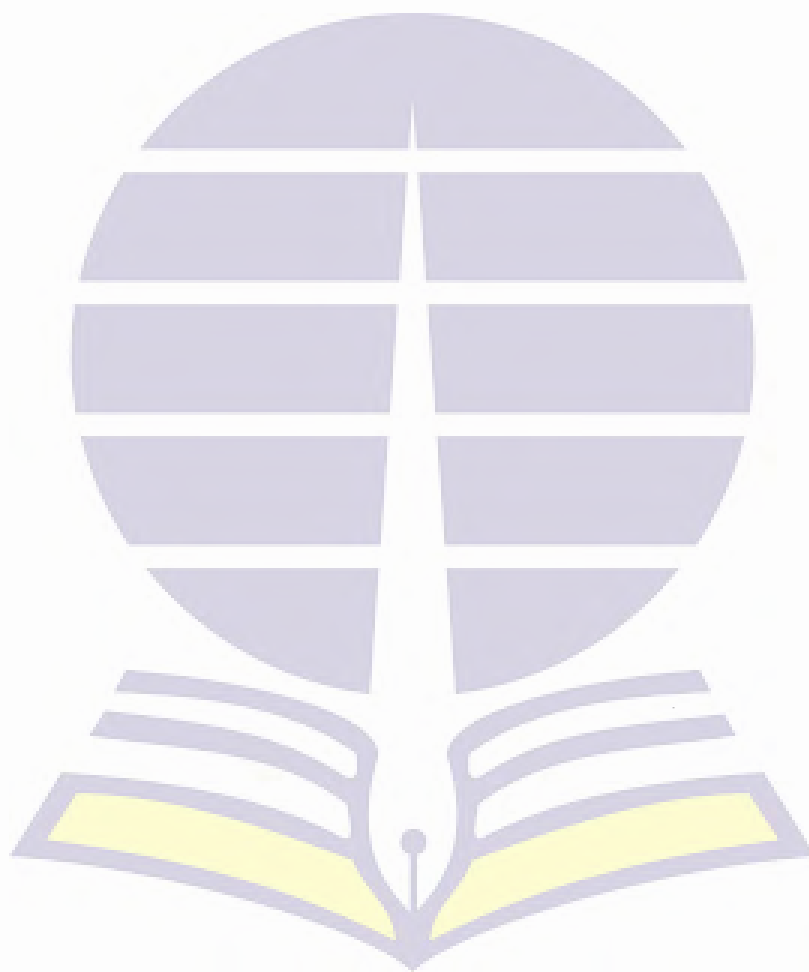
	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
2	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
3	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
4	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
5	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
6	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
7	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
8	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
9	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
10	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
11	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
12	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
13	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
14	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
15	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
16	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
17	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
18	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
19	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
20	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
21	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
22	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
23	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
24	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
25	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
26	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
27	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
28	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
29	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
30	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
31	None	8	☰ Right	☑ Scale	↘ Input
32	None	8	☰ Right	☑ Nominal	↘ Input
33	None	8	☰ Right	☑ Nominal	↘ Input
34	None	8	☰ Right	☑ Nominal	↘ Input
35	None	8	☰ Right	☑ Nominal	↘ Input
36	None	8	☰ Right	☑ Nominal	↘ Input

3/8/20 6:31 PM

2/4

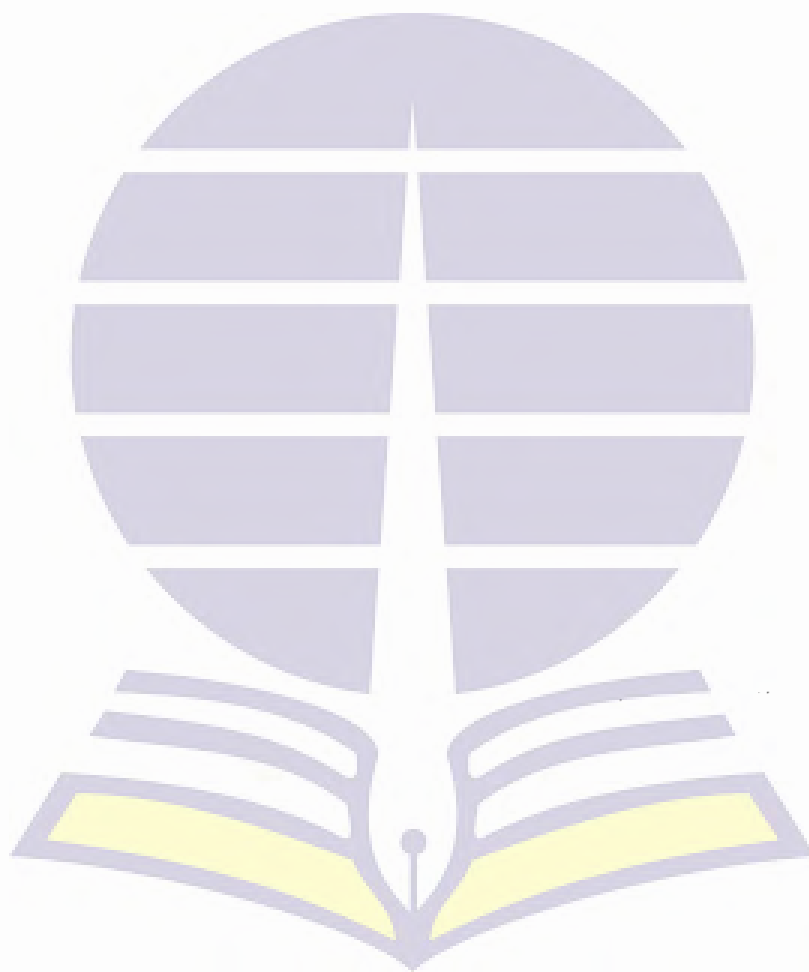
## 1 X1 Master pertanyaan 31.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
37	None	8	☰ Right	🎯 Nominal	👉 Input
38	None	8	☰ Right	🎯 Nominal	👉 Input
39	None	8	☰ Right	🎯 Nominal	👉 Input
40	None	10	☰ Right	🎯 Nominal	👉 Input



## 1 X1 Master pertanyaan 31.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
37	d	Numeric	8	2		None
38	c	Numeric	8	2		None
39	b	Numeric	8	2		None
40	a	Numeric	8	2		None



## 1 X2 Master pertanyaan 27.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	pertanyaan1	Numeric	8	2	P1	None
2	pertanyaan2	Numeric	8	2	P2	None
3	pertanyaan3	Numeric	8	2	P3	None
4	pertanyaan4	Numeric	8	2	P4	None
5	pertanyaan5	Numeric	8	2	P5	None
6	pertanyaan6	Numeric	8	2	P6	None
7	pertanyaan7	Numeric	8	2	P7	None
8	pertanyaan8	Numeric	8	2	P8	None
9	pertanyaan9	Numeric	8	2	P9	None
10	pertanyaan10	Numeric	8	2	P10	None
11	pertanyaan11	Numeric	8	2	P11	None
12	pertanyaan12	Numeric	8	2	P12	None
13	pertanyaan13	Numeric	8	2	P13	None
14	pertanyaan14	Numeric	8	2	P14	None
15	pertanyaan15	Numeric	8	2	P15	None
16	pertanyaan16	Numeric	8	2	P16	None
17	pertanyaan17	Numeric	8	2	P17	None
18	pertanyaan18	Numeric	8	2	P18	None
19	pertanyaan19	Numeric	8	2	P19	None
20	pertanyaan20	Numeric	8	2	P20	None
21	pertanyaan21	Numeric	8	2	P21	None
22	pertanyaan22	Numeric	8	2	P22	None
23	pertanyaan23	Numeric	8	2	P23	None
24	pertanyaan24	Numeric	8	2	P24	None
25	pertanyaan25	Numeric	8	2	P25	None
26	pertanyaan26	Numeric	8	2	P26	None
27	pertanyaan27	Numeric	8	2	P27	None
28	TOTAL	Numeric	8	2	TOTAL	None
29	l	Numeric	8	2		None
30	k	Numeric	8	2		None
31	j	Numeric	8	2		None
32	i	Numeric	8	2		None
33	h	Numeric	8	2		None
34	g	Numeric	8	2		None
35	f	Numeric	8	2		None
36	e	Numeric	8	2		None

3/8/20 6:34 PM

1/4

## 1 X2 Master pertanyaan 27.sav

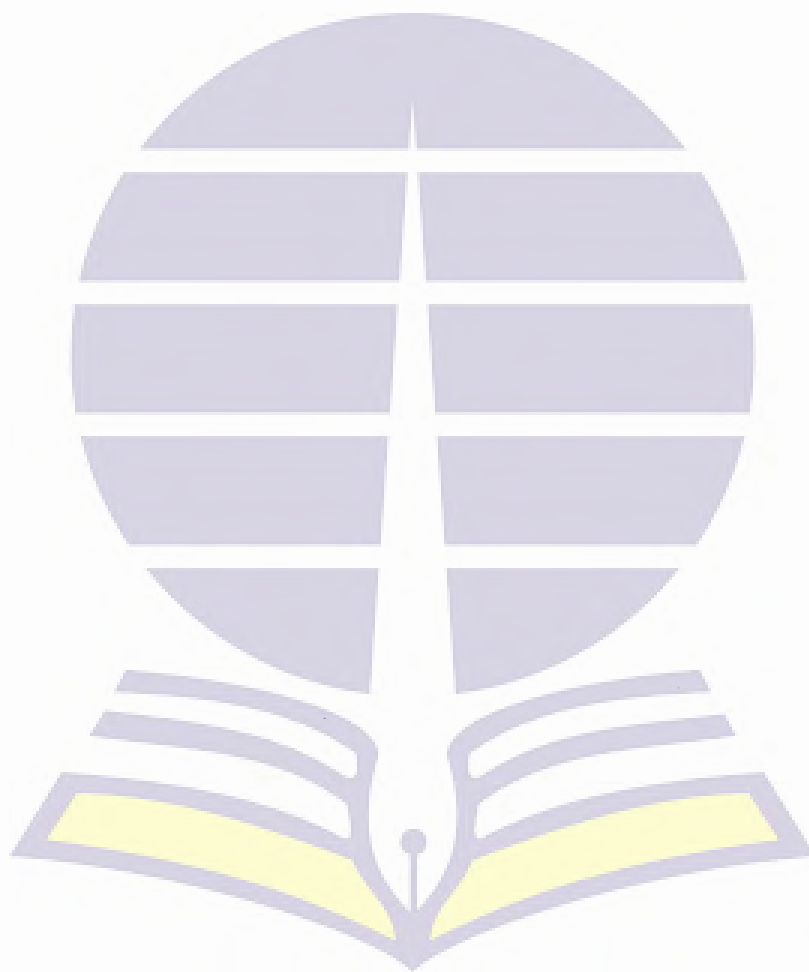
	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
2	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
3	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
4	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
5	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
6	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
7	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
8	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
9	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
10	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
11	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
12	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
13	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
14	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
15	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
16	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
17	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
18	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
19	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
20	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
21	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
22	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
23	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
24	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
25	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
26	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
27	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
28	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
29	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
30	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
31	None	8	≡ Right	▬ Scale	↘ Input
32	None	8	≡ Right	⊗ Nominal	↘ Input
33	None	8	≡ Right	⊗ Nominal	↘ Input
34	None	8	≡ Right	⊗ Nominal	↘ Input
35	None	8	≡ Right	⊗ Nominal	↘ Input
36	None	8	≡ Right	⊗ Nominal	↘ Input

3/8/20 6:34 PM

2/4

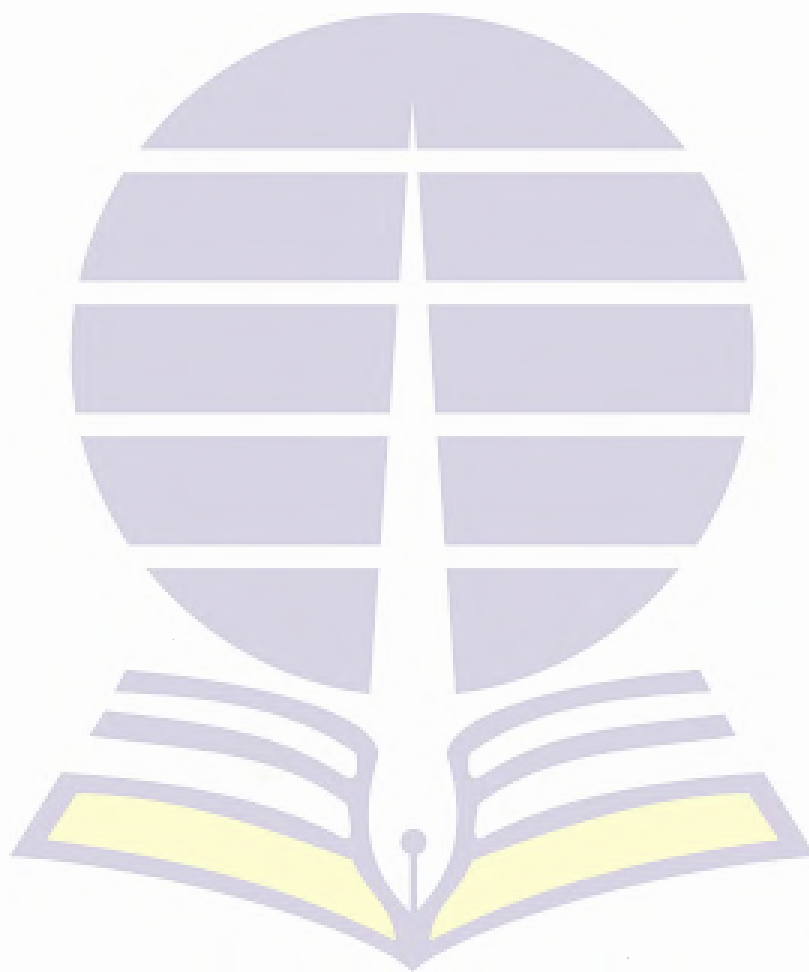
## 1 X2 Master pertanyaan 27.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
37	d	Numeric	8	2		None
38	c	Numeric	8	2		None
39	b	Numeric	8	2		None
40	a	Numeric	8	2		None



## 1 X2 Master pertanyaan 27.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
37	None	8	≡ Right	⊙ Nominal	↘ Input
38	None	8	≡ Right	⊙ Nominal	↘ Input
39	None	8	≡ Right	⊙ Nominal	↘ Input
40	None	10	≡ Right	⊙ Nominal	↘ Input



3/8/20 6:34 PM



## 1 Y Master pertanyaan 29.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	pertanyaan1	Numeric	8	2	P1	None
2	pertanyaan2	Numeric	8	2	P2	None
3	pertanyaan3	Numeric	8	2	P3	None
4	pertanyaan4	Numeric	8	2	P4	None
5	pertanyaan5	Numeric	8	2	P5	None
6	pertanyaan6	Numeric	8	2	P6	None
7	pertanyaan7	Numeric	8	2	P7	None
8	pertanyaan8	Numeric	8	2	P8	None
9	pertanyaan9	Numeric	8	2	P9	None
10	pertanyaan10	Numeric	8	2	P10	None
11	pertanyaan11	Numeric	8	2	P11	None
12	pertanyaan12	Numeric	8	2	P12	None
13	pertanyaan13	Numeric	8	2	P13	None
14	pertanyaan14	Numeric	8	2	P14	None
15	pertanyaan15	Numeric	8	2	P15	None
16	pertanyaan16	Numeric	8	2	P16	None
17	pertanyaan17	Numeric	8	2	P17	None
18	pertanyaan18	Numeric	8	2	P18	None
19	pertanyaan19	Numeric	8	2	P19	None
20	pertanyaan20	Numeric	8	2	P20	None
21	pertanyaan21	Numeric	8	2	P21	None
22	pertanyaan22	Numeric	8	2	P22	None
23	pertanyaan23	Numeric	8	2	P23	None
24	pertanyaan24	Numeric	8	2	P24	None
25	pertanyaan25	Numeric	8	2	P25	None
26	pertanyaan26	Numeric	8	2	P26	None
27	pertanyaan27	Numeric	8	2	P27	None
28	pertanyaan28	Numeric	8	2	P28	None
29	pertanyaan29	Numeric	8	2	P29	None
30	TOTAL	Numeric	8	2	TOTAL	None
31	j	Numeric	8	2		None
32	l	Numeric	8	2		None
33	h	Numeric	8	2		None
34	g	Numeric	8	2		None
35	f	Numeric	8	2		None
36	e	Numeric	8	2		None

3/8/20 6:36 PM

1/4

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	-,193	,286	-,347	,046	-,374
	Sig. (2-tailed)		,415	,222	,133	,848	,104
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	-,193	1	,129	,212	,124	-,168
	Sig. (2-tailed)	,415		,589	,370	,603	,478
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,286	,129	1	-,450*	,275	-,249
	Sig. (2-tailed)	,222	,589		,047	,241	,289
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	-,347	,212	-,450*	1	-,236	,464*
	Sig. (2-tailed)	,133	,370	,047		,316	,040
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,046	,124	,275	-,236	1	-,160
	Sig. (2-tailed)	,848	,603	,241	,316		,501
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,374	-,168	-,249	,464*	-,160	1
	Sig. (2-tailed)	,104	,478	,289	,040	,501	
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,325	,339	-,103	-,108	-,044	-,537*
	Sig. (2-tailed)	,162	,144	,667	,651	,854	,015
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,058	,007	-,131	,029	,037	,228
	Sig. (2-tailed)	,808	,978	,583	,903	,876	,334
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,221	-,108	,037	-,005	,331	,160
	Sig. (2-tailed)	,350	,651	,878	,982	,155	,499
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,000	-,120	,267	,076	-,171	,093
	Sig. (2-tailed)	1,000	,613	,255	,749	,470	,696
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,091	,010	,136	,110	-,087	-,040
	Sig. (2-tailed)	,704	,966	,567	,644	,714	,869
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,199	-,269	,398	-,171	-,256	,348
	Sig. (2-tailed)	,400	,251	,082	,471	,277	,133
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,191	-,344	-,627**	,187	-,210	,190
	Sig. (2-tailed)	,420	,137	,003	,429	,374	,421
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	,325	-,058	,221	,000	-,091	,199
	Sig. (2-tailed)	,162	,808	,350	1,000	,704	,400
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,339	,007	-,108	-,120	,010	-,269
	Sig. (2-tailed)	,144	,978	,651	,613	,966	,251
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	-,103	-,131	,037	,267	,136	,398
	Sig. (2-tailed)	,667	,583	,878	,255	,567	,082
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	-,108	,029	-,005	,076	,110	-,171
	Sig. (2-tailed)	,651	,903	,982	,749	,644	,471
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	-,044	,037	,331	-,171	-,087	-,256
	Sig. (2-tailed)	,854	,876	,155	,470	,714	,277
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,537*	,228	,160	,093	-,040	,348
	Sig. (2-tailed)	,015	,334	,499	,696	,869	,133
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	1	,160	,009	-,128	-,076	-,382
	Sig. (2-tailed)		,501	,971	,591	,750	,097
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,160	1	,011	,163	-,143	,040
	Sig. (2-tailed)	,501		,963	,492	,548	,865
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,009	,011	1	-,207	-,391	,359
	Sig. (2-tailed)	,971	,963		,382	,088	,120
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	-,128	,163	-,207	1	,085	,149
	Sig. (2-tailed)	,591	,492	,382		,722	,530
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,076	-,143	-,391	,085	1	-,063
	Sig. (2-tailed)	,750	,548	,088	,722		,791
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	-,382	,040	,359	,149	-,063	1
	Sig. (2-tailed)	,097	,865	,120	,530	,791	
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,209	,155	,253	,000	-,104	,000
	Sig. (2-tailed)	,376	,513	,282	1,000	,663	1,000
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P1	Pearson Correlation	,191	-,082	-,262	-,476*	,491*	-,136
	Sig. (2-tailed)	,420	,732	,264	,034	,028	,567
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	-,344	-,098	,210	-,010	-,025	-,112
	Sig. (2-tailed)	,137	,680	,374	,966	,918	,637
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	-,627**	,191	,029	-,023	-,055	-,136
	Sig. (2-tailed)	,003	,420	,903	,924	,819	,567
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,187	,187	,184	-,240	-,343	-,110
	Sig. (2-tailed)	,429	,429	,439	,308	,138	,644
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	-,210	,140	,075	,087	-,140	,087
	Sig. (2-tailed)	,374	,556	,754	,714	,556	,714
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,190	,000	-,102	-,119	-,381	,040
	Sig. (2-tailed)	,421	1,000	,670	,618	,098	,869
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,209	-,314	,251	-,033	,314	-,467*
	Sig. (2-tailed)	,376	,178	,285	,892	,178	,038
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,155	-,288	-,036	,051	-,377	,327
	Sig. (2-tailed)	,513	,218	,882	,832	,101	,159
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,253	,393	-,015	-,309	-,112	-,309
	Sig. (2-tailed)	,282	,086	,950	,184	,637	,184
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,000	-,204	,000	,085	-,204	,085
	Sig. (2-tailed)	1,000	,388	1,000	,722	,388	,722
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,104	,069	,315	,151	,104	,151
	Sig. (2-tailed)	,663	,772	,177	,525	,663	,525
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,000	,304	-,325	-,443	,000	-,190
	Sig. (2-tailed)	1,000	,192	,162	,051	1,000	,423
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	1	-,042	-,134	-,242	,250	-,069
	Sig. (2-tailed)		,862	,574	,303	,288	,772
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation	-,430	,000	,120	-,015	,331	,267
	Sig. (2-tailed)	,059	1,000	,615	,948	,154	,255
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,109	-,070	-,171	-,285	,025	-,241
	Sig. (2-tailed)	,648	,771	,471	,222	,917	,307
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	-,027	,463*	,120	-,402	,239	,000
	Sig. (2-tailed)	,910	,040	,615	,079	,310	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,023	-,309	,097	,146	-,047	-,076
	Sig. (2-tailed)	,923	,185	,684	,539	,843	,749
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	-,241	,198	-,077	,060	,024	-,171
	Sig. (2-tailed)	,305	,403	,747	,803	,921	,470
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,047	-,054	,523*	,404	-,353	-,093
	Sig. (2-tailed)	,844	,822	,018	,077	,127	,696
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	-,039	-,370	-,354	-,170	,432	,256
	Sig. (2-tailed)	,872	,109	,126	,473	,057	,276
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,169	,031	,361	,129	,101	,054
	Sig. (2-tailed)	,476	,896	,118	,588	,672	,820
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	-,367	-,278	,273	,147	-,005	,344
	Sig. (2-tailed)	,112	,235	,245	,535	,984	,137
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,101	,346	,075	,058	,207	,200
	Sig. (2-tailed)	,673	,135	,754	,809	,382	,398
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,179	-,245	,120	-,338	,333	,254
	Sig. (2-tailed)	,450	,298	,613	,144	,152	,279
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	-,075	,086	,501*	,043	-,154	,298
	Sig. (2-tailed)	,754	,718	,024	,857	,517	,202
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,287	-,471*	,061	,425	-,112	,204
	Sig. (2-tailed)	,220	,036	,798	,062	,637	,388
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P1	Pearson Correlation	,160	-,021	,096	,154	-,287	-,163
	Sig. (2-tailed)	,499	,930	,687	,516	,220	,494
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,330	,038	,368	-,070	,099	-,155
	Sig. (2-tailed)	,155	,875	,111	,771	,679	,515
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,275	-,230	,216	,154	,135	,018
	Sig. (2-tailed)	,241	,330	,360	,516	,571	,940
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	-,105	,227	,261	-,132	,343	-,016
	Sig. (2-tailed)	,660	,336	,266	,578	,139	,948
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,118	-,321	,246	-,396	,130	-,301
	Sig. (2-tailed)	,621	,167	,295	,084	,585	,197
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,000	,073	-,251	-,054	,383	,347
	Sig. (2-tailed)	1,000	,760	,285	,822	,096	,134
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,066	,420	,023	-,074	-,412	-,320
	Sig. (2-tailed)	,783	,065	,923	,757	,071	,169
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,056	,365	-,458*	,031	,024	-,187
	Sig. (2-tailed)	,815	,114	,042	,896	,920	,429
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,213	,118	,136	-,119	,343	-,033
	Sig. (2-tailed)	,368	,619	,567	,617	,138	,892
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	-,514*	,000	-,180	-,115	-,063	-,203
	Sig. (2-tailed)	,020	1,000	,449	,628	,791	,391
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,087	,172	-,107	,539*	-,230	-,006
	Sig. (2-tailed)	,714	,468	,655	,014	,329	,981
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,256	-,116	-,134	,258	,235	,453*
	Sig. (2-tailed)	,277	,625	,574	,272	,318	,045
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,385	,255	-,257	,000	-,232	-,221
	Sig. (2-tailed)	,094	,278	,275	1,000	,325	,350
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P31	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,075	,524
	Sig. (2-tailed)	,754	,342
	N	20	20
P2	Pearson Correlation	,202	,504
	Sig. (2-tailed)	,392	,389
	N	20	20
P3	Pearson Correlation	-,112	,519
	Sig. (2-tailed)	,637	,170
	N	20	20
P4	Pearson Correlation	-,118	,445
	Sig. (2-tailed)	,621	,543
	N	20	20
P5	Pearson Correlation	,312	,537
	Sig. (2-tailed)	,180	,566
	N	20	20
P6	Pearson Correlation	-,065	,459
	Sig. (2-tailed)	,784	,271
	N	20	20
P7	Pearson Correlation	-,251	,505
	Sig. (2-tailed)	,286	,982
	N	20	20
P8	Pearson Correlation	-,281	,356
	Sig. (2-tailed)	,229	,123
	N	20	20
P9	Pearson Correlation	,106	,467
	Sig. (2-tailed)	,656	,038
	N	20	20
P10	Pearson Correlation	-,420	,543
	Sig. (2-tailed)	,065	,858
	N	20	20
P11	Pearson Correlation	,036	,506
	Sig. (2-tailed)	,881	,383
	N	20	20
P12	Pearson Correlation	,104	,256
	Sig. (2-tailed)	,661	,043
	N	20	20
P13	Pearson Correlation	,086	,541
	Sig. (2-tailed)	,719	,865
	N	20	20

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P14	Pearson Correlation	-,082	-,098	,191	,187	,140	,000
	Sig. (2-tailed)	,732	,680	,420	,429	,556	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,262	,210	,029	,184	,075	-,102
	Sig. (2-tailed)	,264	,374	,903	,439	,754	,670
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,476*	-,010	-,023	-,240	,087	-,119
	Sig. (2-tailed)	,034	,966	,924	,308	,714	,618
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,491*	-,025	-,055	-,343	-,140	-,381
	Sig. (2-tailed)	,028	,918	,819	,138	,556	,098
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,136	-,112	-,136	-,110	,087	,040
	Sig. (2-tailed)	,567	,637	,567	,644	,714	,869
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,430	,109	-,027	,023	-,241	,047
	Sig. (2-tailed)	,059	,648	,910	,923	,305	,844
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	,000	-,070	,463*	-,309	,198	-,054
	Sig. (2-tailed)	1,000	,771	,040	,185	,403	,822
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,120	-,171	,120	,097	-,077	,523*
	Sig. (2-tailed)	,615	,471	,615	,684	,747	,018
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-,015	-,285	-,402	,146	,060	,404
	Sig. (2-tailed)	,948	,222	,079	,539	,803	,077
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	,331	,025	,239	-,047	,024	-,353
	Sig. (2-tailed)	,154	,917	,310	,843	,921	,127
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,267	-,241	,000	-,076	-,171	-,093
	Sig. (2-tailed)	,255	,307	1,000	,749	,470	,696
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	,160	,330	,275	-,105	,118	,000
	Sig. (2-tailed)	,499	,155	,241	,660	,621	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	-,021	,038	-,230	,227	-,321	,073
	Sig. (2-tailed)	,930	,875	,330	,336	,167	,760
	N	20	20	20	20	20	20



## Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P14	Pearson Correlation	-,314	-,288	,393	-,204	,069	,304
	Sig. (2-tailed)	,178	,218	,086	,388	,772	,192
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,251	-,036	-,015	,000	,315	-,325
	Sig. (2-tailed)	,285	,882	,950	1,000	,177	,162
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,033	,051	-,309	,085	,151	-,443
	Sig. (2-tailed)	,892	,832	,184	,722	,525	,051
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,314	-,377	-,112	-,204	,104	,000
	Sig. (2-tailed)	,178	,101	,637	,388	,663	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,467*	,327	-,309	,085	,151	-,190
	Sig. (2-tailed)	,038	,159	,184	,722	,525	,423
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,039	,169	-,367	,101	,179	-,075
	Sig. (2-tailed)	,872	,476	,112	,673	,450	,754
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,370	,031	-,278	,346	-,245	,086
	Sig. (2-tailed)	,109	,896	,235	,135	,298	,718
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	-,354	,361	,273	,075	,120	,501*
	Sig. (2-tailed)	,126	,118	,245	,754	,613	,024
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-,170	,129	,147	,058	-,338	,043
	Sig. (2-tailed)	,473	,588	,535	,809	,144	,857
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	,432	,101	-,005	,207	,333	-,154
	Sig. (2-tailed)	,057	,672	,984	,382	,152	,517
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,256	,054	,344	,200	,254	,298
	Sig. (2-tailed)	,276	,820	,137	,398	,279	,202
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	,066	-,056	,213	-,514*	-,087	,256
	Sig. (2-tailed)	,783	,815	,368	,020	,714	,277
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,420	,365	,118	,000	,172	-,116
	Sig. (2-tailed)	,065	,114	,619	1,000	,468	,625
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P14	Pearson Correlation	-,042	1	,089	-,242	-,167	-,069
	Sig. (2-tailed)	,862		,709	,303	,482	,772
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,134	,089	1	,241	-,089	-,130
	Sig. (2-tailed)	,574	,709		,307	,709	,586
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,242	-,242	,241	1	-,104	,424
	Sig. (2-tailed)	,303	,303	,307		,663	,062
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,250	-,167	-,089	-,104	1	-,104
	Sig. (2-tailed)	,288	,482	,709	,663		,663
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,069	-,069	-,130	,424	-,104	1
	Sig. (2-tailed)	,772	,772	,586	,062	,663	
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,287	-,082	-,154	,503*	-,328	,162
	Sig. (2-tailed)	,220	,731	,518	,024	,158	,495
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,471*	-,236	-,126	,245	,000	,245
	Sig. (2-tailed)	,036	,317	,597	,298	1,000	,298
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,061	-,092	-,212	-,247	-,061	,133
	Sig. (2-tailed)	,798	,701	,369	,293	,798	,576
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	,425	-,165	-,341	,044	-,071	,044
	Sig. (2-tailed)	,062	,486	,142	,853	,767	,853
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	-,112	-,112	,165	-,099	-,169	-,216
	Sig. (2-tailed)	,637	,637	,486	,677	,477	,360
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,204	,204	,000	-,254	,000	-,254
	Sig. (2-tailed)	,388	,388	1,000	,279	1,000	,279
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	-,385	,140	,075	-,495*	,035	-,349
	Sig. (2-tailed)	,094	,556	,754	,027	,884	,131
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,255	-,064	,307	-,040	-,414	-,172
	Sig. (2-tailed)	,278	,789	,188	,868	,069	,468
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P14	Pearson Correlation	-,082	-,236	-,092	-,165	-,112	,204
	Sig. (2-tailed)	,731	,317	,701	,486	,637	,388
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,154	-,126	-,212	-,341	,165	,000
	Sig. (2-tailed)	,518	,597	,369	,142	,486	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	,503*	,245	-,247	,044	-,099	-,254
	Sig. (2-tailed)	,024	,298	,293	,853	,677	,279
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	-,328	,000	-,061	-,071	-,169	,000
	Sig. (2-tailed)	,158	1,000	,798	,767	,477	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	,162	,245	,133	,044	-,216	-,254
	Sig. (2-tailed)	,495	,298	,576	,853	,360	,279
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	1	,058	,008	-,064	-,118	,101
	Sig. (2-tailed)		,808	,975	,789	,621	,673
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	,058	1	,129	,100	-,278	-,577**
	Sig. (2-tailed)	,808		,586	,674	,235	,008
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,008	,129	1	-,125	-,221	,075
	Sig. (2-tailed)	,975	,586		,598	,349	,754
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-,064	,100	-,125	1	-,107	-,173
	Sig. (2-tailed)	,789	,674	,598		,652	,464
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	-,118	-,278	-,221	-,107	1	,482*
	Sig. (2-tailed)	,621	,235	,349	,652		,031
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,101	-,577**	,075	-,173	,482*	1
	Sig. (2-tailed)	,673	,008	,754	,464	,031	
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	-,069	,000	,308	-,436	-,094	,000
	Sig. (2-tailed)	,773	1,000	,187	,054	,692	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,110	-,631**	-,082	-,027	,634**	,469*
	Sig. (2-tailed)	,645	,003	,732	,910	,003	,037
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P14	Pearson Correlation	,140	-,064	,293	,236	,283	,193
	Sig. (2-tailed)	,556	,789	,209	,317	,226	,415
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,075	,307	-,039	-,126	,014	-,339
	Sig. (2-tailed)	,754	,188	,870	,597	,954	,144
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,495*	-,040	-,046	,049	-,198	,006
	Sig. (2-tailed)	,027	,868	,848	,838	,402	,981
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,035	-,414	,073	,000	-,412	,221
	Sig. (2-tailed)	,884	,069	,759	1,000	,071	,350
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,349	-,172	-,198	,245	-,091	-,109
	Sig. (2-tailed)	,131	,468	,403	,298	,703	,648
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,069	,110	-,235	,290	-,362	,414
	Sig. (2-tailed)	,773	,645	,319	,215	,117	,069
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	,000	-,631**	,104	-,333	,182	,117
	Sig. (2-tailed)	1,000	,003	,664	,151	,442	,623
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,308	-,082	-,362	,129	,175	,298
	Sig. (2-tailed)	,187	,732	,116	,586	,462	,202
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-,436	-,027	,177	-,167	,193	,043
	Sig. (2-tailed)	,054	,910	,456	,482	,414	,857
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	-,094	,634**	,111	,358	,048	-,479*
	Sig. (2-tailed)	,692	,003	,640	,121	,841	,033
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,000	,469	-,359	,346	-,316	,068
	Sig. (2-tailed)	1,000	,037	,120	,135	,175	,777
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	1	-,054	-,062	,000	,130	,278
	Sig. (2-tailed)		,823	,796	1,000	,585	,235
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	-,054	1	-,252	,451*	-,010	-,390
	Sig. (2-tailed)	,823		,283	,046	,967	,089
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P31	TOTAL
P14	Pearson Correlation	,086	,521
	Sig. (2-tailed)	,719	,350
	N	20	20
P15	Pearson Correlation	-,336	,522
	Sig. (2-tailed)	,147	,928
	N	20	20
P16	Pearson Correlation	-,154	,531
	Sig. (2-tailed)	,516	,328
	N	20	20
P17	Pearson Correlation	,486*	,534
	Sig. (2-tailed)	,030	,574
	N	20	20
P18	Pearson Correlation	,202	,462
	Sig. (2-tailed)	,393	,797
	N	20	20
P19	Pearson Correlation	-,183	,516
	Sig. (2-tailed)	,440	,948
	N	20	20
P20	Pearson Correlation	,081	,507
	Sig. (2-tailed)	,735	,654
	N	20	20
P21	Pearson Correlation	,136	,501*
	Sig. (2-tailed)	,567	,024
	N	20	20
P22	Pearson Correlation	,138	,514
	Sig. (2-tailed)	,563	,631
	N	20	20
P23	Pearson Correlation	-,492*	,487
	Sig. (2-tailed)	,028	,220
	N	20	20
P24	Pearson Correlation	-,280	,499
	Sig. (2-tailed)	,232	,201
	N	20	20
P25	Pearson Correlation	,192	,510
	Sig. (2-tailed)	,417	,375
	N	20	20
P26	Pearson Correlation	-,634**	,538
	Sig. (2-tailed)	,003	,313
	N	20	20

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P27	Pearson Correlation	,096	,368	,216	,261	,246	-,251
	Sig. (2-tailed)	,687	,111	,360	,266	,295	,285
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,154	-,070	,154	-,132	-,396	-,054
	Sig. (2-tailed)	,516	,771	,516	,578	,084	,822
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	-,287	,099	,135	,343	,130	,383
	Sig. (2-tailed)	,220	,679	,571	,139	,585	,096
	N	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	-,163	-,155	,018	-,016	-,301	,347
	Sig. (2-tailed)	,494	,515	,940	,948	,197	,134
	N	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	,075	,202	-,112	-,118	,312	-,065
	Sig. (2-tailed)	,754	,392	,637	,621	,180	,784
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,524	,504	,519	,445	,537	,459
	Sig. (2-tailed)	,342	,389	,170	,543	,566	,271
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P27	Pearson Correlation	,023	-,458*	,136	-,180	-,107	-,134
	Sig. (2-tailed)	,923	,042	,567	,449	,655	,574
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	-,074	,031	-,119	-,115	,539*	,258
	Sig. (2-tailed)	,757	,896	,617	,628	,014	,272
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	-,412	,024	,343	-,063	-,230	,235
	Sig. (2-tailed)	,071	,920	,138	,791	,329	,318
	N	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	-,320	-,187	-,033	-,203	-,006	,453*
	Sig. (2-tailed)	,169	,429	,892	,391	,981	,045
	N	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	-,251	-,281	,106	-,420	,036	,104
	Sig. (2-tailed)	,286	,229	,656	,065	,881	,661
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,505	,356	,467*	,543	,506	,256*
	Sig. (2-tailed)	,982	,123	,038	,858	,383	,043
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P27	Pearson Correlation	-,257	,293	-,039	-,046	,073	-,198
	Sig. (2-tailed)	,275	,209	,870	,848	,759	,403
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,000	,236	-,126	,049	,000	,245
	Sig. (2-tailed)	1,000	,317	,597	,838	1,000	,298
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	-,232	,283	,014	-,198	-,412	-,091
	Sig. (2-tailed)	,325	,226	,954	,402	,071	,703
	N	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	-,221	,193	-,339	,006	,221	-,109
	Sig. (2-tailed)	,350	,415	,144	,981	,350	,648
	N	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	,086	,086	-,336	-,154	,486*	,202
	Sig. (2-tailed)	,719	,719	,147	,516	,030	,393
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,541	,521	,522	,531	,534	,462
	Sig. (2-tailed)	,865	,350	,928	,328	,574	,797
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P27	Pearson Correlation	-,235	,104	-,362	,177	,111	-,359
	Sig. (2-tailed)	,319	,664	,116	,456	,640	,120
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,290	-,333	,129	-,167	,358	,346
	Sig. (2-tailed)	,215	,151	,586	,482	,121	,135
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	-,362	,182	,175	,193	,048	-,316
	Sig. (2-tailed)	,117	,442	,462	,414	,841	,175
	N	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	,414	,117	,298	,043	-,479*	,068
	Sig. (2-tailed)	,069	,623	,202	,857	,033	,777
	N	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	-,183	,081	,136	,138	-,492*	-,280
	Sig. (2-tailed)	,440	,735	,567	,563	,028	,232
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,516	,507	,501*	,514	,487	,499
	Sig. (2-tailed)	,948	,654	,024	,631	,220	,201
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P27	Pearson Correlation	-,062	-,252	1	-,104	,442	-,085
	Sig. (2-tailed)	,796	,283		,664	,051	,722
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,000	,451*	-,104	1	-,109	,117
	Sig. (2-tailed)	1,000	,046	,664		,646	,623
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	,130	-,010	,442	-,109	1	-,013
	Sig. (2-tailed)	,585	,967	,051	,646		,957
	N	20	20	20	20	20	20
P30	Pearson Correlation	,278	-,390	-,085	,117	-,013	1
	Sig. (2-tailed)	,235	,089	,722	,623	,957	
	N	20	20	20	20	20	20
P31	Pearson Correlation	,192	-,634**	,277	-,081	-,009	,218
	Sig. (2-tailed)	,417	,003	,238	,735	,970	,357
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,510	,538	,471	,486	,535	,507
	Sig. (2-tailed)	,375	,313	,470	,093	,149	,654
	N	20	20	20	20	20	20

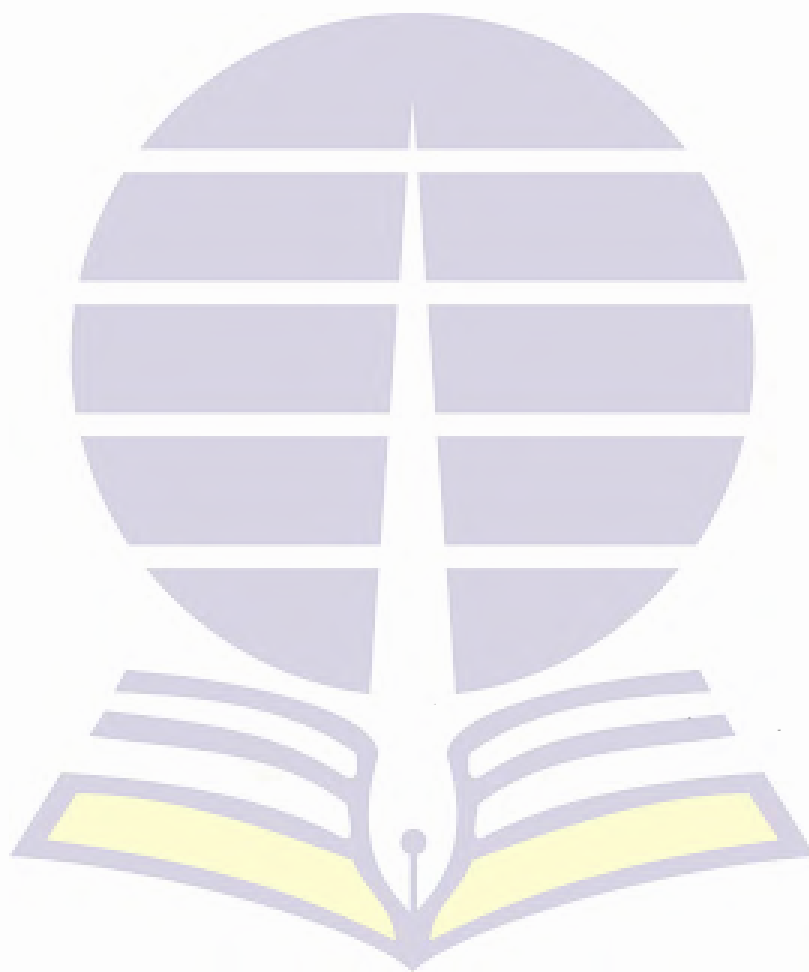
## Correlations

		P31	TOTAL
P27	Pearson Correlation	,277	,471
	Sig. (2-tailed)	,238	,470
	N	20	20
P28	Pearson Correlation	-,081	,486
	Sig. (2-tailed)	,735	,093
	N	20	20
P29	Pearson Correlation	-,009	,535
	Sig. (2-tailed)	,970	,149
	N	20	20
P30	Pearson Correlation	,218	,507
	Sig. (2-tailed)	,357	,654
	N	20	20
P31	Pearson Correlation	1	,474
	Sig. (2-tailed)		,757
	N	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,474	1
	Sig. (2-tailed)	,757	
	N	20	20



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

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



```

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X2 Master pertanyaan 27.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9
 pertanyaan10 pertanyaan11 pertanyaan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pertanyaan17 pertanyaan18 pertanyaan19
 pertanyaan20 pertanyaan21 pertanyaan22 pertanyaan23 pertanyaan24 pertanyaan25 pertanyaan26 pertanyaan27 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations (X2)

```

[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X2 Master pertanyaan 27.sav

```

## Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P1													
Pearson Correlation	1												
Sig. (2-tailed)		,204											
N	20	20											
P2													
Pearson Correlation		1											
Sig. (2-tailed)			,100										
N	20	20	20										
P3													
Pearson Correlation			1										
Sig. (2-tailed)				,409									
N	20	20	20	20									
P4													
Pearson Correlation				1									
Sig. (2-tailed)					,306								
N	20	20	20	20	20								
P5													
Pearson Correlation					1								
Sig. (2-tailed)						,353							
N	20	20	20	20	20	20							
P6													
Pearson Correlation							1						
Sig. (2-tailed)								,236					
N	20	20	20	20	20	20	20	20					
P7													
Pearson Correlation									1				
Sig. (2-tailed)										,010			
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
P8													
Pearson Correlation											1		
Sig. (2-tailed)												,236	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P9													
Pearson Correlation												1	
Sig. (2-tailed)													,033
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1												
Pearson Correlation	,418	,179	-,126	,031	-,372	,226	,016	,327	,172	-,105	-,028	,379
Sig. (2-tailed)	,067	,450	,597	,896	,106	,339	,946	,159	,468	,659	,907	,099
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2												
Pearson Correlation	-,299	-,539*	,113	,239	,360	,108	,186	-,076	-,094	-,268	,035	-,093
Sig. (2-tailed)	,201	,014	,635	,311	,119	,652	,431	,749	,694	,254	,882	,695
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3												
Pearson Correlation	,357	,144	,006	-,134	,298	,000	-,274	-,097	,021	,090	-,166	-,241
Sig. (2-tailed)	,122	,545	,979	,574	,202	1,000	,242	,684	,930	,706	,483	,307
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4												
Pearson Correlation	-,081	,130	-,453*	,169	-,096	-,349	,424	,119	,095	,081	,494*	-,218
Sig. (2-tailed)	,735	,584	,045	,475	,688	,132	,062	,618	,690	,733	,027	,357
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5												
Pearson Correlation	,072	,094	,077	-,497*	,428	,000	-,094	-,438	-,017	-,266	-,032	-,042
Sig. (2-tailed)	,763	,694	,748	,026	,060	1,000	,694	,053	,943	,256	,894	,860
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6												
Pearson Correlation	,082	,227	,251	,025	-,107	,089	,355	-,374	,136	,249	,051	-,087
Sig. (2-tailed)	,730	,336	,286	,918	,653	,709	,125	,104	,568	,290	,831	,716
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7												
Pearson Correlation	,151	,051	-,198	-,339	-,183	,326	-,537*	,526*	,053	,431	-,488*	,097
Sig. (2-tailed)	,525	,831	,402	,144	,439	,161	,015	,017	,823	,058	,029	,683
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8												
Pearson Correlation	-,389	,233	-,189	,486*	-,290	,280	-,138	,154	-,138	-,065	,236	-,129
Sig. (2-tailed)	,090	,323	,425	,030	,215	,231	,561	,518	,563	,784	,316	,587
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9												
Pearson Correlation	,179	-,005	-,197	,080	,258	,096	-,144	,040	-,063	-,270	,246	-,283
Sig. (2-tailed)	,451	,984	,406	,737	,273	,686	,545	,867	,791	,249	,297	,227
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,282	,145	-,370	,538
	Sig. (2-tailed)	,229	,542	,108	,144
	N	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,358	-,524*	,000	,533
	Sig. (2-tailed)	,121	,018	1,000	,323
	N	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	-,348	-,046	-,171	,520
	Sig. (2-tailed)	,133	,848	,472	,352
	N	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,266	-,396	,110	,476
	Sig. (2-tailed)	,257	,084	,644	,102
	N	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,367	-,026	,138	,514
	Sig. (2-tailed)	,111	,912	,563	,632
	N	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,271	-,247	-,202	,486
	Sig. (2-tailed)	,248	,295	,393	,431
	N	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,023	,325	,062	,479
	Sig. (2-tailed)	,925	,162	,796	,740
	N	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,525*	-,252	,195	,457
	Sig. (2-tailed)	,017	,285	,410	,510
	N	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	-,027	-,281	,024	,498*
	Sig. (2-tailed)	,911	,230	,919	,025
	N	20	20	20	20

## Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P10												
Pearson Correlation	,105	,535*	,510	,536	,466	,538	,525	,509	,470	1	,501	,538
Sig. (2-tailed)	,659	,015	,374	,568	,256	,561	,916	,647	,249		,396	,561
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11												
Pearson Correlation	-,349	,167	,149	-,034	,000	-,103	-,252	,163	-,149	-,201	1	-,241
Sig. (2-tailed)	,131	,482	,529	,888	1,000	,665	,283	,492	,529	,396		,306
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12												
Pearson Correlation	,235	,046	,067	,340	,311	-,100	-,178	-,273	,190	-,138	-,241	1
Sig. (2-tailed)	,319	,848	,779	,143	,181	,676	,452	,244	,421	,561	,306	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13												
Pearson Correlation	,418	-,299	,357	-,081	,072	,082	,151	-,389	,179	,000	-,448*	,082
Sig. (2-tailed)	,067	,201	,122	,735	,763	,730	,525	,090	,451	1,000	,047	,730
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14												
Pearson Correlation	,179	-,539*	,144	,130	,094	,227	,051	,233	-,005	-,275	-,280	,158
Sig. (2-tailed)	,450	,014	,545	,584	,694	,336	,831	,323	,984	,242	,232	,505
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15												
Pearson Correlation	-,126	,113	,006	-,453*	,077	,251	-,198	-,189	-,197	-,307	,042	-,076
Sig. (2-tailed)	,597	,635	,979	,045	,748	,286	,402	,425	,406	,189	,859	,750
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16												
Pearson Correlation	,031	,239	-,134	,169	-,497*	,025	-,339	,486*	,080	-,316	,179	,025
Sig. (2-tailed)	,896	,311	,574	,475	,026	,918	,144	,030	,737	,174	,450	,918
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P17												
Pearson Correlation	-,372	,360	,298	-,096	,428	-,107	-,183	-,290	,258	,244	,473*	,060
Sig. (2-tailed)	,106	,119	,202	,688	,060	,653	,439	,215	,273	,299	,035	,800
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18												
Pearson Correlation	,226	,108	,000	-,349	,000	,089	,326	,280	,096	,104	-,323	-,267
Sig. (2-tailed)	,339	,652	1,000	,132	1,000	,709	,161	,231	,686	,664	,165	,256
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P10												
Pearson Correlation	,476	,275	-,307	-,316	,244	,104	-,025	-,092	-,113	-,097	,128	-,056
Sig. (2-tailed)	1,000	,242	,189	,174	,299	,664	,917	,699	,635	,685	,592	,814
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11												
Pearson Correlation	-,448*	-,280	,042	,179	,473*	-,323	,186	-,076	-,282	,201	-,053	-,210
Sig. (2-tailed)	,047	,232	,859	,450	,035	,165	,431	,749	,229	,396	,824	,374
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12												
Pearson Correlation	,082	,158	-,076	,025	,060	-,267	,372	-,205	,291	-,415	,460*	-,010
Sig. (2-tailed)	,730	,505	,750	,918	,800	,256	,106	,385	,213	,069	,041	,968
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13												
Pearson Correlation	1	,371	-,304	-,086	-,242	,154	-,149	,274	-,135	,000	-,063	-,167
Sig. (2-tailed)		,107	,192	,720	,303	,516	,532	,242	,571	1,000	,791	,481
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14												
Pearson Correlation	,371	1	-,374	-,111	-,542*	,241	-,120	-,062	-,123	-,025	,336	-,235
Sig. (2-tailed)	,107		,104	,641	,014	,307	,615	,796	,607	,917	,148	,319
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15												
Pearson Correlation	-,304	-,374	1	-,091	,120	,110	,206	-,279	,454*	,034	-,441	,511*
Sig. (2-tailed)	,192	,104		,702	,613	,646	,385	,234	,044	,887	,052	,021
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16												
Pearson Correlation	-,086	-,111	-,091	1	-,218	,000	,289	,192	-,222	-,259	,190	-,150
Sig. (2-tailed)	,720	,641	,702		,356	1,000	,216	,418	,347	,270	,423	,527
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P17												
Pearson Correlation	-,242	-,542*	,120	-,218	1	-,523*	,088	-,398	,019	,081	-,079	-,218
Sig. (2-tailed)	,303	,014	,613	,356		,018	,712	,082	,937	,733	,741	,357
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18												
Pearson Correlation	,154	,241	,110	,000	-,523*	1	-,321	,197	-,073	-,104	-,205	,362
Sig. (2-tailed)	,516	,307	,646	1,000	,018		,168	,404	,761	,664	,385	,117
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	TOTAL
P10	Pearson Correlation	,719**	-,316	-,131	,499
	Sig. (2-tailed)	,000	,175	,582	,401
	N	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,179	-,306	-,163	,513
	Sig. (2-tailed)	,450	,190	,492	,179
	N	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,222	,066	,157	,535*
	Sig. (2-tailed)	,347	,782	,508	,015
	N	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,171	,000	-,312	,491
	Sig. (2-tailed)	,471	1,000	,181	,419
	N	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	-,289	-,016	,101	,215
	Sig. (2-tailed)	,216	,946	,671	,362
	N	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,213	,200	,083	,526
	Sig. (2-tailed)	,368	,398	,728	,597
	N	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,333	-,094	-,070	,510
	Sig. (2-tailed)	,151	,694	,769	,965
	N	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,169	-,277	-,154	,477
	Sig. (2-tailed)	,475	,236	,516	,748
	N	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	,000	,113	,168	,482
	Sig. (2-tailed)	1,000	,636	,478	,228
	N	20	20	20	20



## Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P19												
Pearson Correlation	,016	,186	-,274	,424	-,094	,355	-,537	-,138	-,144	-,025	,186	,372
Sig. (2-tailed)	,946	,431	,242	,062	,694	,125	,015	,561	,545	,917	,431	,106
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20												
Pearson Correlation	,327	-,076	-,097	,119	-,438	-,374	,526	,154	,040	-,092	-,076	-,205
Sig. (2-tailed)	,159	,749	,684	,618	,053	,104	,017	,518	,867	,699	,749	,385
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21												
Pearson Correlation	,172	-,094	,021	,095	-,017	,136	,053	-,138	-,063	-,113	-,282	,291
Sig. (2-tailed)	,468	,694	,930	,690	,943	,568	,823	,563	,791	,635	,229	,213
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22												
Pearson Correlation	-,105	-,268	,090	,081	-,266	,249	,431	-,065	-,270	-,097	,201	-,415
Sig. (2-tailed)	,659	,254	,706	,733	,256	,290	,058	,784	,249	,685	,396	,069
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23												
Pearson Correlation	-,028	,035	-,166	,494	-,032	,051	-,488	,236	,246	,128	-,053	,460
Sig. (2-tailed)	,907	,882	,483	,027	,894	,831	,029	,316	,297	,592	,824	,041
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24												
Pearson Correlation	,379	-,093	-,241	-,218	-,042	-,087	,097	-,129	-,283	-,056	-,210	-,010
Sig. (2-tailed)	,099	,695	,307	,357	,860	,716	,683	,587	,227	,814	,374	,968
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25												
Pearson Correlation	,282	,358	-,348	,266	,367	-,271	,023	-,525	-,027	,719	-,179	,222
Sig. (2-tailed)	,229	,121	,133	,257	,111	,248	,925	,017	,911	,000	,450	,347
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26												
Pearson Correlation	,145	-,524	-,046	-,396	-,026	-,247	,325	-,252	-,281	-,316	-,306	,066
Sig. (2-tailed)	,542	,018	,848	,084	,912	,295	,162	,285	,230	,175	,190	,782
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27												
Pearson Correlation	-,370	,000	-,171	,110	,138	-,202	,062	,195	,024	-,131	-,163	,157
Sig. (2-tailed)	,108	1,000	,472	,644	,563	,393	,796	,410	,919	,582	,492	,508
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P19												
Pearson Correlation	,149	-,120	,206	,289	,088	-,321	1	-,299	-,018	-,075	,270	-,148
Sig. (2-tailed)	,532	,615	,385	,216	,712	,168		,200	,942	,754	,250	,534
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20												
Pearson Correlation	,274	-,062	-,279	,192	-,398	,197	-,299	1	-,151	,215	-,300	,096
Sig. (2-tailed)	,242	,796	,234	,418	,082	,404	,200		,526	,363	,199	,686
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21												
Pearson Correlation	-,135	-,123	,454	-,222	,019	-,073	-,018	-,151	1	,113	,090	,592**
Sig. (2-tailed)	,571	,607	,044	,347	,937	,761	,942	,526		,635	,707	,006
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22												
Pearson Correlation	,000	-,025	,034	-,259	,081	-,104	-,075	,215	,113	1	-,468*	-,169
Sig. (2-tailed)	1,000	,917	,887	,270	,733	,664	,754	,363	,635		,037	,477
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23												
Pearson Correlation	-,063	,336	-,441	,190	-,079	-,205	,270	-,300	,090	-,468*	1	-,045
Sig. (2-tailed)	,791	,148	,052	,423	,741	,385	,250	,199	,707	,037		,852
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24												
Pearson Correlation	-,167	-,235	,511	-,150	-,218	,362	-,148	,096	,592**	-,169	-,045	1
Sig. (2-tailed)	,481	,319	,021	,527	,357	,117	,534	,686	,006	,477	,852	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25												
Pearson Correlation	,171	-,289	-,213	-,333	,169	,000	,289	,082	-,141	-,144	,038	,050
Sig. (2-tailed)	,471	,216	,368	,151	,475	1,000	,216	,731	,553	,545	,874	,834
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P26												
Pearson Correlation	,000	-,016	,200	-,094	-,277	,113	-,179	,140	,172	-,105	-,157	,477*
Sig. (2-tailed)	1,000	,946	,398	,694	,236	,636	,450	,555	,468	,659	,507	,033
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27												
Pearson Correlation	-,312	,101	,083	-,070	-,154	,168	-,263	-,175	,349	-,393	,311	,320
Sig. (2-tailed)	,181	,671	,728	,769	,516	,478	,262	,462	,131	,087	,182	,169
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P25	P26	P27	TOTAL
P19 Pearson Correlation	,289	-,179	-,263	,497
Sig. (2-tailed)	,216	,450	,262	,405
N	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	,082	,140	-,175	,516
Sig. (2-tailed)	,731	,555	,462	,948
N	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	-,141	,172	,349	,502
Sig. (2-tailed)	,553	,468	,131	,079
N	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	-,144	-,105	-,393	,499
Sig. (2-tailed)	,545	,659	,087	,401
N	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	,038	-,157	,311	,520
Sig. (2-tailed)	,874	,507	,182	,065
N	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	,050	,477	,320	,475
Sig. (2-tailed)	,834	,033	,169	,460
N	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	1	-,094	-,163	,540
Sig. (2-tailed)		,694	,491	,308
N	20	20	20	20
P26 Pearson Correlation	-,094	1	,199	,460
Sig. (2-tailed)	,694		,399	,500
N	20	20	20	20
P27 Pearson Correlation	-,163	,199	1	,499
Sig. (2-tailed)	,491	,399		,399
N	20	20	20	20

## Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
TOTAL Pearson Correlation	,538	,533	,520	,476	,514	,486	,479	,457	,498*	,499	,513	,535*
Sig. (2-tailed)	,144	,323	,352	,102	,632	,431	,740	,510	,025	,401	,179	,015
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
TOTAL Pearson Correlation	,491	,215	,526	,510	,477	,482	,497	,516	,502	,499	,520	,475
Sig. (2-tailed)	,419	,362	,597	,965	,748	,228	,405	,948	,079	,401	,065	,460
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Correlations

	P25	P26	P27	TOTAL
TOTAL Pearson Correlation	,540	,460	,499	1
Sig. (2-tailed)	,308	,500	,399	
N	20	20	20	20

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

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

GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X1 Master pertanyaan 31.sav'.  
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X2 Master pertanyaan 27.sav'.  
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

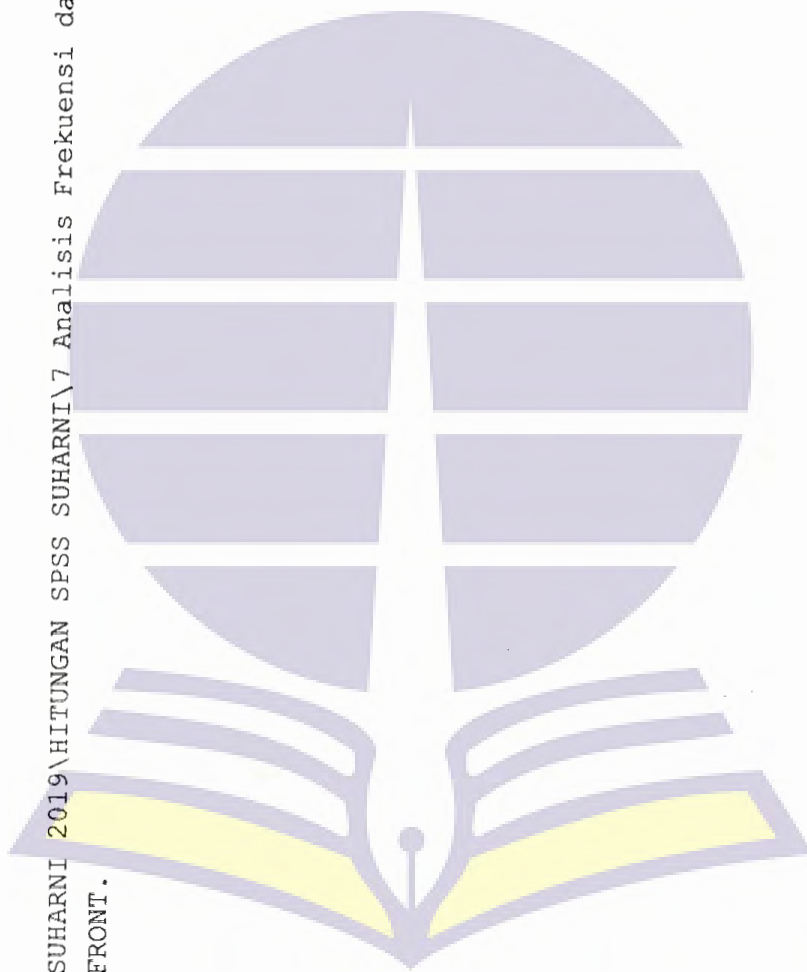
GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X1 Master pertanyaan 31.sav'.

>Warning # 67. Command name: GET FILE

>The document is already in use by another user or process. If you make

```
>changes to the document they may overwrite changes made by others or your
>changes may be overwritten by others.
>File opened D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 validitas\1 X1 Master pertanyaan 31.sav
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
GET
FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\7 Analisis Frekuensi dan Histogram\Master Y X1 X2.sav
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet2.
DATASET ACTIVATE DataSet4.
DATASET CLOSE DataSet3.
```



```
>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID  
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could  
>not be mapped to a valid backend locale.  
GET
```

```
FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3 val  
iditas\1 Y Master pertanyaan 29.sav'.  
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.  
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
SAVE OUTFILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI  
\3 validitas\1 Y '+
```

```
'Master pertanyaan 29.sav'
```

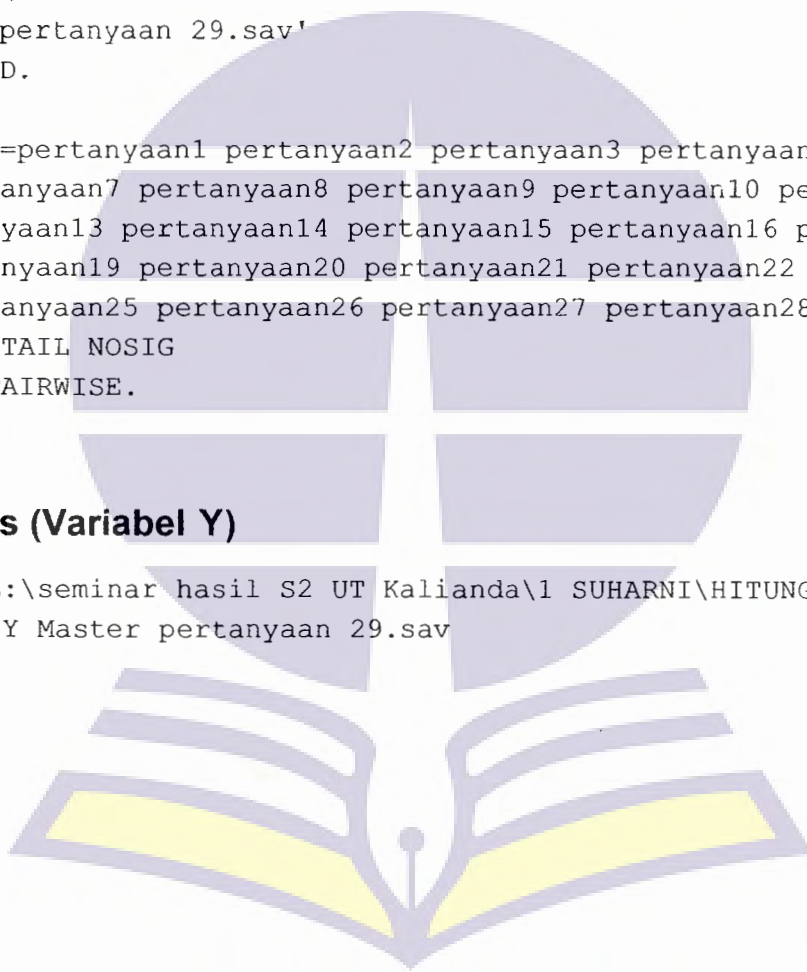
```
/COMPRESSED.
```

```
CORRELATIONS
```

```
/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5 pert  
anyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9 pertanyaan10 pertanyaan11 pertany  
aan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pertanyaan17 pertan  
yaan18 pertanyaan19 pertanyaan20 pertanyaan21 pertanyaan22 pertanyaan23 perta  
nyaan24 pertanyaan25 pertanyaan26 pertanyaan27 pertanyaan28 pertanyaan29 TOTAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations (Variabel Y)

```
[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\3  
validitas\1 Y Master pertanyaan 29.sav
```



## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	,090	,000	,158	,283	-,187
	Sig. (2-tailed)		,706	1,000	,507	,227	,429
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,090	1	,322	,469*	,083	-,035
	Sig. (2-tailed)	,706		,166	,037	,729	,884
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,000	,322	1	,615**	-,039	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	,166		,004	,869	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,158	,469*	,615**	1	-,039	,000
	Sig. (2-tailed)	,507	,037	,004		,869	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,283	,083	-,039	-,039	1	-,234
	Sig. (2-tailed)	,227	,729	,869	,869		,320
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,187	-,035	,000	,000	-,234	1
	Sig. (2-tailed)	,429	,884	1,000	1,000	,320	
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,164	,061	,080	,280	,123	,190
	Sig. (2-tailed)	,490	,798	,737	,231	,605	,421
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,270	,218	,176	,176	-,068	-,314
	Sig. (2-tailed)	,249	,356	,458	,458	,777	,178
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,000	,366	,280	,080	,123	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	,112	,231	,737	,605	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,606**	,339	,021	,233	,303	-,101
	Sig. (2-tailed)	,005	,144	,929	,324	,193	,673
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,000	,264	,347	-,053	-,082	-,254
	Sig. (2-tailed)	1,000	,260	,134	,823	,731	,280
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,328	,366	-,320	,214	-,219	,127
	Sig. (2-tailed)	,158	,112	,169	,366	,354	,594
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,102	-,120	,466*	,299	,077	-,277
	Sig. (2-tailed)	,668	,613	,038	,200	,748	,237
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	,164	-,270	,000	,606**	,000	,328
	Sig. (2-tailed)	,490	,249	1,000	,005	1,000	,158
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,061	,218	,366	,339	,264	,366
	Sig. (2-tailed)	,798	,356	,112	,144	,260	,112
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,080	,176	,280	,021	,347	-,320
	Sig. (2-tailed)	,737	,458	,231	,929	,134	,169
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,280	,176	,080	,233	-,053	,214
	Sig. (2-tailed)	,231	,458	,737	,324	,823	,366
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,123	-,068	,123	,303	-,082	-,219
	Sig. (2-tailed)	,605	,777	,605	,193	,731	,354
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,190	-,314	,000	-,101	-,254	,127
	Sig. (2-tailed)	,421	,178	1,000	,673	,280	,594
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	1	-,092	,167	,264	-,250	,306
	Sig. (2-tailed)		,701	,482	,260	,288	,190
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,092	1	,061	-,306	,264	-,142
	Sig. (2-tailed)	,701		,798	,189	,260	,549
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,167	,061	1	,264	,167	-,111
	Sig. (2-tailed)	,482	,798		,260	,482	,641
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,264	-,306	,264	1	,117	,338
	Sig. (2-tailed)	,260	,189	,260		,622	,146
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	-,250	,264	,167	,117	1	-,296
	Sig. (2-tailed)	,288	,260	,482	,622		,205
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,306	-,142	-,111	,338	-,296	1
	Sig. (2-tailed)	,190	,549	,641	,146	,205	
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,069	,387	-,069	-,384	,277	-,416
	Sig. (2-tailed)	,772	,092	,772	,094	,237	,068
	N	20	20	20	20	20	20



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P1	Pearson Correlation	-,102	-,295	,525*	-,246	,042	-,118
	Sig. (2-tailed)	,668	,207	,018	,297	,860	,619
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	-,120	-,024	,008	,085	-,650**	,022
	Sig. (2-tailed)	,613	,922	,975	,722	,002	,927
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,466*	-,082	,158	-,103	-,493*	,029
	Sig. (2-tailed)	,038	,730	,507	,666	,027	,904
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,299	,123	-,039	-,103	-,288	-,260
	Sig. (2-tailed)	,200	,604	,869	,666	,218	,268
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,077	-,074	,293	-,026	-,074	,119
	Sig. (2-tailed)	,748	,757	,210	,912	,757	,619
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,277	,440	,047	,041	-,147	,000
	Sig. (2-tailed)	,237	,052	,844	,865	,537	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	-,069	,043	,123	-,214	,257	,060
	Sig. (2-tailed)	,772	,858	,605	,365	,274	,801
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,387	-,024	-,293	,216	-,024	,132
	Sig. (2-tailed)	,092	,922	,210	,362	,922	,578
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	-,069	-,171	-,287	-,392	-,171	,060
	Sig. (2-tailed)	,772	,471	,220	,087	,471	,801
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	-,384	-,497*	,087	-,339	-,158	-,223
	Sig. (2-tailed)	,094	,026	,716	,143	,505	,346
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,277	-,456*	-,082	,024	-,171	,261
	Sig. (2-tailed)	,237	,043	,731	,921	,471	,267
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	-,416	,114	-,082	,143	-,029	-,241
	Sig. (2-tailed)	,068	,632	,731	,548	,905	,307
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	1	,027	-,009	,052	,027	,225
	Sig. (2-tailed)		,911	,972	,828	,911	,340
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation	,075	-,475*	,339	,276	,138	,190
	Sig. (2-tailed)	,755	,034	,143	,240	,562	,422
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,153	-,190	-,190	,051	,051	,056
	Sig. (2-tailed)	,520	,424	,424	,830	,830	,816
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,109	,166	-,166	,404	-,101	,239
	Sig. (2-tailed)	,647	,485	,485	,078	,672	,311
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	-,255	,000	-,331	,235	-,101	,371
	Sig. (2-tailed)	,278	1,000	,153	,318	,672	,107
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	-,019	-,255	-,085	-,069	,103	-,007
	Sig. (2-tailed)	,938	,278	,722	,773	,664	,977
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,260	,079	,079	-,640**	-,320	-,158
	Sig. (2-tailed)	,269	,741	,741	,002	,169	,507
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	-,341	-,173	-,173	,140	-,385	,359
	Sig. (2-tailed)	,141	,467	,467	,556	,094	,120
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,125	-,063	-,190	,051	,179	,157
	Sig. (2-tailed)	,600	,791	,424	,830	,449	,510
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,038	,173	-,173	-,035	-,035	,221
	Sig. (2-tailed)	,874	,467	,467	,884	,884	,350
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,360	-,547*	,273	,129	,407	-,087
	Sig. (2-tailed)	,118	,013	,243	,586	,075	,714
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,606**	,000	,115	,257	,140	-,239
	Sig. (2-tailed)	,005	1,000	,629	,275	,556	,310
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	-,152	-,460*	,000	,023	-,093	,129
	Sig. (2-tailed)	,523	,041	1,000	,922	,695	,589
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,173	,358	-,215	,378	-,058	,510*
	Sig. (2-tailed)	,465	,121	,363	,100	,807	,022
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL
P1	Pearson Correlation	,175	,402	,121	,204	,238	,569**
	Sig. (2-tailed)	,459	,079	,611	,389	,311	,009
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	-,176	-,374	-,008	,442	,120	,478*
	Sig. (2-tailed)	,457	,105	,975	,051	,613	,033
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	-,274	,196	-,158	,166	-,133	,512
	Sig. (2-tailed)	,242	,407	,507	,485	,576	,071
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	-,446*	,196	-,158	,331	-,133	,488
	Sig. (2-tailed)	,049	,407	,507	,153	,576	,091
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,325	,101	,515*	-,255	,264	,490
	Sig. (2-tailed)	,162	,673	,020	,278	,260	,215
	N	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	-,122	-,280	-,234	,079	-,040	,451
	Sig. (2-tailed)	,608	,232	,320	,741	,869	,287
	N	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	-,214	,408	-,328	-,173	-,104	,509
	Sig. (2-tailed)	,365	,074	,158	,467	,663	,376
	N	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	-,176	,075	-,308	,063	-,006	,531
	Sig. (2-tailed)	,457	,754	,186	,791	,979	,581
	N	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	-,036	,204	-,123	,000	-,104	,534
	Sig. (2-tailed)	,881	,388	,605	1,000	,663	,320
	N	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,320	,108	,238	,273	,476*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,169	,651	,311	,243	,034	,007
	N	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,024	,000	-,191	,230	,646**	,542
	Sig. (2-tailed)	,921	1,000	,419	,329	,002	,051
	N	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,024	-,272	,082	,230	-,046	,543
	Sig. (2-tailed)	,921	,246	,731	,329	,847	,548
	N	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	-,245	,424	,009	-,215	,007	,486
	Sig. (2-tailed)	,299	,062	,972	,363	,976	,222
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P14	Pearson Correlation	-,295	-,024	-,082	,123	-,074	,440
	Sig. (2-tailed)	,207	,922	,730	,604	,757	,052
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,525*	,008	,158	-,039	,293	,047
	Sig. (2-tailed)	,018	,975	,507	,869	,210	,844
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,246	,085	-,103	-,103	-,026	,041
	Sig. (2-tailed)	,297	,722	,666	,666	,912	,865
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,042	-,650**	-,493*	-,288	-,074	-,147
	Sig. (2-tailed)	,860	,002	,027	,218	,757	,537
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,118	,022	,029	-,260	,119	,000
	Sig. (2-tailed)	,619	,927	,904	,268	,619	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	,075	,153	,109	-,255	-,019	-,260
	Sig. (2-tailed)	,755	,520	,647	,278	,938	,269
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,475*	-,190	,166	,000	-,255	,079
	Sig. (2-tailed)	,034	,424	,485	1,000	,278	,741
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,339	-,190	-,166	-,331	-,085	,079
	Sig. (2-tailed)	,143	,424	,485	,153	,722	,741
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	,276	,051	,404	,235	-,069	-,640**
	Sig. (2-tailed)	,240	,830	,078	,318	,773	,002
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	,138	,051	-,101	-,101	,103	-,320
	Sig. (2-tailed)	,562	,830	,672	,672	,664	,169
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,190	,056	,239	,371	-,007	-,158
	Sig. (2-tailed)	,422	,816	,311	,107	,977	,507
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	,175	-,176	-,274	-,446*	,325	-,122
	Sig. (2-tailed)	,459	,457	,242	,049	,162	,608
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,402	-,374	,196	,196	,101	-,280
	Sig. (2-tailed)	,079	,105	,407	,407	,673	,232
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P14	Pearson Correlation	,043	-,024	-,171	-,497*	-,456*	,114
	Sig. (2-tailed)	,858	,922	,471	,026	,043	,632
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,123	-,293	-,287	,087	-,082	-,082
	Sig. (2-tailed)	,605	,210	,220	,716	,731	,731
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,214	,216	-,392	-,339	,024	,143
	Sig. (2-tailed)	,365	,362	,087	,143	,921	,548
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,257	-,024	-,171	-,158	-,171	-,029
	Sig. (2-tailed)	,274	,922	,471	,505	,471	,905
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	,060	,132	,060	-,223	,261	-,241
	Sig. (2-tailed)	,801	,578	,801	,346	,267	,307
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,341	-,125	,038	,360	,606**	-,152
	Sig. (2-tailed)	,141	,600	,874	,118	,005	,523
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,173	-,063	,173	-,547*	,000	-,460*
	Sig. (2-tailed)	,467	,791	,467	,013	1,000	,041
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	-,173	-,190	-,173	,273	,115	,000
	Sig. (2-tailed)	,467	,424	,467	,243	,629	1,000
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	,140	,051	-,035	,129	,257	,023
	Sig. (2-tailed)	,556	,830	,884	,586	,275	,922
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	-,385	,179	-,035	,407	,140	-,093
	Sig. (2-tailed)	,094	,449	,884	,075	,556	,695
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,359	,157	,221	-,087	-,239	,129
	Sig. (2-tailed)	,120	,510	,350	,714	,310	,589
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	-,214	-,176	-,036	,320	,024	,024
	Sig. (2-tailed)	,365	,457	,881	,169	,921	,921
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,408	,075	,204	,108	,000	-,272
	Sig. (2-tailed)	,074	,754	,388	,651	1,000	,246
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P14	Pearson Correlation	,027	1	,032	-,009	,121	-,062
	Sig. (2-tailed)	,911		,895	,969	,612	,796
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,009	,032	1	-,114	-,179	,119
	Sig. (2-tailed)	,972	,895		,632	,450	,619
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	,052	-,009	-,114	1	-,376	,180
	Sig. (2-tailed)	,828	,969	,632		,103	,447
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,027	,121	-,179	-,376	1	-,216
	Sig. (2-tailed)	,911	,612	,450	,103		,359
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	,225	-,062	,119	,180	-,216	1
	Sig. (2-tailed)	,340	,796	,619	,447	,359	
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	-,173	-,331	-,019	-,211	-,136	-,055
	Sig. (2-tailed)	,465	,154	,938	,372	,567	,819
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	,358	,266	-,255	-,074	,089	,249
	Sig. (2-tailed)	,121	,257	,278	,757	,710	,289
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	-,215	-,089	,085	,074	,089	-,125
	Sig. (2-tailed)	,363	,710	,722	,757	,710	,601
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	,378	-,503*	,103	,120	-,144	,177
	Sig. (2-tailed)	,100	,024	,664	,615	,545	,455
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	-,058	-,324	-,241	-,030	-,144	,051
	Sig. (2-tailed)	,807	,164	,305	,900	,545	,832
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	,510*	-,050	,061	,100	-,050	,080
	Sig. (2-tailed)	,022	,836	,798	,674	,836	,738
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	-,245	-,009	,061	-,221	,174	-,335
	Sig. (2-tailed)	,299	,969	,797	,348	,463	,149
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	,424	-,105	,101	-,437	,524*	,000
	Sig. (2-tailed)	,062	,660	,673	,054	,018	1,000
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P14	Pearson Correlation	-,331	,266	-,089	-,503*	-,324	-,050
	Sig. (2-tailed)	,154	,257	,710	,024	,164	,836
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	-,019	-,255	,085	,103	-,241	,061
	Sig. (2-tailed)	,938	,278	,722	,664	,305	,798
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,211	-,074	,074	,120	-,030	,100
	Sig. (2-tailed)	,372	,757	,757	,615	,900	,674
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	-,136	,089	,089	-,144	-,144	-,050
	Sig. (2-tailed)	,567	,710	,710	,545	,545	,836
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,055	,249	-,125	,177	,051	,080
	Sig. (2-tailed)	,819	,289	,601	,455	,832	,738
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	1	-,157	,471*	,191	,510*	-,640**
	Sig. (2-tailed)		,509	,036	,420	,022	,002
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,157	1	-,143	,000	-,145	,057
	Sig. (2-tailed)	,509		,548	1,000	,542	,811
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,471*	-,143	1	,000	,580**	-,286
	Sig. (2-tailed)	,036	,548		1,000	,007	,222
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	,191	,000	,000	1	,118	,417
	Sig. (2-tailed)	,420	1,000	1,000		,621	,067
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	,510*	-,145	,580**	,118	1	-,278
	Sig. (2-tailed)	,022	,542	,007	,621		,235
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	-,640**	,057	-,286	,417	-,278	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,811	,222	,067	,235	
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	,600**	-,369	,517*	-,180	,420	-,490*
	Sig. (2-tailed)	,005	,109	,020	,448	,066	,028
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	-,186	,169	,169	,343	,000	,473*
	Sig. (2-tailed)	,433	,476	,476	,139	1,000	,035
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL
P14	Pearson Correlation	-,009	-,105	-,032	,089	-,382	,566
	Sig. (2-tailed)	,969	,660	,895	,710	,096	,256
	N	20	20	20	20	20	20
P15	Pearson Correlation	,061	,101	,010	-,085	,009	,542
	Sig. (2-tailed)	,797	,673	,966	,722	,972	,549
	N	20	20	20	20	20	20
P16	Pearson Correlation	-,221	-,437	,114	-,074	-,052	,498
	Sig. (2-tailed)	,348	,054	,632	,757	,828	,681
	N	20	20	20	20	20	20
P17	Pearson Correlation	,174	,524*	-,242	-,266	-,027	,492
	Sig. (2-tailed)	,463	,018	,303	,257	,911	,212
	N	20	20	20	20	20	20
P18	Pearson Correlation	-,335	,000	,030	-,249	,275	,484
	Sig. (2-tailed)	,149	1,000	,901	,289	,240	,438
	N	20	20	20	20	20	20
P19	Pearson Correlation	,600**	-,186	,205	,471*	,488*	,454
	Sig. (2-tailed)	,005	,433	,385	,036	,029	,126
	N	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	-,369	,169	-,255	-,286	-,358	,489
	Sig. (2-tailed)	,109	,476	,278	,222	,121	,216
	N	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,517*	,169	,085	,286	,215	,530
	Sig. (2-tailed)	,020	,476	,722	,222	,363	,155
	N	20	20	20	20	20	20
P22	Pearson Correlation	-,180	,343	,069	,000	-,087	,448*
	Sig. (2-tailed)	,448	,139	,773	1,000	,714	,047
	N	20	20	20	20	20	20
P23	Pearson Correlation	,420	,000	,414	,290	,349	,506
	Sig. (2-tailed)	,066	1,000	,070	,215	,131	,075
	N	20	20	20	20	20	20
P24	Pearson Correlation	-,490*	,473*	-,061	-,286	-,395	,511
	Sig. (2-tailed)	,028	,035	,798	,222	,084	,371
	N	20	20	20	20	20	20
P25	Pearson Correlation	1	-,087	,465*	,074	,245	,537
	Sig. (2-tailed)		,714	,039	,757	,299	,566
	N	20	20	20	20	20	20
P26	Pearson Correlation	-,087	1	-,302	-,169	-,085	,542
	Sig. (2-tailed)	,714		,196	,476	,722	,140
	N	20	20	20	20	20	20



## Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P27	Pearson Correlation	,009	-,032	,010	,114	-,242	,030
	Sig. (2-tailed)	,972	,895	,966	,632	,303	,901
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	-,215	,089	-,085	-,074	-,266	-,249
	Sig. (2-tailed)	,363	,710	,722	,757	,257	,289
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	,007	-,382	,009	-,052	-,027	,275
	Sig. (2-tailed)	,976	,096	,972	,828	,911	,240
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,386	,466	,542	,498	,492	,484
	Sig. (2-tailed)	,222	,256	,549	,681	,212	,438
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P27	Pearson Correlation	,205	-,255	,085	,069	,414	-,061
	Sig. (2-tailed)	,385	,278	,722	,773	,070	,798
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,471*	-,286	,286	,000	,290	-,286
	Sig. (2-tailed)	,036	,222	,222	1,000	,215	,222
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	,488*	-,358	,215	-,087	,349	-,395
	Sig. (2-tailed)	,029	,121	,363	,714	,131	,084
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,454	,489	,530	,448*	,506	,511
	Sig. (2-tailed)	,126	,216	,155	,047	,075	,371
	N	20	20	20	20	20	20

## Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	TOTAL
P27	Pearson Correlation	,465*	-,302	1	-,085	,162	,452
	Sig. (2-tailed)	,039	,196		,722	,495	,522
	N	20	20	20	20	20	20
P28	Pearson Correlation	,074	-,169	-,085	1	,215	,472
	Sig. (2-tailed)	,757	,476	,722		,363	,107
	N	20	20	20	20	20	20
P29	Pearson Correlation	,245	-,085	,162	,215	1	,460*
	Sig. (2-tailed)	,299	,722	,495	,363		,041
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,537	,542	,452	,472	,460*	1
	Sig. (2-tailed)	,566	,140	,522	,107	,041	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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



## Lampiran 4. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas  $X_1$ **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

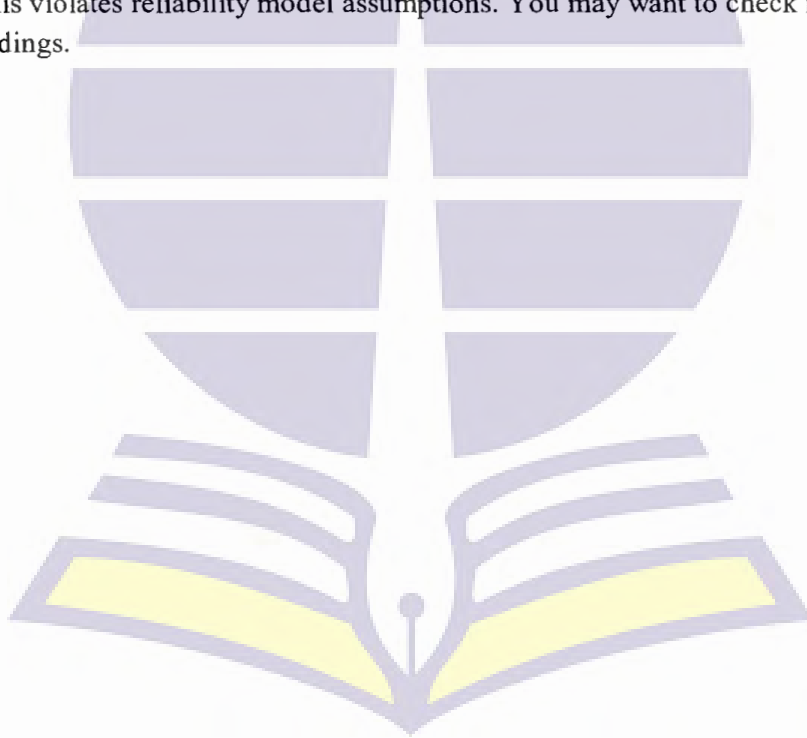
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	31

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	96,8500	12,345	,012	-,051 <sup>a</sup>
P2	96,9500	12,471	-,033	-,028 <sup>a</sup>
P3	96,8500	11,818	,112	-,099 <sup>a</sup>
P4	96,7000	12,747	-,042	-,028 <sup>a</sup>
P5	96,6500	12,766	-,030	-,034 <sup>a</sup>
P6	96,8000	12,274	,109	-,081 <sup>a</sup>
P7	96,7500	13,671	-,222	,059
P8	97,1000	11,463	,100	-,107 <sup>a</sup>
P9	96,9000	11,042	,283	-,182 <sup>a</sup>
P10	97,5500	13,103	-,099	-,014 <sup>a</sup>
P11	97,6000	12,463	,039	-,059 <sup>a</sup>
P12	96,5500	11,208	,286	-,171 <sup>a</sup>
P13	96,6500	13,397	-,177	,009
P14	96,6500	12,450	,083	-,070 <sup>a</sup>
P15	96,3500	13,292	-,150	-,002 <sup>a</sup>
P16	96,5000	14,368	-,379	,086
P17	96,4500	13,734	-,266	,034
P18	96,5000	13,632	-,224	,035
P19	96,5000	13,316	-,155	,003

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P20	96,8000	13,537	-,225	,015
P21	96,6000	10,989	,338	-,196 <sup>a</sup>
P22	97,0000	13,053	-,131	,024
P23	96,7000	12,011	,084	-,084 <sup>a</sup>
P24	97,5500	12,155	,162	-,095 <sup>a</sup>
P25	97,6500	12,450	,045	-,061 <sup>a</sup>
P26	96,7500	12,303	,057	-,068 <sup>a</sup>
P27	96,7500	12,618	,013	-,049 <sup>a</sup>
P28	96,8000	11,958	,274	-,120 <sup>a</sup>
P29	96,7000	11,695	,116	-,105 <sup>a</sup>
P30	96,6000	12,989	-,104	,002
P31	96,7500	13,145	-,129	,011

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



2. Uji Reliabilitas  $X_2$ **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

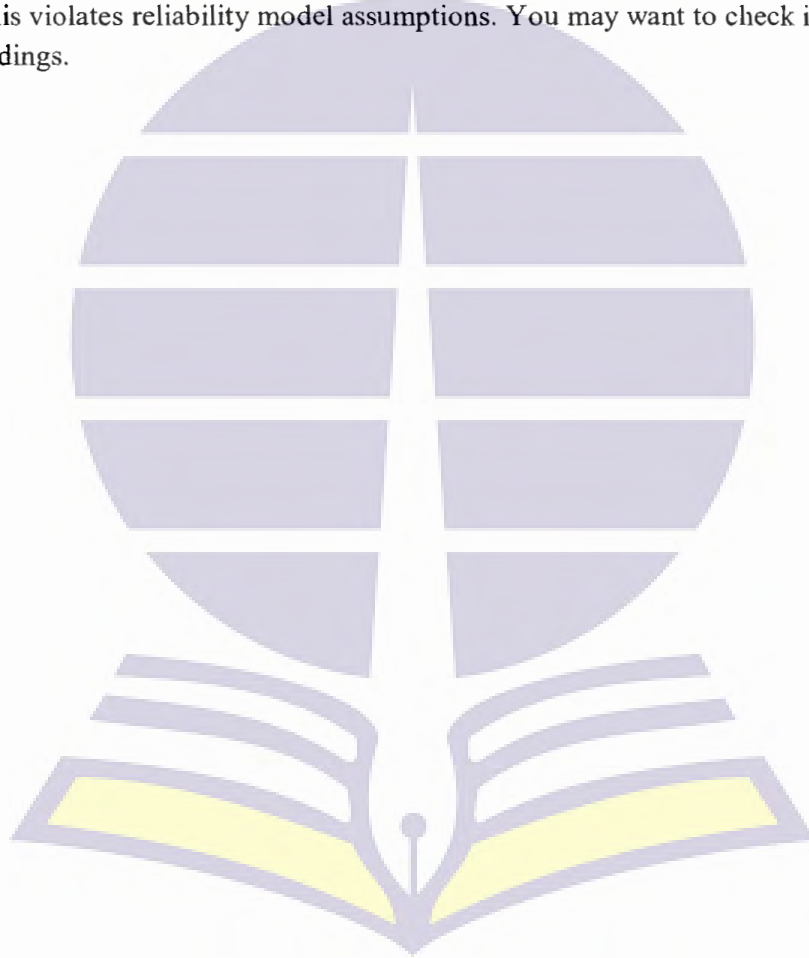
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	27

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	76,7500	11,355	,180	-,268 <sup>a</sup>
P2	77,1000	11,779	,060	-,218 <sup>a</sup>
P3	76,8500	11,818	,026	-,206 <sup>a</sup>
P4	76,8500	10,976	,171	-,291 <sup>a</sup>
P5	77,1500	12,450	-,127	-,121 <sup>a</sup>
P6	76,7500	11,987	-,026	-,181 <sup>a</sup>
P7	76,7500	12,618	-,150	-,111 <sup>a</sup>
P8	76,9500	12,261	-,112	-,125 <sup>a</sup>
P9	77,4500	10,471	,331	-,366 <sup>a</sup>
P10	76,1500	11,924	,018	-,200 <sup>a</sup>
P11	77,7000	13,484	-,412	-,075 <sup>a</sup>
P12	76,5500	10,155	,358	-,401 <sup>a</sup>
P13	76,9000	11,989	-,053	-,165 <sup>a</sup>
P14	76,4500	11,839	-,019	-,185 <sup>a</sup>
P15	76,9500	13,313	-,287	-,074 <sup>a</sup>
P16	76,6500	12,871	-,189	-,100 <sup>a</sup>
P17	76,8500	13,397	-,281	-,051 <sup>a</sup>
P18	76,9000	11,463	,059	-,230 <sup>a</sup>
P19	76,9500	11,945	-,038	-,174 <sup>a</sup>
P20	77,0500	12,787	-,172	-,113 <sup>a</sup>

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	77,1500	10,661	,155	-,306 <sup>a</sup>
P22	77,6500	13,713	-,362	-,038 <sup>a</sup>
P23	76,8000	10,484	,158	-,318 <sup>a</sup>
P24	77,7500	12,092	,072	-,206 <sup>a</sup>
P25	76,6500	11,713	,038	-,213 <sup>a</sup>
P26	76,5500	13,418	-,314	-,067 <sup>a</sup>
P27	77,1500	11,924	-,024	-,182 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



3. Uji Reliabilitas Y

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	29

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	93,9500	14,997	,452	,313
P2	93,7500	15,355	,338	,334
P3	94,0000	16,105	,301	,354
P4	94,0000	16,211	,275	,359
P5	94,1500	16,661	,173	,376
P6	93,9500	19,103	-,367	,463
P7	93,8000	17,011	,091	,389
P8	93,7500	17,355	-,032	,415
P9	93,8000	16,905	,117	,385
P10	94,0000	13,895	,401	,293
P11	93,6000	15,411	,281	,343
P12	93,6000	17,305	-,037	,419
P13	93,6500	16,555	,147	,378
P14	93,8500	18,976	-,369	,456
P15	93,6500	17,292	,021	,400
P16	94,0500	18,471	-,233	,446
P17	93,8500	19,082	-,393	,459
P18	94,0000	17,053	,018	,405
P19	94,1000	16,305	,231	,365

## RELIABILITY

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9 pertanyaan10 pertanyaan11 pertanyaan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pertanyaan17 pertanyaan18 pertanyaan19 pertanyaan20 pertanyaan21 pertanyaan22 pertanyaan23 pertanyaan24 pertanyaan25 pertanyaan26 pertanyaan27 pertanyaan28 pertanyaan29 pertanyaan30 pertanyaan31

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability (X1)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	31



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	96,8500	12,345	,012	-,051 <sup>a</sup>
P2	96,9500	12,471	-,033	-,028 <sup>a</sup>
P3	96,8500	11,818	,112	-,099 <sup>a</sup>
P4	96,7000	12,747	-,042	-,028 <sup>a</sup>
P5	96,6500	12,766	-,030	-,034 <sup>a</sup>
P6	96,8000	12,274	,109	-,081 <sup>a</sup>
P7	96,7500	13,671	-,222	,059
P8	97,1000	11,463	,100	-,107 <sup>a</sup>
P9	96,9000	11,042	,283	-,182 <sup>a</sup>
P10	97,5500	13,103	-,099	-,014 <sup>a</sup>
P11	97,6000	12,463	,039	-,059 <sup>a</sup>
P12	96,5500	11,208	,286	-,171 <sup>a</sup>
P13	96,6500	13,397	-,177	,009
P14	96,6500	12,450	,083	-,070 <sup>a</sup>
P15	96,3500	13,292	-,150	-,002 <sup>a</sup>
P16	96,5000	14,368	-,379	,086
P17	96,4500	13,734	-,266	,034
P18	96,5000	13,632	-,224	,035
P19	96,5000	13,316	-,155	,003
P20	96,8000	13,537	-,225	,015
P21	96,6000	10,989	,338	-,196 <sup>a</sup>
P22	97,0000	13,053	-,131	,024
P23	96,7000	12,011	,084	-,084 <sup>a</sup>
P24	97,5500	12,155	,162	-,095 <sup>a</sup>
P25	97,6500	12,450	,045	-,061 <sup>a</sup>
P26	96,7500	12,303	,057	-,068 <sup>a</sup>
P27	96,7500	12,618	,013	-,049 <sup>a</sup>
P28	96,8000	11,958	,274	-,120 <sup>a</sup>
P29	96,7000	11,695	,116	-,105 <sup>a</sup>
P30	96,6000	12,989	-,104	,002
P31	96,7500	13,145	-,129	,011

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## RELIABILITY

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9 pertanyaan10 pertanyaan11 pertanyaan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pertanyaan17 pertanyaan18 pertanyaan19 pertanyaan20 pertanyaan21 pertanyaan22 pertanyaan23 pertanyaan24 pertanyaan25 pertanyaan26 pertanyaan27

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

**Reliability (X2)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	27

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	76,7500	11,355	,180	-,268 <sup>a</sup>
P2	77,1000	11,779	,060	-,218 <sup>a</sup>
P3	76,8500	11,818	,026	-,206 <sup>a</sup>
P4	76,8500	10,976	,171	-,291 <sup>a</sup>
P5	77,1500	12,450	-,127	-,121 <sup>a</sup>
P6	76,7500	11,987	-,026	-,181 <sup>a</sup>
P7	76,7500	12,618	-,150	-,111 <sup>a</sup>
P8	76,9500	12,261	-,112	-,125 <sup>a</sup>
P9	77,4500	10,471	,331	-,366 <sup>a</sup>
P10	76,1500	11,924	,018	-,200 <sup>a</sup>
P11	77,7000	13,484	-,412	-,075 <sup>a</sup>
P12	76,5500	10,155	,358	-,401 <sup>a</sup>
P13	76,9000	11,989	-,053	-,165 <sup>a</sup>
P14	76,4500	11,839	-,019	-,185 <sup>a</sup>
P15	76,9500	13,313	-,287	-,074 <sup>a</sup>
P16	76,6500	12,871	-,189	-,100 <sup>a</sup>
P17	76,8500	13,397	-,281	-,051 <sup>a</sup>
P18	76,9000	11,463	,059	-,230 <sup>a</sup>
P19	76,9500	11,945	-,038	-,174 <sup>a</sup>
P20	77,0500	12,787	-,172	-,113 <sup>a</sup>
P21	77,1500	10,661	,155	-,306 <sup>a</sup>
P22	77,6500	13,713	-,362	-,038 <sup>a</sup>
P23	76,8000	10,484	,158	-,318 <sup>a</sup>
P24	77,7500	12,092	,072	-,206 <sup>a</sup>
P25	76,6500	11,713	,038	-,213 <sup>a</sup>
P26	76,5500	13,418	-,314	-,067 <sup>a</sup>
P27	77,1500	11,924	-,024	-,182 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

134

## RELIABILITY

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9 pertanyaan10 pertanyaan11 pertanyaan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pertanyaan17 pertanyaan18 pertanyaan19 pertanyaan20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability X2

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	86,7
	Excluded <sup>a</sup>	4	13,3
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	20

195

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	59,9231	8,954	,252	-,045 <sup>a</sup>
P2	59,9231	10,714	-,364	,136
P3	59,8846	9,386	,081	,008
P4	59,7692	9,625	-,064	,064
P5	60,1154	8,346	,187	-,070 <sup>a</sup>
P6	59,8077	9,842	-,091	,068
P7	60,0000	9,680	-,096	,086
P8	60,3462	8,955	,006	,032
P9	60,4615	8,738	,086	-,014 <sup>a</sup>
P10	59,6154	9,766	-,095	,078
P11	61,0769	9,354	,039	,018
P12	59,8846	9,066	,053	,008
P13	59,8846	9,546	-,067	,070
P14	59,6154	9,926	-,123	,085
P15	59,7692	9,385	,066	,011
P16	59,9231	9,434	-,009	,038
P17	60,0385	8,678	,146	-,039 <sup>a</sup>
P18	60,1154	8,986	,046	,010
P19	60,1923	9,202	,018	,026
P20	60,3077	9,102	,080	-,001 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.



## RELIABILITY

```

/VARIABLES=pertanyaan1 pertanyaan2 pertanyaan3 pertanyaan4 pertanyaan5
 pertanyaan6 pertanyaan7 pertanyaan8 pertanyaan9 pertanyaan10 pertanyaan
11 pertanyaan12 pertanyaan13 pertanyaan14 pertanyaan15 pertanyaan16 pert
anyaan17 pertanyaan18 pertanyaan19 pertanyaan20 pertanyaan21 pertanyaan2
2 pertanyaan23 pertanyaan24 pertanyaan25 pertanyaan26 pertanyaan27 perta
nyaan28 pertanyaan29

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```

/MODEL=ALPHA

```

```

/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability (Variabel Y)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded <sup>a</sup>	10	33,3
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	29

197

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	93,9500	14,997	,452	,313
P2	93,7500	15,355	,338	,334
P3	94,0000	16,105	,301	,354
P4	94,0000	16,211	,275	,359
P5	94,1500	16,661	,173	,376
P6	93,9500	19,103	-,367	,463
P7	93,8000	17,011	,091	,389
P8	93,7500	17,355	-,032	,415
P9	93,8000	16,905	,117	,385
P10	94,0000	13,895	,401	,293
P11	93,6000	15,411	,281	,343
P12	93,6000	17,305	-,037	,419
P13	93,6500	16,555	,147	,378
P14	93,8500	18,976	-,369	,456
P15	93,6500	17,292	,021	,400
P16	94,0500	18,471	-,233	,446
P17	93,8500	19,082	-,393	,459
P18	94,0000	17,053	,018	,405
P19	94,1000	16,305	,231	,365
P20	93,7000	19,484	-,413	,478
P21	93,7000	16,326	,193	,369
P22	93,8000	15,747	,324	,344
P23	93,8000	15,958	,277	,353
P24	94,1500	16,871	,031	,404
P25	94,0500	17,313	-,003	,406
P26	93,7000	16,432	,228	,367
P27	93,7500	17,250	,031	,399
P28	93,7000	16,116	,238	,361
P29	93,7500	15,671	,335	,341

GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\7 Analisis Frekuensi dan Histogram\Master Y X1 X2.sav'.  
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

**Lampiran 5. Instrumen Penelitian Valid**

**KUESIONER**

**A. Petunjuk:**

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada pernyataan yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guru, pengawasan dan keterampilan manajerial kepala sekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/ Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

**B. Identitas Responden**

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	



**C. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya membantu warga sekolah yang memerlukan pertolongan.					
2.	Saya memberikan informasi yang diperlukan guru lain.					
3.	Saya membimbing guru baru yang mengalami kesulitan dalam mengajar.					
4.	Saya meluangkan waktu untuk menampung keluhan warga sekolah.					
5.	Saya berbagi pengetahuan kepada guru lain yang membutuhkan.					
6.	Saya membantu pemecahan masalah yang muncul di sekolah.					
7.	Saya datang ke sekolah lebih awal.					
8.	Saya hanya menggunakan waktu istirahat pada jam istirahat.					
9.	Saya pulang dari sekolah setelah semua murid pulang.					
10.	Saya tetap pergi ke sekolah di saat kondisi fisik kurang sehat.					
11.	Saya berusaha keras membantu guru lain menguasai pengajaran di kelas.					
12.	Saya membantu guru yang mengalami kesulitan.					
13.	Saya berusaha membuat sekolah lebih maju.					
14.	Saya berupaya memenuhi harapan warga sekolah.					
15.	Saya berusaha membuat warga sekolah puas dengan sarana prasarana yang ada.					
16.	Saya siap dikritik.					
17.	Saya menerima masukan dari warga sekolah yang lain.					
18.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan					

	kesalahan.								
19.	Saya mengingatkan guru lain yang bekerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.								
20.	Saya memberikan peringatan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi kepada yang melakukan kesalahan.								
21.	Saya menekankan kepada warga sekolah agar melakukan perannya secara maksimal.								
22.	Saya mengingatkan warga sekolah agar menggunakan waktu dengan efektif.								
23.	Saya memperhatikan dengan seksama persoalan yang dihadapi rekan kerja saya.								
24.	Saya membantu aktivitas komite sekolah.								
25.	Saya melibatkan diri dalam berbagai aktivitas sekolah.								
26.	Saya berupaya membangun citra sekolah.								
27.	Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik demi kemajuan sekolah.								
28.	Saya terlibat aktif dalam upaya perbaikan mutu sekolah.								



**D. Persepsi Guru tentang Pengawasan**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan guru.					
2.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap program pembelajaran yang dibuat oleh guru.					
3.	Kinerja guru setiap akhir semester diamati dan dinilai Kepala sekolah.					
4.	Kinerja guru didiskusikan dengan Kepala sekolah sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang.					
5.	Kepala sekolah menilai sarana kerja guru.					
6.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran secara objektif.					
7.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan hubungan dengan masyarakat secara objektif.					
8.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru secara tertulis atau lisan.					
9.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan inovasi pendidikan.					
10.	Kepala sekolah memberikan bimbingan secara rutin dalam melaksanakan program pembelajaran yang baik dan benar.					
11.	Kepala sekolah memberikan bimbingan cara melaksanakan supervisi kepada guru.					
12.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dalam meningkatkan pengetahuan guru dalam bidang teknologi.					
13.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap program pembelajaran yang sudah disusun guru setiap awal semester.					
14.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap					

	pelaksanaan program pembelajaran.						
15.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan pembelajaran secara menyeluruh.						
16.	Kepala sekolah memotivasi guru agar melakukan pengembangan diri secara terus menerus.						
17.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja guru berdasarkan hasil monitoring, pengawasan dan penilaian secara rutin.						
18.	Laporan kinerja guru diinformasikan kepada guru yang bersangkutan sebagai bahan evaluasi diri.						
19.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja sekolah berdasarkan hasil monitoring, pengawasan dan penilaian secara rutin.						
20.	Laporan kinerja sekolah diinformasikan kepada pimpinan sebagai bahan evaluasi diri.						
21.	Kepala sekolah mengadakan rapat rutin dengan guru untuk membahas semua masalah hasil monitoring, pengawasan maupun penilaian kinerja guru secara keseluruhan.						
22.	Kepala sekolah mengadakan rapat insidental dengan guru untuk membahas masalah yang terjadi sewaktu-waktu.						
23.	Komunikasi interpersonal dengan seluruh guru dilakukan oleh Kepala sekolah.						
24.	Kepala sekolah melakukan berbagai cara dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.						
25.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru tentang cara memotivasi siswa agar berprestasi.						
26.	Pimpinan memberikan <i>reward/</i> penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja baik.						
27.	Kepala sekolah membina guru dalam meningkatkan pengetahuan yang efektif.						
28.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan cepat dalam membantu mengatasi masalah guru.						
29.	Kepala sekolah memberikan contoh cara melakukan inovasi pendidikan sesuai dengan kebijakan pendidikan.						

### E. Persepsi Guru tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah menyusun program kegiatan sekolah.					
2.	Kepala sekolah merencanakan sumber daya kegiatan.					
3.	Kepala sekolah mengerti terhadap permasalahan yang terjadi di sekolah.					
4.	Kepala sekolah dapat menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.					
5.	Kepala sekolah tuntas dalam menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.					
6.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah di sekolah.					
7.	Kepala sekolah terampil dalam menyusun rincian tugas personil.					
8.	Kepala sekolah terampil dalam membimbing penyusunan program semester.					
9.	Kepala sekolah terampil dalam membimbing penyusunan silabus.					
10.	Kepala sekolah terampil dalam mengevaluasi program pengajaran.					
11.	Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan profesi.					
12.	Kepala sekolah selalu menunjuk guru untuk mengikuti pelatihan tentang pendidikan.					
13.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam penyusunan program kerja.					
14.	Kepala sekolah mempunyai waktu yang cukup untuk berdiskusi masalah kegiatan belajar mengajar.					
15.	Kepala sekolah mampu menangani masalah siswa.					
16.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.					
17.	Kepala sekolah bersikap adil dalam memberikan penghargaan kepada guru.					

18.	Kepala sekolah bersikap baik terhadap masyarakat di lingkungan sekolah.						
19.	Kepala sekolah bersikap tanggap terhadap masyarakat di lingkungan sekolah.						
20.	Kepala sekolah menganggarkan tunjangan bagi guru kelas.						
21.	Kepala sekolah terampil membimbing dalam pemilihan metode mengajar.						
22.	Kepala sekolah berkoordinasi dalam penggunaan alat peraga pembelajaran.						
23.	Kepala sekolah terampil membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar siswa.						
24.	Kepala sekolah selalu berupaya meningkatkan hasil prestasi siswa.						
25.	Kepala sekolah terampil membimbing guru dalam pembuatan administrasi kelas.						
26.	Kepala sekolah terampil dalam menyusun Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS).						



Data Penelitian Pembahasan  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Variabel (X)

No	Butir Pertanyaan																												NILAI			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	86		
2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	89		
3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	93		
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	93		
5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	93		
6	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	93		
7	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	89	
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
9	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	99	
10	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	93	
11	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
12	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89	
13	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	92	
14	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	96	
15	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	84	
16	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	96	
17	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	89	
18	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	94	
19	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	95	
20	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	99	
21	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	93	
22	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	93	
23	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	82	
24	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	92	
25	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	92	
26	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	88	
27	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	88	
28	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	92	
29	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	92	
30	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95	
31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	93	
32	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
33	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	91	
34	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	91	
35	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
36	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
37	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
38	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	92
39	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	94
40	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	90





85	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	87		
86	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	101	
87	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	
88	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	92	
89	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	91	
90	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	93	
91	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	2	2	82	
92	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	89	
93	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	94	
94	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	88	
95	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	88	
96	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	86	
97	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	83	
98	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	96	
99	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	98	
100	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	84	
101	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	2	78	
102	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92	
103	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	95	
104	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	95	
105	4	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	103	
106	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	93	
107	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	97	
108	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	79	
109	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	92
110	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	
JUMLAH																												9940				

Lampiran 6. Data Penelitian

Data Penelitian  
(X1) Pengawasan

No	Nomor Soal																													NILAI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	89	
2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	86	
3	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	83		
4	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	92		
5	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	85		
6	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	89		
7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	93		
8	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	4	86		
9	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	92		
10	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	86		
11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	90		
12	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	88		
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	95	
14	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	88		
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	90		
16	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	87		
17	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	81		
18	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	82		
19	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	5	2	76		
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	88		
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	90		
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	75		
23	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	83		
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	85		
25	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	85		
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	83		
27	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	90		
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	92		
29	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	98		
30	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	83		
31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	94		
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	96		
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	89		
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	93	
35	2	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	77		
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	4	90		
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	3	91		

38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	2	95
39	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	95	
40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	50	
41	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	95	
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	98	
43	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	2	89	
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	92		
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	90		
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	87	
47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	93
48	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	82
49	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86	
50	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	89
51	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	88	
52	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	85
53	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83
54	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	95
55	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	86	
56	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	92
57	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89
58	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
61	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
62	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
63	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96
64	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	85
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
66	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	93
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
68	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
69	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
70	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	83
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
73	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	85
74	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91	
76	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88

79	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	92
80	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	83
81	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	86	
82	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	92	
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	104	
84	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	90	
85	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	91	
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	91	
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	92	
88	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	88	
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	77	
90	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	88	
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	2	2	86	
92	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	88	
93	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	91	
94	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	4	80	
95	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	91	
96	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	84	
97	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	3	88	
98	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	84	
99	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	87		
100	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	82	
101	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	99	
102	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	80	
103	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	90	
104	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	86	
105	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	87	
106	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	4	82	
107	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	83	
108	4	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
109	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	81	
110	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	74	
Jumlah																												9693					

**Data Penelitian**  
**(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

No	Butir Pertanyaan																										NILAI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	71
2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	72
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	3	4	73
4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	65
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	68
7	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	68
8	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	73
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	66
10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	73
11	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	2	71
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	68
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	68
14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	71
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	70
16	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	70
17	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	3	81
18	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
19	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	2	72
20	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	76
21	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	71
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	78
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	72
24	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	78
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	75
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	76
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	77
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	3	76
29	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	77





96	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	77
97	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	76
98	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	71
99	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	72
100	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	75
101	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	76
102	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	2	75
103	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	82
104	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	81
105	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	76
106	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	3	2	4	76
107	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4	81
108	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	77
109	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	68
110	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	72
																											8075
Jumlah																											



215

```

>Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
>The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
>not be mapped to a valid backend locale.
GET
FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\7 Ana
lisis Frekuensi\Master Y X1 X2.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI
\7 Analisis '+
'Frekuensi\Master Y X1 X2.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI
\7 Analisis '+
'Frekuensi\Master Y X1 X2.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI
\7 Analisis '+
'Frekuensi\Master Y X1 X2.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI
\7 Analisis '+
'Frekuensi\Master Y X1 X2.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=Y X1 X2
/NTILES=4
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE S
UM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies dan Histogram (Y, X1, X2)

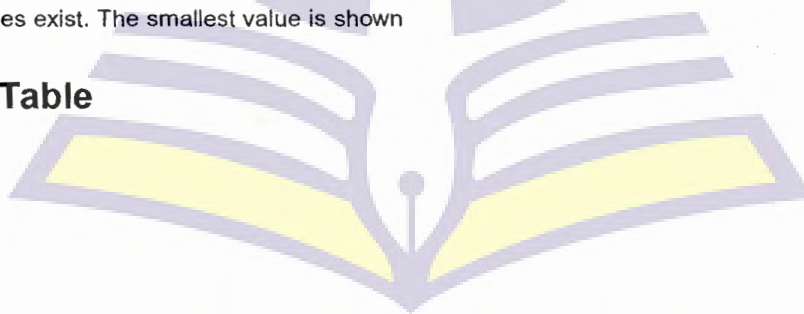
[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\7 Analisis Frekuensi\Master Y X1 X2.sav

### Statistics

		(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
N	Valid	110	110	110
	Missing	1	1	1
Mean		91,2182	88,1182	74,0636
Std. Error of Mean		,46358	,50282	,38601
Median		92,0000	88,0000	74,0000
Mode		92,00	88,00 <sup>a</sup>	72,00
Std. Deviation		4,86210	5,27367	4,04851
Variance		23,640	27,812	16,390
Skewness		-,209	-,115	,106
Std. Error of Skewness		,230	,230	,230
Kurtosis		-,006	,412	-,502
Std. Error of Kurtosis		,457	,457	,457
Range		25,00	30,00	18,00
Minimum		78,00	74,00	65,00
Maximum		103,00	104,00	83,00
Sum		10034,00	9693,00	8147,00
Percentiles	25	88,0000	85,0000	71,0000
	50	92,0000	88,0000	74,0000
	75	95,0000	92,0000	77,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Frequency Table



## (Y) OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78,00	1	,9	,9	,9
	79,00	1	,9	,9	1,8
	82,00	3	2,7	2,7	4,5
	83,00	1	,9	,9	5,5
	84,00	6	5,4	5,5	10,9
	85,00	2	1,8	1,8	12,7
	86,00	4	3,6	3,6	16,4
	87,00	7	6,3	6,4	22,7
	88,00	8	7,2	7,3	30,0
	89,00	6	5,4	5,5	35,5
	90,00	4	3,6	3,6	39,1
	91,00	6	5,4	5,5	44,5
	92,00	15	13,5	13,6	58,2
	93,00	12	10,8	10,9	69,1
	94,00	6	5,4	5,5	74,5
	95,00	9	8,1	8,2	82,7
	96,00	8	7,2	7,3	90,0
	97,00	2	1,8	1,8	91,8
	98,00	2	1,8	1,8	93,6
	99,00	2	1,8	1,8	95,5
	100,00	1	,9	,9	96,4
	101,00	3	2,7	2,7	99,1
	103,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		

## (X1) Pengawasan

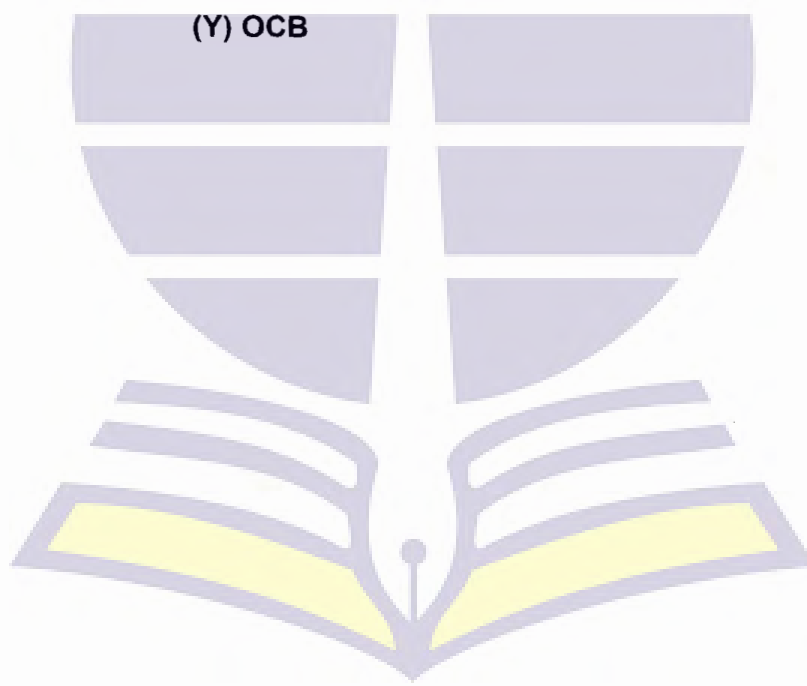
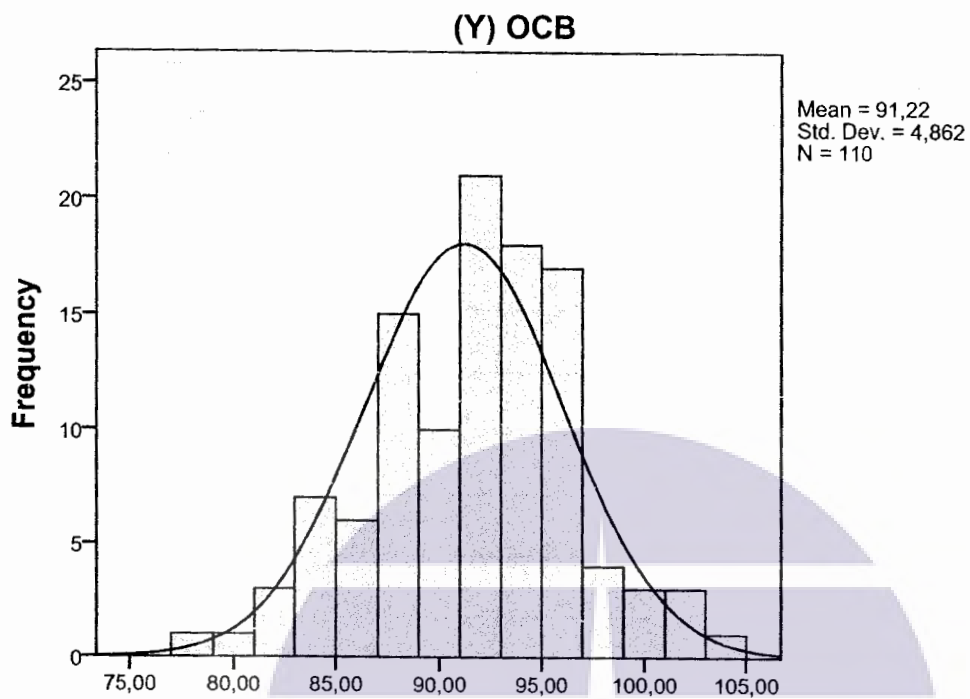
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74,00	1	,9	,9	,9
	75,00	1	,9	,9	1,8
	76,00	1	,9	,9	2,7
	77,00	2	1,8	1,8	4,5
	80,00	2	1,8	1,8	6,4
	81,00	2	1,8	1,8	8,2
	82,00	5	4,5	4,5	12,7
	83,00	8	7,2	7,3	20,0
	84,00	3	2,7	2,7	22,7
	85,00	9	8,1	8,2	30,9
	86,00	8	7,2	7,3	38,2
	87,00	5	4,5	4,5	42,7
	88,00	10	9,0	9,1	51,8
	89,00	7	6,3	6,4	58,2
	90,00	9	8,1	8,2	66,4
	91,00	8	7,2	7,3	73,6
	92,00	10	9,0	9,1	82,7
	93,00	4	3,6	3,6	86,4
	94,00	2	1,8	1,8	88,2
	95,00	6	5,4	5,5	93,6
	96,00	3	2,7	2,7	96,4
	98,00	2	1,8	1,8	98,2
	99,00	1	,9	,9	99,1
	104,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		

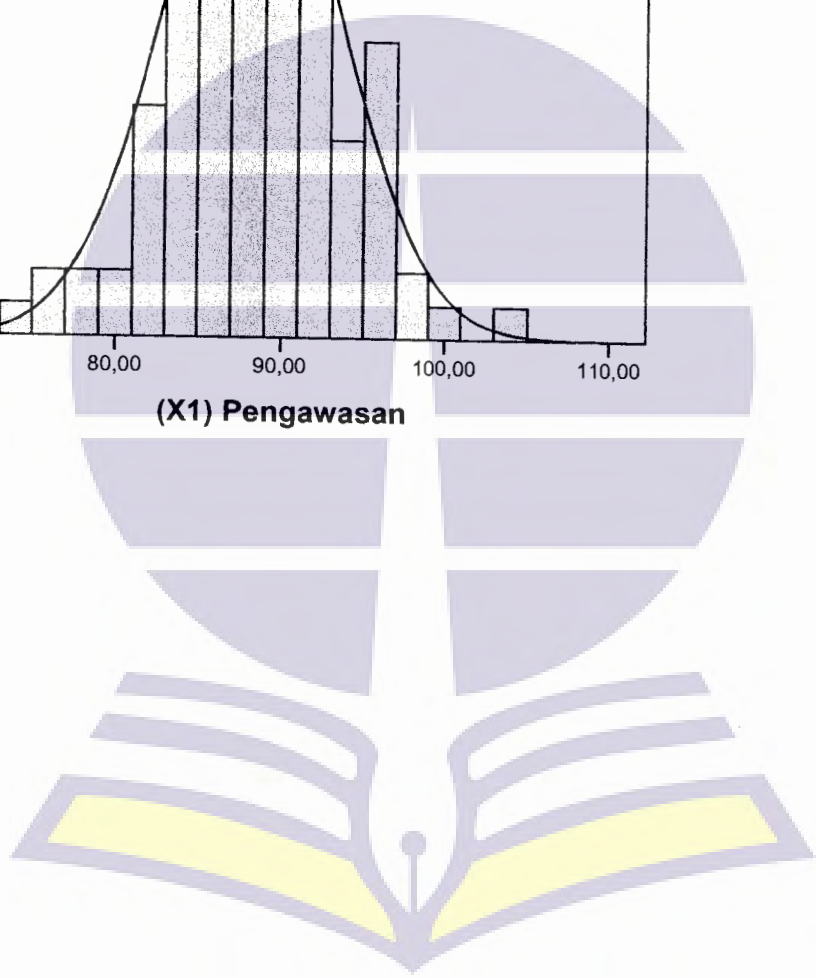
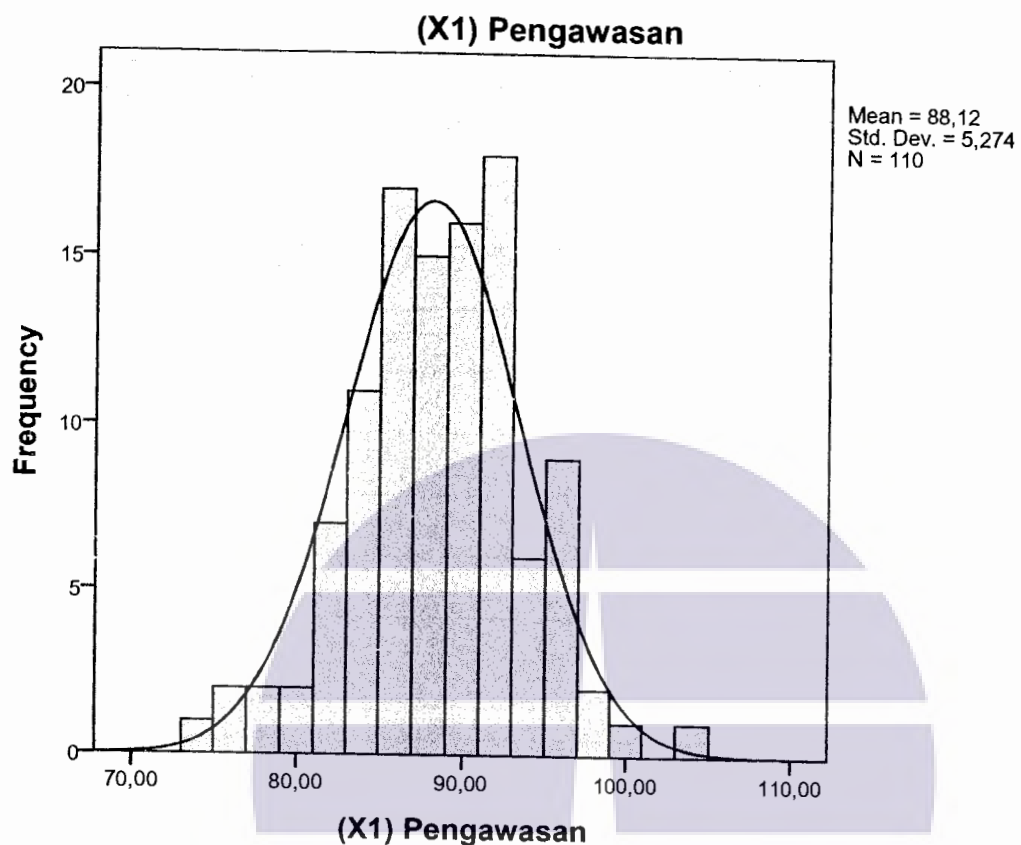
## (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

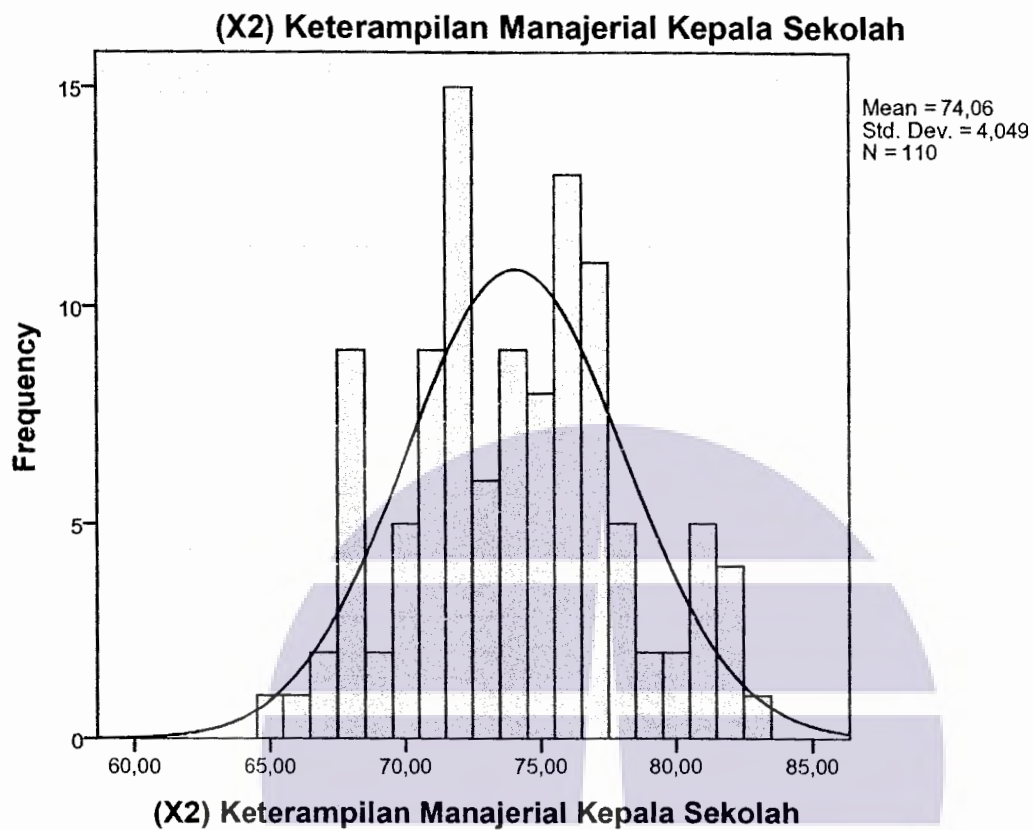
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65,00	1	,9	,9	,9
	66,00	1	,9	,9	1,8
	67,00	2	1,8	1,8	3,6
	68,00	9	8,1	8,2	11,8
	69,00	2	1,8	1,8	13,6
	70,00	5	4,5	4,5	18,2
	71,00	9	8,1	8,2	26,4
	72,00	15	13,5	13,6	40,0
	73,00	6	5,4	5,5	45,5
	74,00	9	8,1	8,2	53,6
	75,00	8	7,2	7,3	60,9
	76,00	13	11,7	11,8	72,7
	77,00	11	9,9	10,0	82,7
	78,00	5	4,5	4,5	87,3
	79,00	2	1,8	1,8	89,1
	80,00	2	1,8	1,8	90,9
	81,00	5	4,5	4,5	95,5
	82,00	4	3,6	3,6	99,1
	83,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		

## Histogram









GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\8 QQ Plot\Mas  
ter Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet1.

DATASET CLOSE DataSet2.



## Lampiran 7. Analisis Frekuensi dan Histogram

### A. Frekuensi

		Statistics		
		(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
N	Valid	110	110	110
	Missing	1	1	1
Mean		91,2182	88,1182	74,0636
Std. Error of Mean		,46358	,50282	,38601
Median		92,0000	88,0000	74,0000
Mode		92,00	88,00 <sup>a</sup>	72,00
Std. Deviation		4,86210	5,27367	4,04851
Variance		23,640	27,812	16,390
Skewness		-,209	-,115	,106
Std. Error of Skewness		,230	,230	,230
Kurtosis		-,006	,412	-,502
Std. Error of Kurtosis		,457	,457	,457
Range		25,00	30,00	18,00
Minimum		78,00	74,00	65,00
Maximum		103,00	104,00	83,00
Sum		10034,00	9693,00	8147,00
Percentiles	25	88,0000	85,0000	71,0000
	50	92,0000	88,0000	74,0000
	75	95,0000	92,0000	77,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## (Y) OCB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78,00	1	,9	,9	,9
	79,00	1	,9	,9	1,8
	82,00	3	2,7	2,7	4,5
	83,00	1	,9	,9	5,5
	84,00	6	5,4	5,5	10,9
	85,00	2	1,8	1,8	12,7
	86,00	4	3,6	3,6	16,4
	87,00	7	6,3	6,4	22,7
	88,00	8	7,2	7,3	30,0
	89,00	6	5,4	5,5	35,5
	90,00	4	3,6	3,6	39,1
	91,00	6	5,4	5,5	44,5
	92,00	15	13,5	13,6	58,2
	93,00	12	10,8	10,9	69,1
	94,00	6	5,4	5,5	74,5
	95,00	9	8,1	8,2	82,7
	96,00	8	7,2	7,3	90,0
	97,00	2	1,8	1,8	91,8
	98,00	2	1,8	1,8	93,6
	99,00	2	1,8	1,8	95,5
	100,00	1	,9	,9	96,4
	101,00	3	2,7	2,7	99,1
	103,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		

**(X1) Pengawasan**

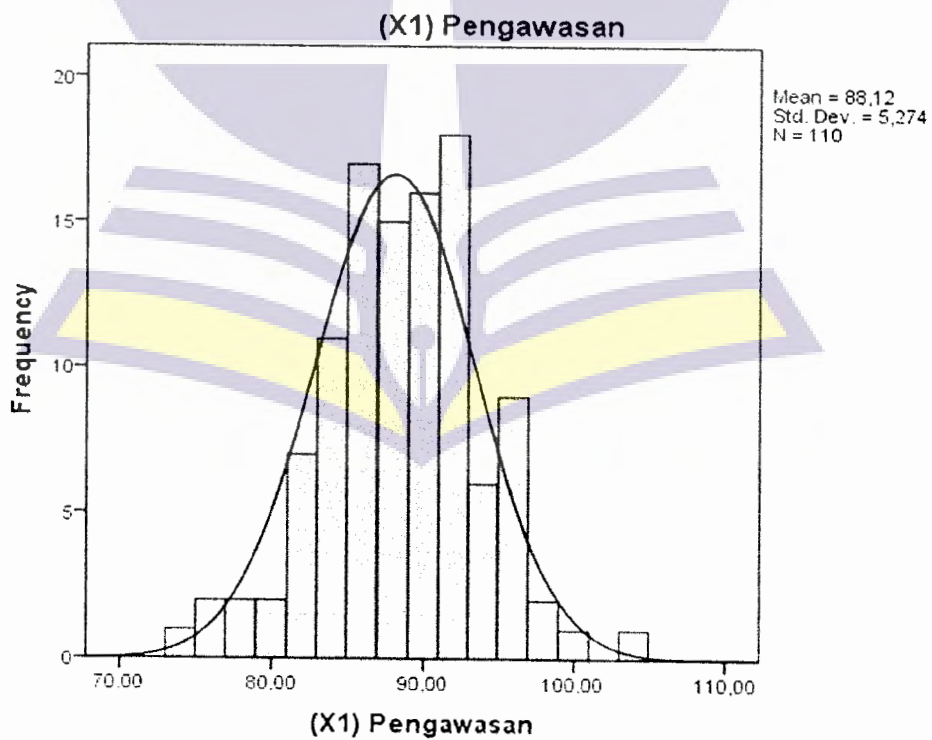
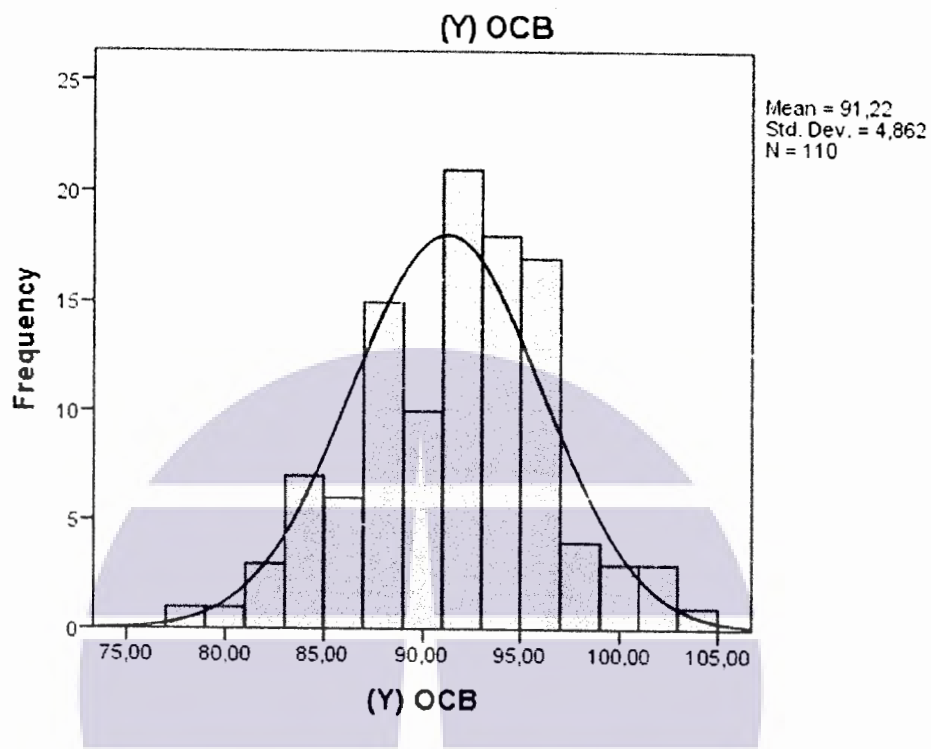
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74,00	1	,9	,9	,9
	75,00	1	,9	,9	1,8
	76,00	1	,9	,9	2,7
	77,00	2	1,8	1,8	4,5
	80,00	2	1,8	1,8	6,4
	81,00	2	1,8	1,8	8,2
	82,00	5	4,5	4,5	12,7
	83,00	8	7,2	7,3	20,0
	84,00	3	2,7	2,7	22,7
	85,00	9	8,1	8,2	30,9
	86,00	8	7,2	7,3	38,2
	87,00	5	4,5	4,5	42,7
	88,00	10	9,0	9,1	51,8
	89,00	7	6,3	6,4	58,2
	90,00	9	8,1	8,2	66,4
	91,00	8	7,2	7,3	73,6
	92,00	10	9,0	9,1	82,7
	93,00	4	3,6	3,6	86,4
	94,00	2	1,8	1,8	88,2
	95,00	6	5,4	5,5	93,6
	96,00	3	2,7	2,7	96,4
	98,00	2	1,8	1,8	98,2
	99,00	1	,9	,9	99,1
	104,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		

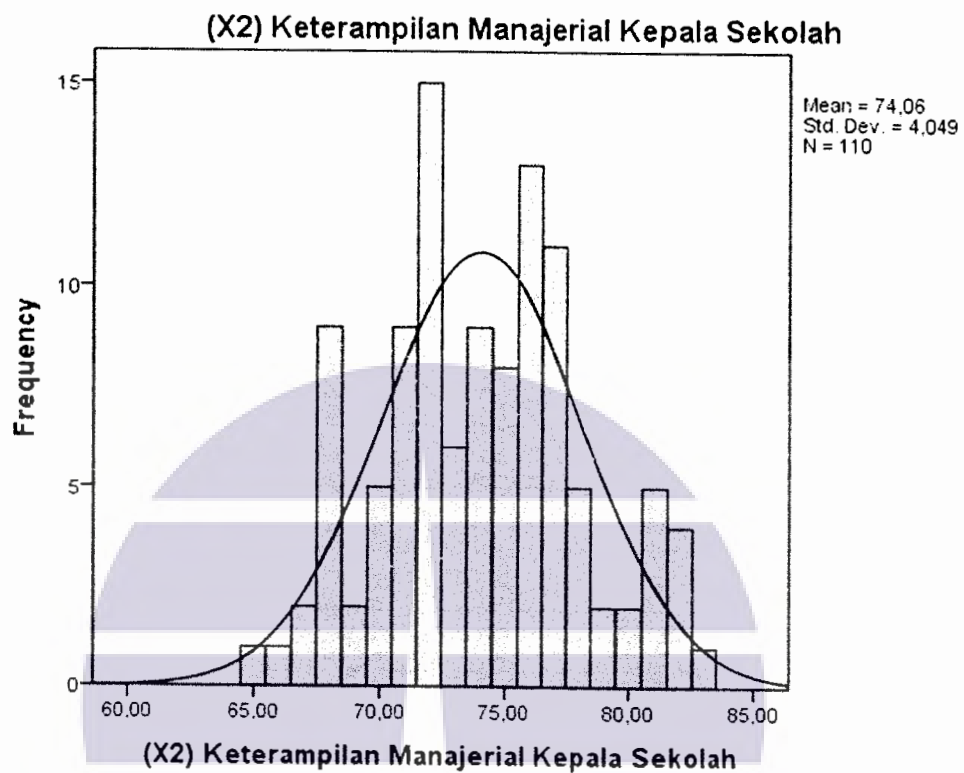
**(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65,00	1	,9	,9	,9
	66,00	1	,9	,9	1,8
	67,00	2	1,8	1,8	3,6
	68,00	9	8,1	8,2	11,8
	69,00	2	1,8	1,8	13,6
	70,00	5	4,5	4,5	18,2
	71,00	9	8,1	8,2	26,4
	72,00	15	13,5	13,6	40,0
	73,00	6	5,4	5,5	45,5
	74,00	9	8,1	8,2	53,6
	75,00	8	7,2	7,3	60,9
	76,00	13	11,7	11,8	72,7
	77,00	11	9,9	10,0	82,7
	78,00	5	4,5	4,5	87,3
	79,00	2	1,8	1,8	89,1
	80,00	2	1,8	1,8	90,9
	81,00	5	4,5	4,5	95,5
	82,00	4	3,6	3,6	99,1
	83,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		111	100,0		



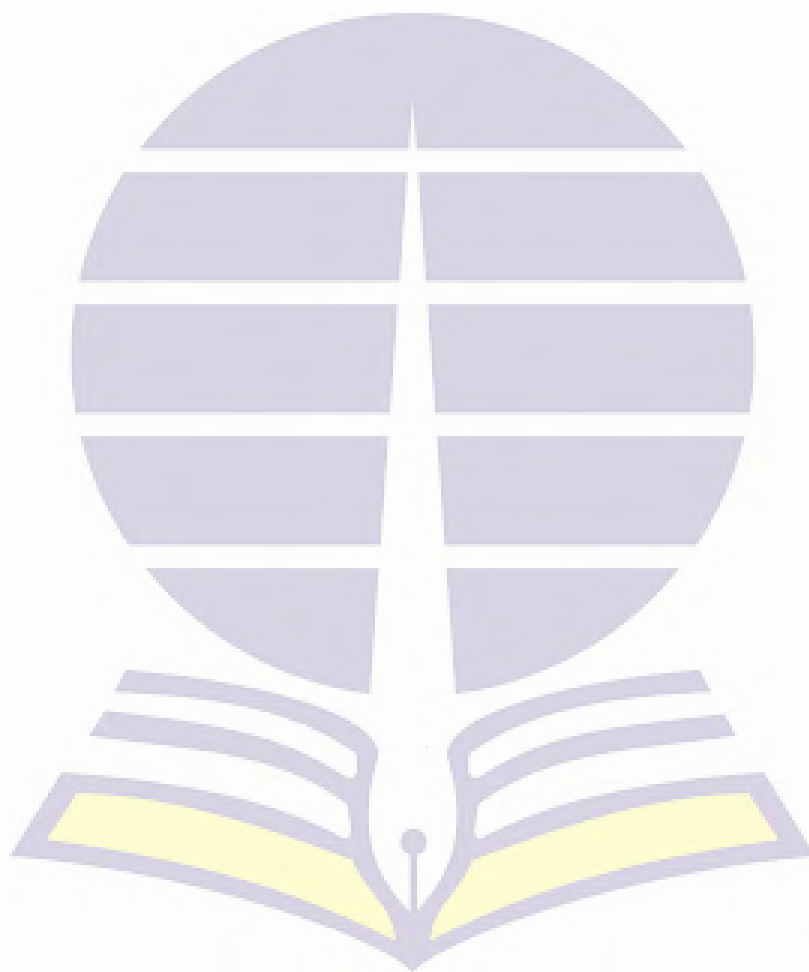
**B. Histogram**





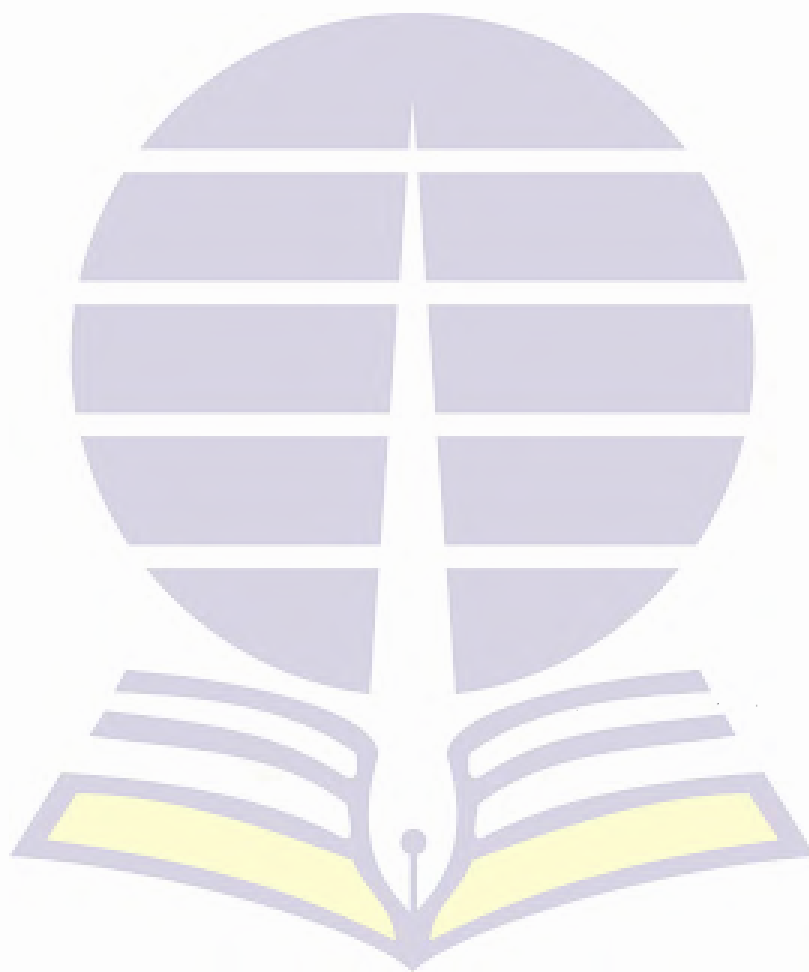
Master Y X1 X2.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	Y	Numeric	8	2	(Y) OCB	None
2	X1	Numeric	8	2	(X1)Pengawasan	None
3	X2	Numeric	8	2	(X2)Keterampil...	None



## Master Y X1 X2.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	Right	Scale	Input
2	None	8	Right	Scale	Input
3	None	8	Right	Scale	Input

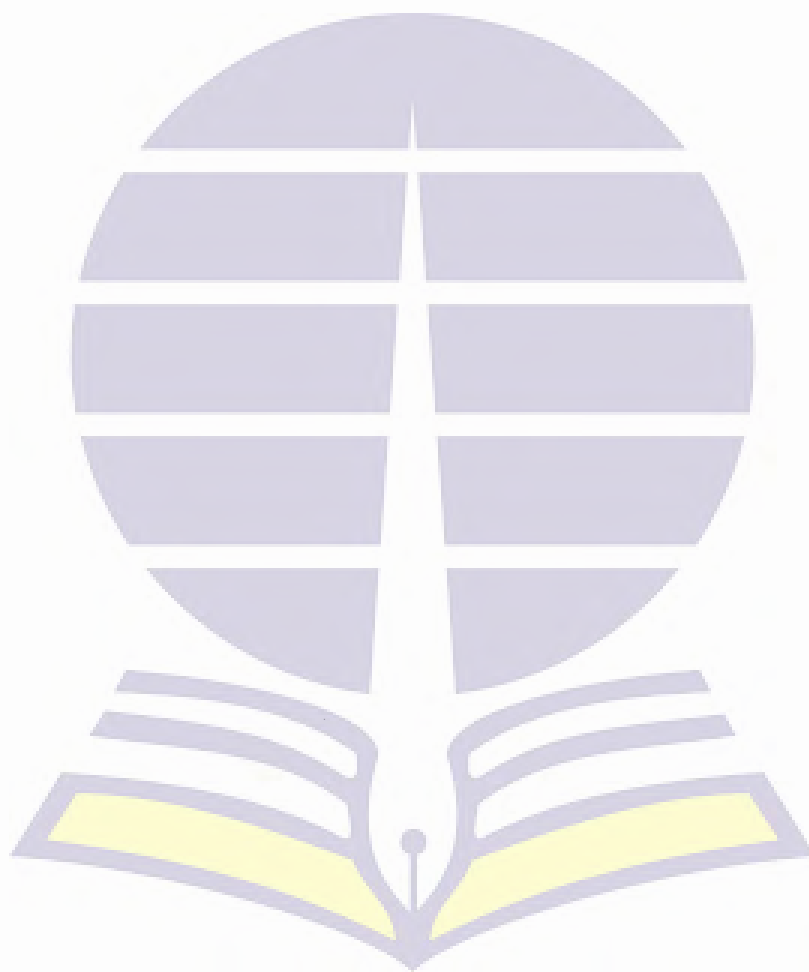




GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\7 Analisis Frekuensi dan Histogram\Master Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.



**Lampiran 8. QQ Plot**

**Model Description**

Model Name	MOD_1	
Series or Sequence	1	(Y) OCB
	2	(X1) Pengawasan
	3	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Transformation	None	
Non-Seasonal Differencing		0
Seasonal Differencing		0
Length of Seasonal Period	No periodicity	
Standardization	Not applied	
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's	
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values	

Applying the model specifications from MOD\_1

**Case Processing Summary**

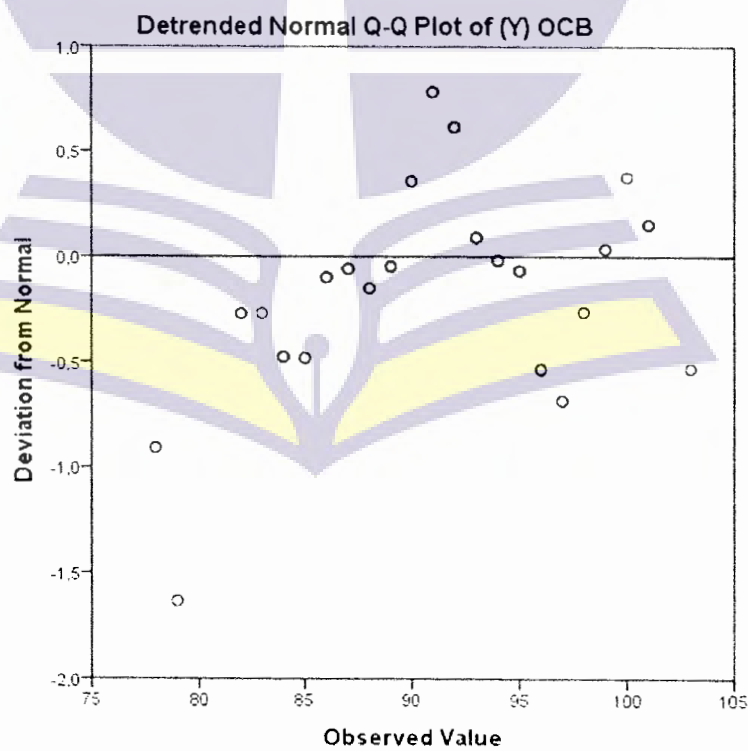
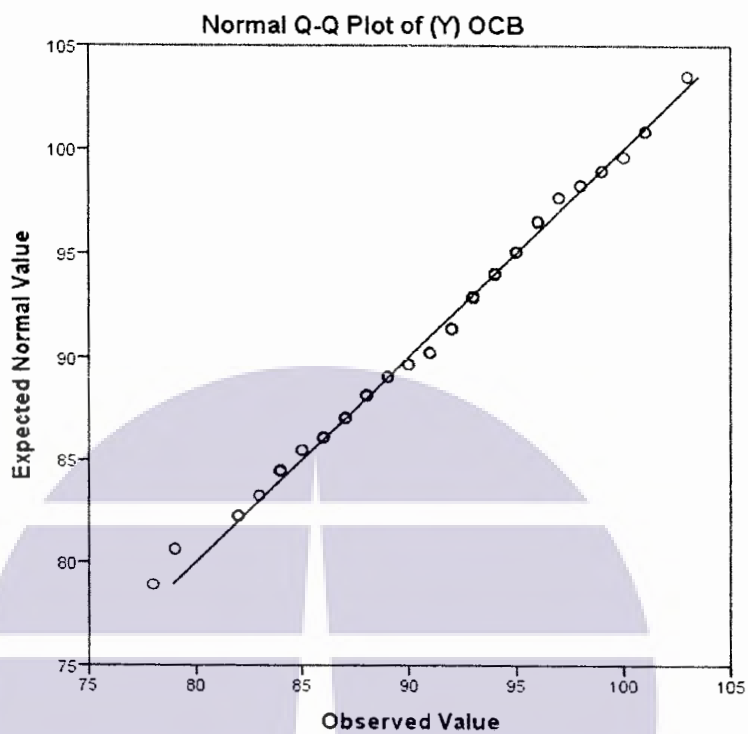
	(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Series or Sequence Length	111	111	111
Number of Missing Values in the Plot	0	0	0
User-Missing			
System-Missing	1	1	1

The cases are unweighted.

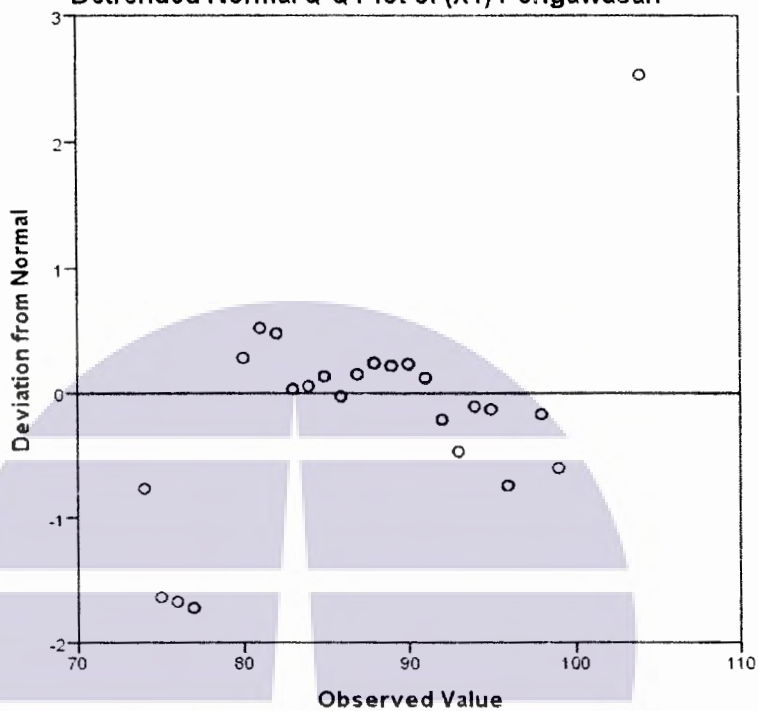
**Estimated Distribution Parameters**

	(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Normal Location	91,2182	88,1182	74,0636
Distribution Scale	4,86210	5,27367	4,04851

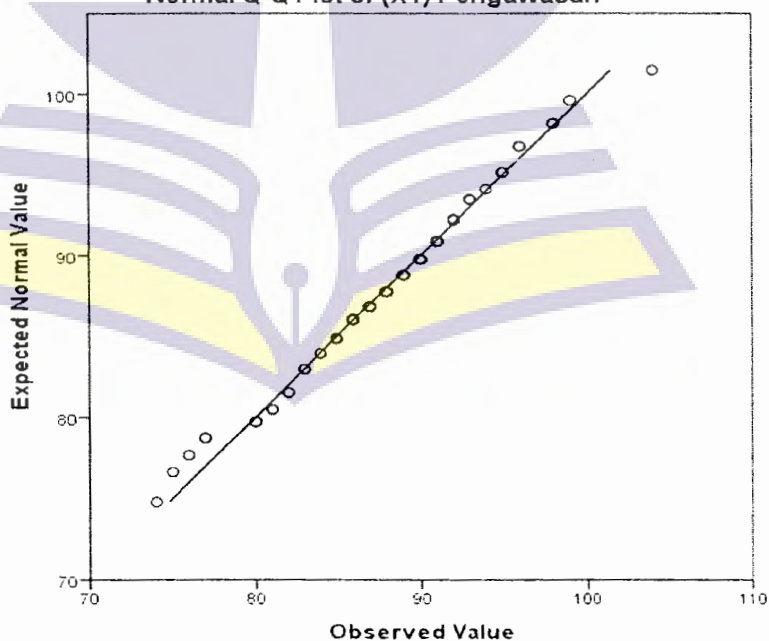
The cases are unweighted.



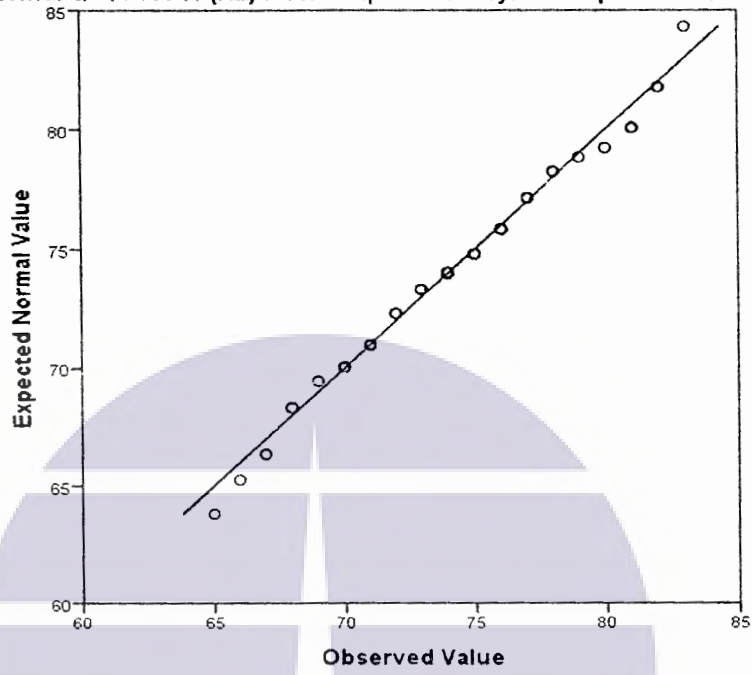
Detrended Normal Q-Q Plot of (X1) Pengawasan



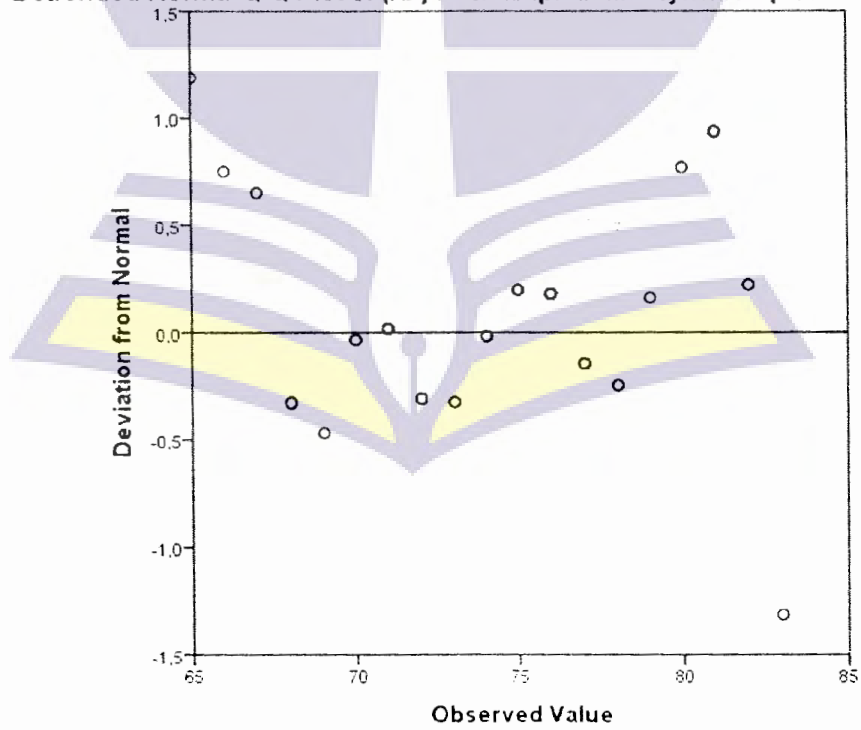
Normal Q-Q Plot of (X1) Pengawasan



Normal Q-Q Plot of (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah



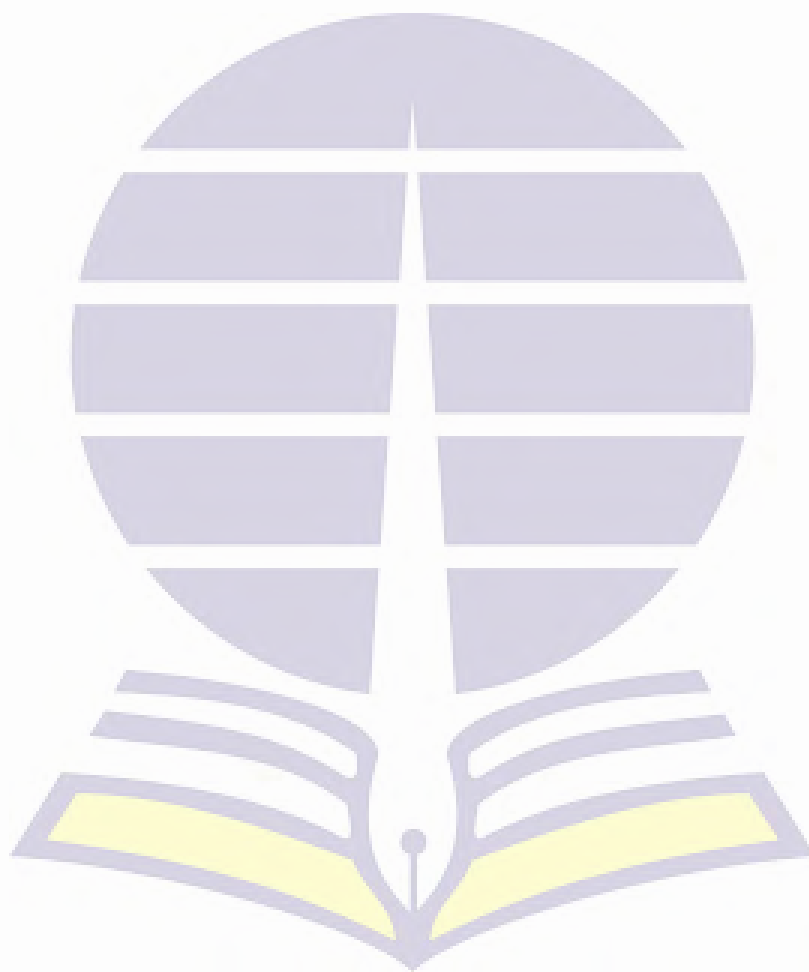
Detrended Normal Q-Q Plot of (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah



## Master Y X1 X2.sav

23

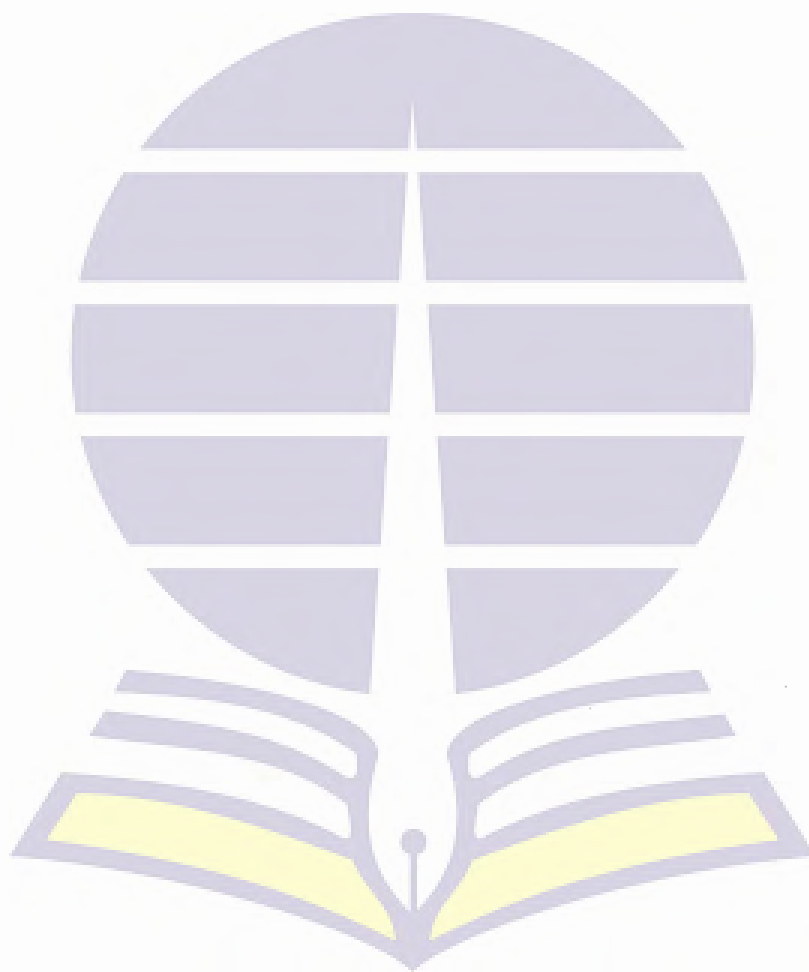
	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	Y	Numeric	8	2	(Y) OCB	None
2	X1	Numeric	8	2	(X1)Pengawasan	None
3	X2	Numeric	8	2	(X2)Keterampil...	None



## Master Y X1 X2.sav

332

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	☰ Right	☰ Scale	↘ Input
2	None	8	☰ Right	☰ Scale	↘ Input
3	None	8	☰ Right	☰ Scale	↘ Input



>Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 >The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could  
 >not be mapped to a valid backend locale.

GET

FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\8 QQ  
 Plot\Master Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

PLOT

/VARIABLES=Y X1 X2  
 /NOLOG  
 /NOSTANDARDIZE  
 /TYPE=Q-Q  
 /FRACTION=BLOM  
 /TIES=MEAN  
 /DIST=NORMAL.

## QQ Plot

[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\8  
 QQ Plot\Master Y X1 X2.sav

### Model Description

Model Name	MOD_1	
Series or Sequence	1	(Y) OCB
	2	(X1) Pengawasan
	3	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Transformation	None	
Non-Seasonal Differencing	0	
Seasonal Differencing	0	
Length of Seasonal Period	No periodicity	
Standardization	Not applied	
Distribution	Type	Normal
	Location	estimated
	Scale	estimated
Fractional Rank Estimation Method	Blom's	
Rank Assigned to Ties	Mean rank of tied values	

Applying the model specifications from MOD\_1



## Case Processing Summary

	(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Series or Sequence Length	111	111	111
Number of Missing Values in the Plot	User-Missing	0	0
	System-Missing	1	1

The cases are unweighted.

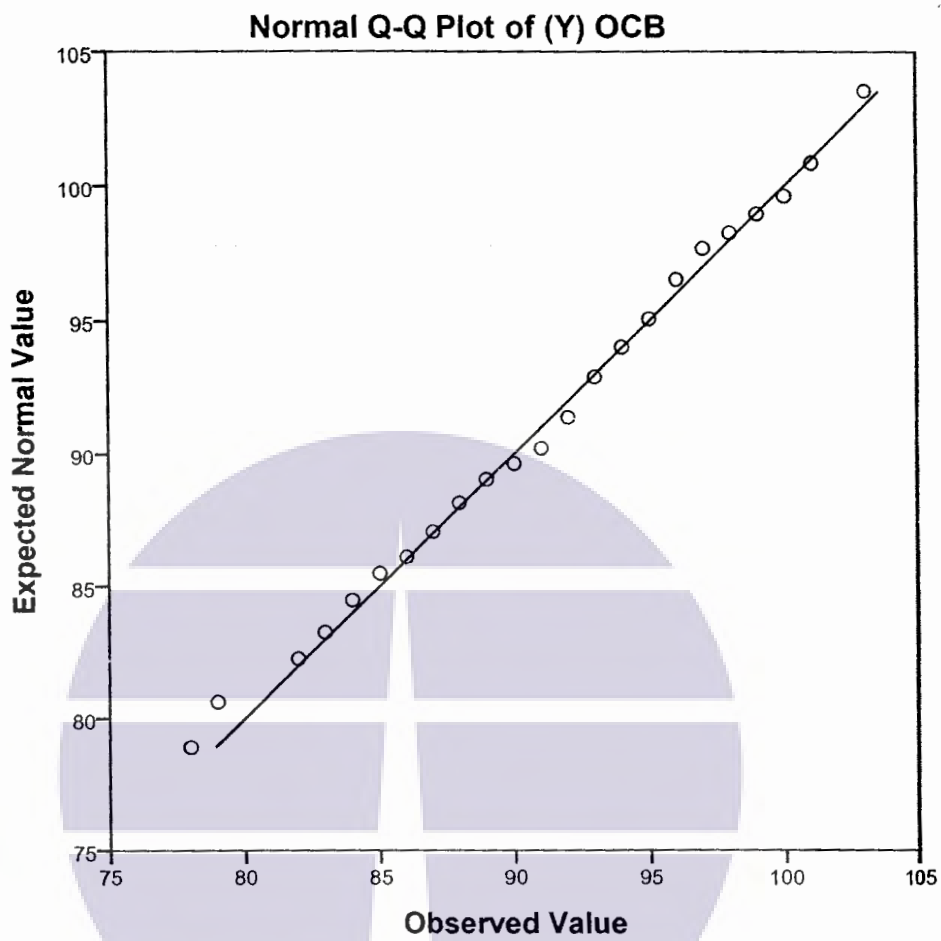
## Estimated Distribution Parameters

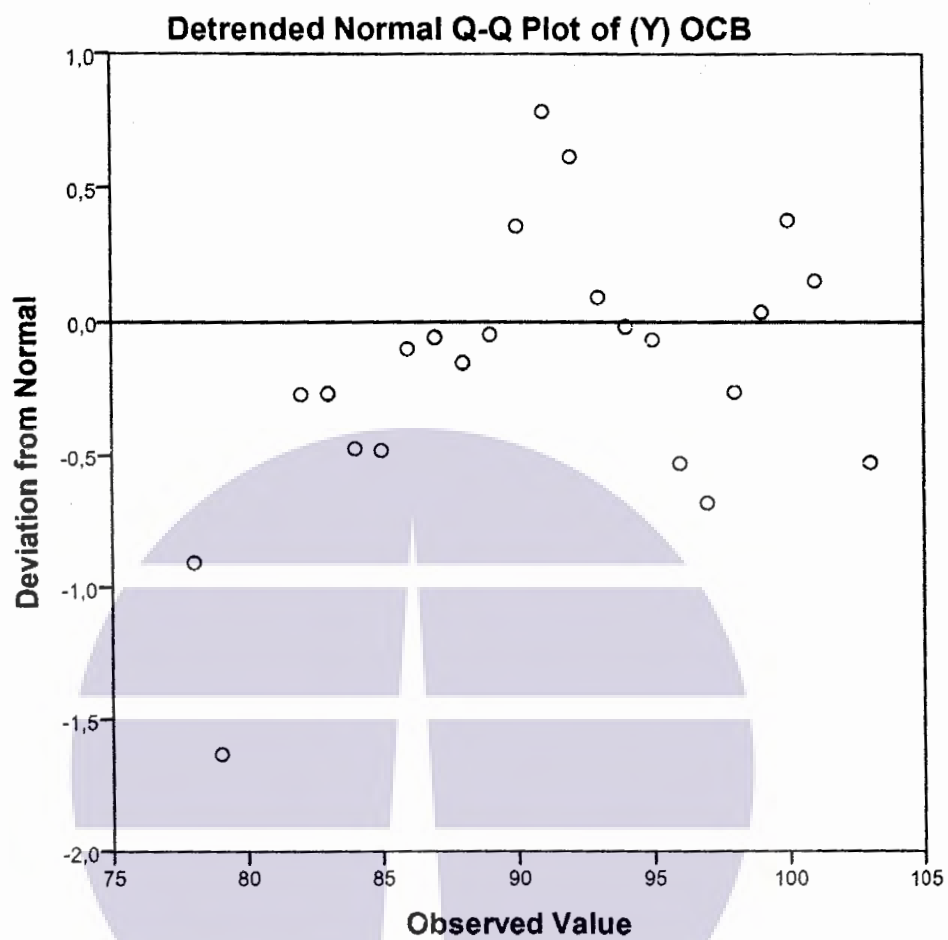
		(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
Normal Distribution	Location	91,2182	88,1182	74,0636
	Scale	4,86210	5,27367	4,04851

The cases are unweighted.

**(Y) OCB**

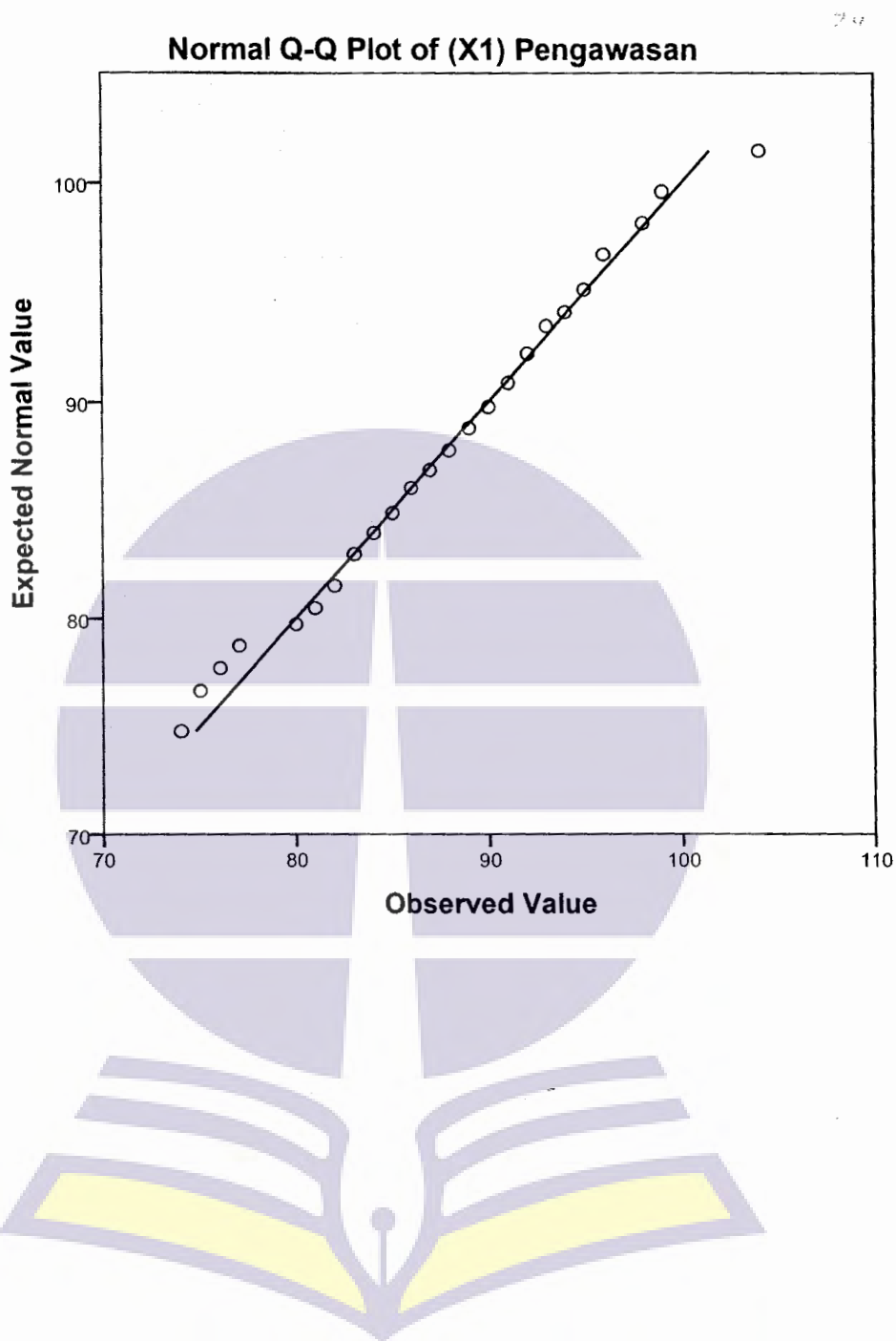


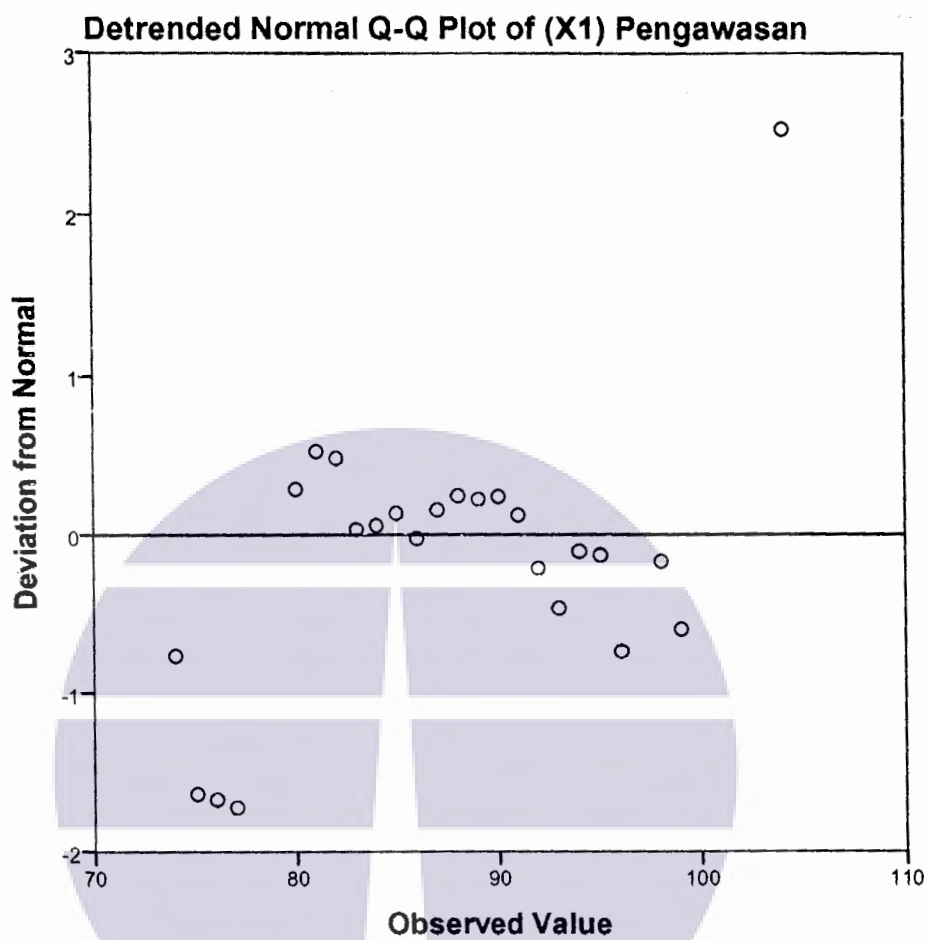




**(X1) Pengawasan**



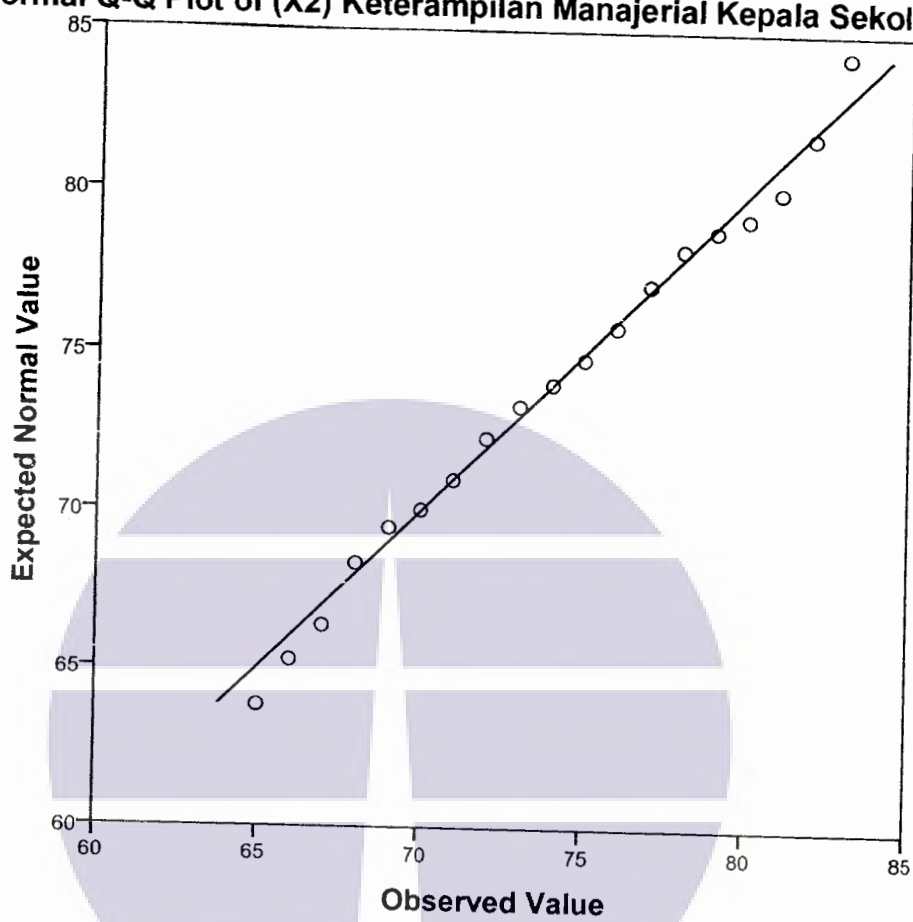


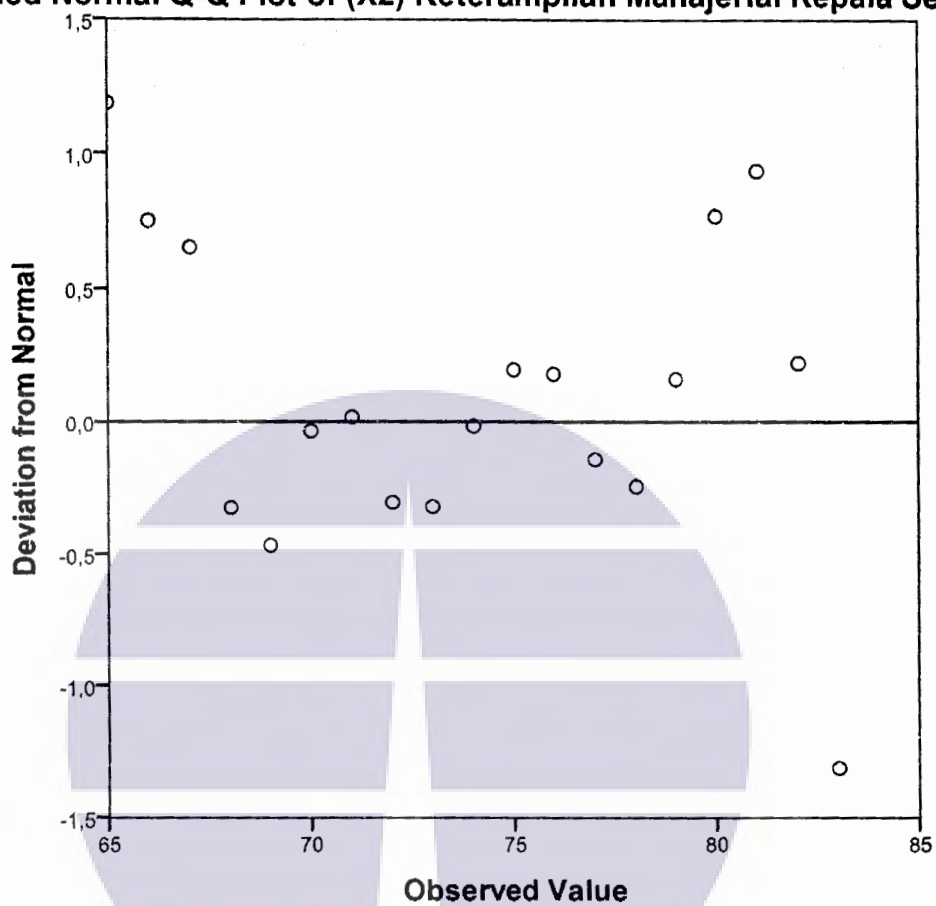


**(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**



Normal Q-Q Plot of (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah



**Detrended Normal Q-Q Plot of (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah**

GET

FILE='D:\HASIL PENELITIAN SUHARNI 2019\HITUNGAN SPSS SUHARNI\9 Normalitas  
\Master Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.



Lampiran 9. Uji Normalitas

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) OCB	110	91,2182	4,86210	78,00	103,00
(X1) Pengawasan	110	88,1182	5,27367	74,00	104,00
(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	110	74,0636	4,04851	65,00	83,00

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

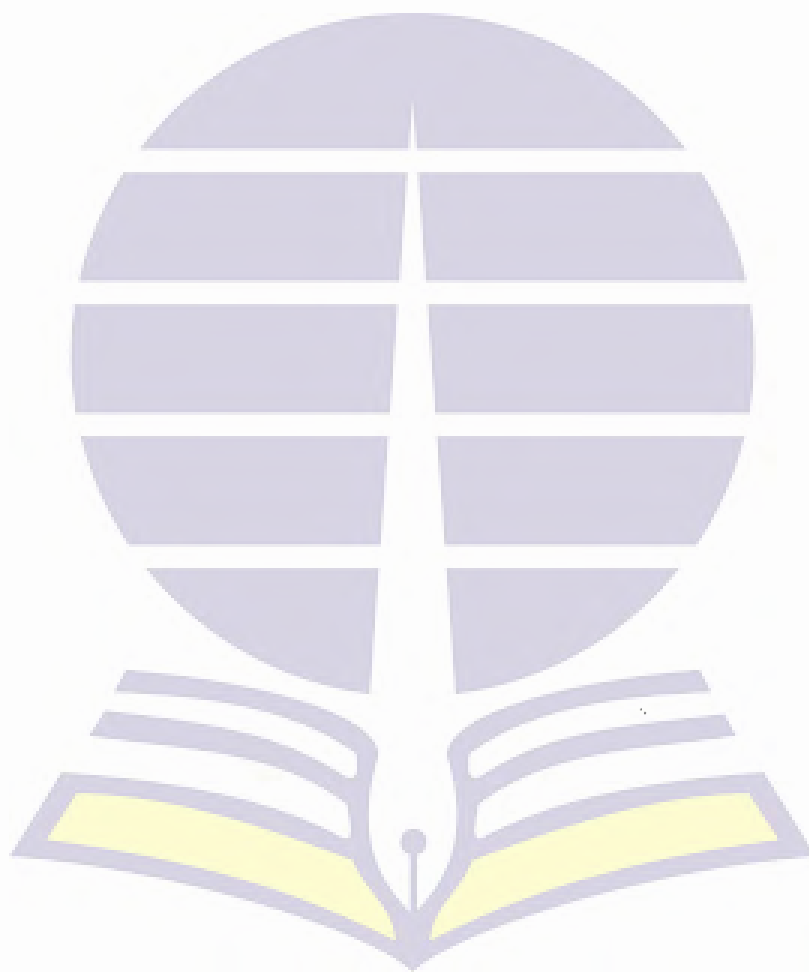
		(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91,2182	88,1182	74,0636
	Std. Deviation	4,86210	5,27367	4,04851
	Most Extreme Differences			
Absolute	Positive	,118	,064	,095
	Negative	,063	,058	,095
		-,118	-,064	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,118	,064	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 <sup>c</sup>	,166 <sup>c</sup>	,174 <sup>c</sup>

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



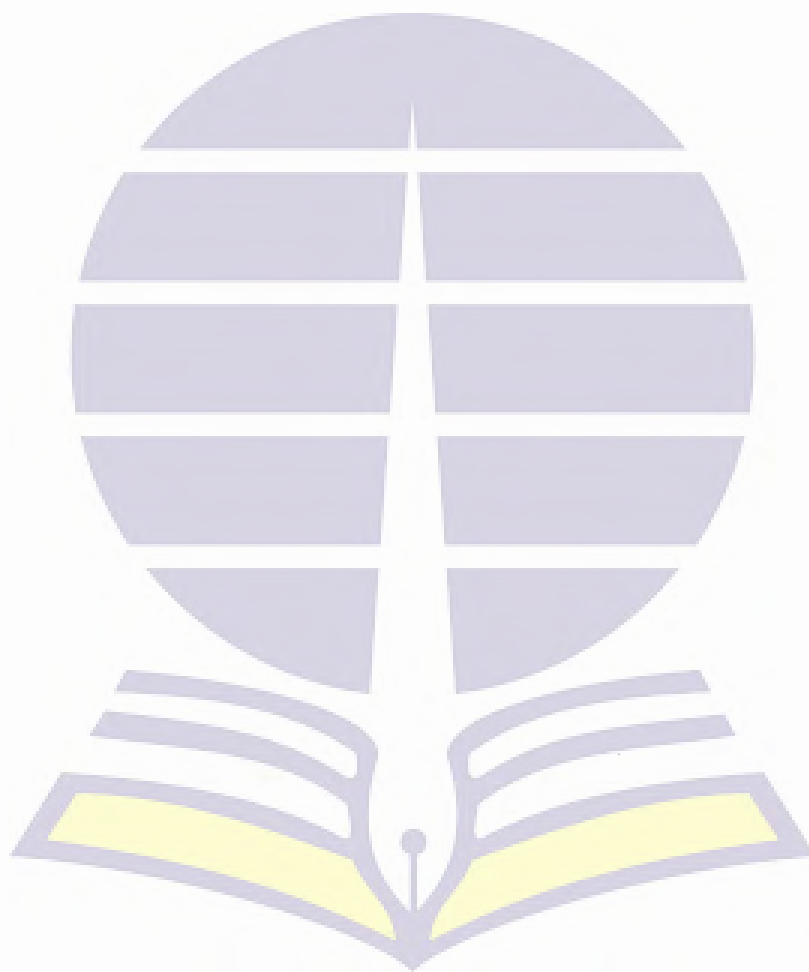
Master Y X1 X2.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	Y	Numeric	8	2	(Y) OCB	None
2	X1	Numeric	8	2	(X1) Pengawasan	None
3	X2	Numeric	8	2	(X2) Keterampil...	None



Master Y X1 X2.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	Right	Scale	Input
2	None	8	Right	Scale	Input
3	None	8	Right	Scale	Input



## NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =Y X1 X2  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

145

## NPar Tests Uji Normalitas

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) OCB	110	91,2182	4,86210	78,00	103,00
(X1) Pengawasan	110	88,1182	5,27367	74,00	104,00
(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	110	74,0636	4,04851	65,00	83,00

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) OCB	(X1) Pengawasan	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91,2182	88,1182	74,0636
	Std. Deviation	4,86210	5,27367	4,04851
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,064	,095
	Positive	,063	,058	,095
	Negative	-,118	-,064	-,075
Kolmogorov-SmirnovZ		,118	,064	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 <sup>c</sup>	,166 <sup>c</sup>	,174 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

>Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 >The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could  
 >not be mapped to a valid backend locale.  
 GET

FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\10 Ho  
 mogenitas dan Linieritas\Master Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

ONEWAY Y BY X1

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

## Oneway (X1 - Y) Homogenitas dan Linieritas

[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\10  
 Homogenitas dan Linieritas\Master Y X1 X2.sav

### Descriptives

(Y) OCB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
74,00	1	94,0000	.	.	.	.	94,00
75,00	1	93,0000	.	.	.	.	93,00
76,00	1	95,0000	.	.	.	.	95,00
77,00	2	89,5000	2,12132	1,50000	70,4407	108,5593	88,00
80,00	2	90,0000	2,82843	2,00000	64,5876	115,4124	88,00
81,00	2	90,5000	2,12132	1,50000	71,4407	109,5593	89,00
82,00	5	90,4000	4,27785	1,91311	85,0883	95,7117	84,00
83,00	8	91,1250	6,44621	2,27908	85,7358	96,5142	82,00
84,00	3	92,6667	5,77350	3,33333	78,3245	107,0088	86,00
85,00	9	91,5556	5,93951	1,97984	86,9900	96,1211	79,00
86,00	8	90,3750	5,73056	2,02606	85,5841	95,1659	82,00
87,00	5	96,4000	7,43640	3,32566	87,1665	105,6335	84,00
88,00	10	90,2000	5,00666	1,58325	86,6184	93,7816	83,00
89,00	7	90,1429	3,33809	1,26168	87,0556	93,2301	86,00
90,00	9	89,8889	3,82245	1,27415	86,9507	92,8271	84,00
91,00	8	93,2500	4,77344	1,68767	89,2593	97,2407	87,00
92,00	10	91,1000	4,53260	1,43333	87,8576	94,3424	82,00
93,00	4	90,2500	4,27200	2,13600	83,4523	97,0477	87,00
94,00	2	92,0000	1,41421	1,00000	79,2938	104,7062	91,00

## Descriptives

(Y) OCB

	Maximum
74,00	94,00
75,00	93,00
76,00	95,00
77,00	91,00
80,00	92,00
81,00	92,00
82,00	94,00
83,00	101,00
84,00	96,00
85,00	100,00
86,00	99,00
87,00	103,00
88,00	99,00
89,00	95,00
90,00	95,00
91,00	101,00
92,00	96,00
93,00	96,00
94,00	93,00

## Descriptives

(Y) OCB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
95,00	6	91,8333	3,12517	1,27584	88,5537	95,1130	87,00
96,00	3	94,6667	2,51661	1,45297	88,4151	100,9183	92,00
98,00	2	91,5000	,70711	,50000	85,1469	97,8531	91,00
99,00	1	78,0000	.	.	.	.	78,00
104,00	1	84,0000	.	.	.	.	84,00
Total	110	91,2182	4,86210	,46358	90,2994	92,1370	78,00

## Descriptives

(Y) OCB

	Maximum
95,00	96,00
96,00	97,00
98,00	92,00
99,00	78,00
104,00	84,00
Total	103,00

## Test of Homogeneity of Variances

(Y) OCB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,006 <sup>a</sup>	18	86	,461

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) OCB.

## ANOVA

(Y) OCB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	523,229	23	22,749	6,953	,002
Within Groups	2053,535	86	23,878		
Total	2576,764	109			

ONEWAY Y BY X2

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

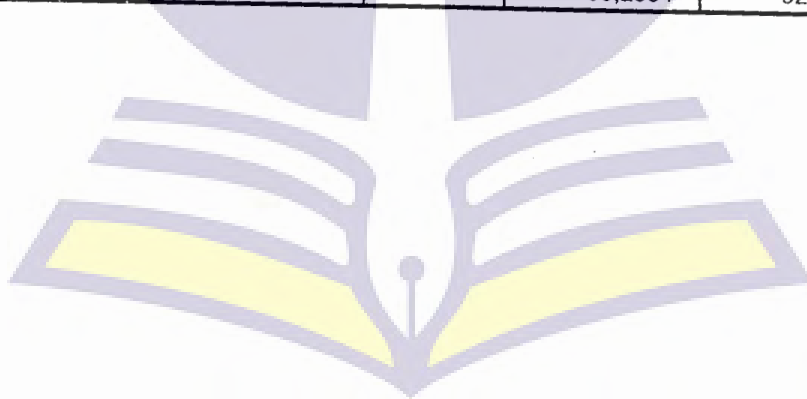
/MISSING ANALYSIS.

## Oneway (X2 - Y) Homogenitas dan Linieritas

## Descriptives

(Y) OCB

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
65,00	1	93,0000	.	.	.	.	93,00
66,00	1	93,0000	.	.	.	.	93,00
67,00	2	89,5000	10,60660	7,50000	-5,7965	184,7965	82,00
68,00	9	91,2222	2,43812	,81271	89,3481	93,0963	87,00
69,00	2	87,5000	,70711	,50000	81,1469	93,8531	87,00
70,00	5	89,8000	6,41872	2,87054	81,8301	97,7699	82,00
71,00	9	91,3333	4,71699	1,57233	87,7075	94,9591	84,00
72,00	15	91,6667	5,78997	1,49497	88,4603	94,8730	82,00
73,00	6	92,6667	4,58984	1,87380	87,8499	97,4834	85,00
74,00	9	90,7778	3,63242	1,21081	87,9857	93,5699	84,00
75,00	8	89,3750	3,77728	1,33547	86,2171	92,5329	84,00
76,00	13	91,2308	6,59740	1,82979	87,2440	95,2175	78,00
77,00	11	90,0909	4,48229	1,35146	87,0797	93,1022	79,00
78,00	5	89,2000	3,11448	1,39284	85,3329	93,0671	86,00
79,00	2	90,0000	1,41421	1,00000	77,2938	102,7062	89,00
80,00	2	96,5000	2,12132	1,50000	77,4407	115,5593	95,00
81,00	5	93,2000	3,03315	1,35647	89,4338	96,9662	89,00
82,00	4	94,0000	7,16473	3,58236	82,5993	105,4007	84,00
83,00	1	101,0000	.	.	.	.	101,00
Total	110	91,2182	4,86210	,46358	90,2994	92,1370	78,00



## Descriptives

(Y) OCB

	Maximum
65,00	93,00
66,00	93,00
67,00	97,00
68,00	95,00
69,00	88,00
70,00	96,00
71,00	96,00
72,00	101,00
73,00	99,00
74,00	96,00
75,00	96,00
76,00	103,00
77,00	95,00
78,00	93,00
79,00	91,00
80,00	98,00
81,00	97,00
82,00	101,00
83,00	101,00
Total	103,00

## Test of Homogeneity of Variances

(Y) OCB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,785 <sup>a</sup>	15	91	,449

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) OCB.

## ANOVA

(Y) OCB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	333,994	18	18,555	6,753	,003
Within Groups	2242,770	91	24,646		
Total	2576,764	109			



## Lampiran 10. Uji Homogenitas dan Linieritas

251

A. Uji Homogenitas  $X_1$  terhadap Y

(Y) OCB	Descriptives									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum		
					Lower Bound	Upper Bound				
74,00	1	94,0000					94,00	94,00		
75,00	1	93,0000					93,00	93,00		
76,00	1	95,0000					95,00	95,00		
77,00	2	89,5000	2,12132	1,50000	70,4407	108,5593	88,00	91,00		
80,00	2	90,0000	2,82843	2,00000	64,5876	115,4124	88,00	92,00		
81,00	2	90,5000	2,12132	1,50000	71,4407	109,5593	89,00	92,00		
82,00	5	90,4000	4,27785	1,91311	85,0883	95,7117	84,00	94,00		
83,00	8	91,1250	6,44621	2,27908	85,7358	96,5142	82,00	101,00		
84,00	3	92,6667	5,77350	3,33333	78,3245	107,0088	86,00	96,00		
85,00	9	91,5556	5,93951	1,97984	86,9900	96,1211	79,00	100,00		
86,00	8	90,3750	5,73056	2,02606	85,5841	95,1659	82,00	99,00		
87,00	5	96,4000	7,43640	3,32566	87,1665	105,6335	84,00	103,00		
88,00	10	90,2000	5,00666	1,58325	86,6184	93,7816	83,00	99,00		
89,00	7	90,1429	3,33809	1,26168	87,0556	93,2301	86,00	95,00		
90,00	9	89,8889	3,82245	1,27415	86,9507	92,8271	84,00	95,00		
91,00	8	93,2500	4,77344	1,68767	89,2593	97,2407	87,00	101,00		
92,00	10	91,1000	4,53260	1,43333	87,8576	94,3424	82,00	96,00		
93,00	4	90,2500	4,27200	2,13600	83,4523	97,0477	87,00	96,00		

94,00	2	92,0000	1,41421	1,00000	79,2938	104,7062	91,00	93,00
95,00	6	91,8333	3,12517	1,27584	88,5537	95,1130	87,00	96,00
96,00	3	94,6667	2,51661	1,45297	88,4151	100,9183	92,00	97,00
98,00	2	91,5000	,70711	,50000	85,1469	97,8531	91,00	92,00
99,00	1	78,0000	.	.	.	.	78,00	78,00
104,00	1	84,0000	.	.	.	.	84,00	84,00
Total	110	91,2182	4,86210	,46358	90,2994	92,1370	78,00	103,00

### Test of Homogeneity of Variances

(Y) OCB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,006 <sup>a</sup>	18	86	,461

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) OCB.

**B. Uji Linieritas  $X_1$  terhadap Y**  
ANOVA

(Y) OCB	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	523,229	23	22,749	6,953	,002
Within Groups	2053,535	86	23,878		
Total	2576,764	109			

**C. Uji Homogenitas  $X_2$  terhadap Y**

(Y) OCB	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Descriptives			
					95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum	
				Lower Bound	Upper Bound			
65,00	1	93,0000				93,00	93,00	93,00
66,00	1	93,0000				93,00	93,00	93,00
67,00	2	89,5000	10,60660	7,50000	-5,7965	184,7965	82,00	97,00
68,00	9	91,2222	2,43812	,81271	89,3481	93,0963	87,00	95,00
69,00	2	87,5000	,70711	,50000	81,1469	93,8531	87,00	88,00
70,00	5	89,8000	6,41872	2,87054	81,8301	97,7699	82,00	96,00
71,00	9	91,3333	4,71699	1,57233	87,7075	94,9591	84,00	96,00

72,00	15	91,6667	5,78997	1,49497	88,4603	94,8730	82,00	101,00
73,00	6	92,6667	4,58984	1,87380	87,8499	97,4834	85,00	99,00
74,00	9	90,7778	3,63242	1,21081	87,9857	93,5699	84,00	96,00
75,00	8	89,3750	3,77728	1,33547	86,2171	92,5329	84,00	96,00
76,00	13	91,2308	6,59740	1,82979	87,2440	95,2175	78,00	103,00
77,00	11	90,0909	4,48229	1,35146	87,0797	93,1022	79,00	95,00
78,00	5	89,2000	3,11448	1,39284	85,3329	93,0671	86,00	93,00
79,00	2	90,0000	1,41421	1,00000	77,2938	102,7062	89,00	91,00
80,00	2	96,5000	2,12132	1,50000	77,4407	115,5593	95,00	98,00
81,00	5	93,2000	3,03315	1,35647	89,4338	96,9662	89,00	97,00
82,00	4	94,0000	7,16473	3,58236	82,5993	105,4007	84,00	101,00
83,00	1	101,0000	.	.	.	.	101,00	101,00
Total	110	91,2182	4,86210	4,6358	90,2994	92,1370	78,00	103,00

### Test of Homogeneity of Variances

(Y) OCB

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,785 <sup>a</sup>	15	91	,449

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) OCB.

**D. Uji Linieritas  $X_2$  terhadap Y**

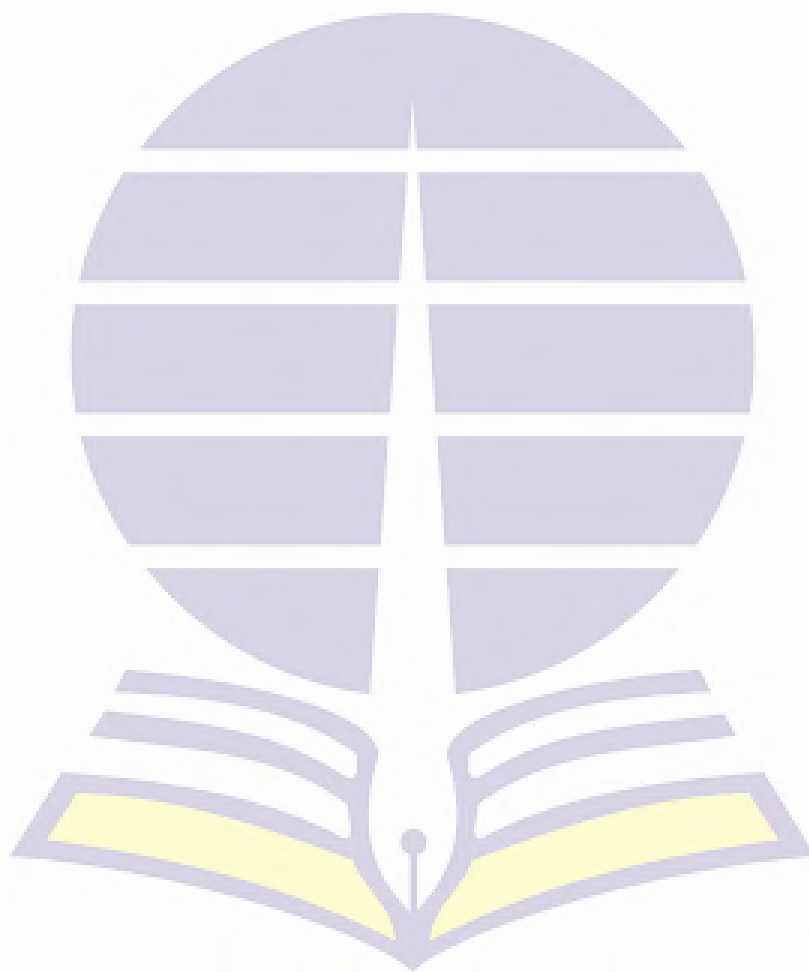
**ANOVA**

(Y) OCB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	333,994	18	18,555	6,753	,003
Within Groups	2242,770	91	24,646		
Total	2576,764	109			

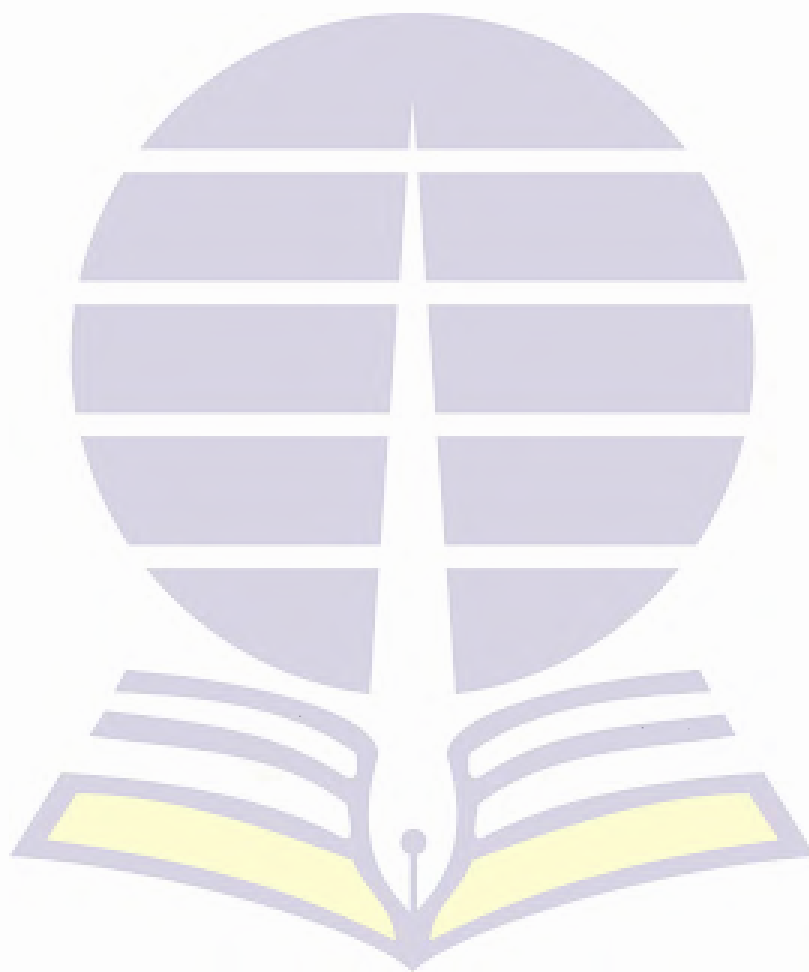
## Master Y X1 X2.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	Y	Numeric	8	2	(Y) OCB	None
2	X1	Numeric	8	2	(X1) Pengawasan	None
3	X2	Numeric	8	2	(X2) Keterampil...	None



Master Y X1 X2.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	Right	Scale	Input
2	None	8	Right	Scale	Input
3	None	8	Right	Scale	Input



3/8/20 8:07 PM

2/2

## Lampiran 11. Uji Regresi

### A. Uji Regresi $X_1$ terhadap Y

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Pengawasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,605	,604	4,87268

a. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,522	1	12,522	241,527	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2564,241	108	23,743		
	Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96,882	7,812		12,401	,000
	(X1) Pengawasan	,643	,088	,070	,726	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB



### B. Uji Regresi $X_2$ terhadap Y

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,612	,603	4,85404

a. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,099	1	32,099	664,362	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2544,664	108	23,562		
	Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81,291	8,518		9,543	,000
	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	,134	,115	,112	1,167	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB

**C. Uji Regresi  $X_1$  terhadap  $X_2$**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Pengawasan <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,603	,607	4,06199

- a. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,580	1	4,580	975,278	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1781,975	108	16,500		
	Total	1786,555	109			

- a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah  
b. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,489	6,512		11,898	,000
	(X1) Pengawasan	,389	,074	,051	,527	,002

- a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**D. Uji regresi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: (Y) OCB  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 <sup>a</sup>	,617	,602	4,86650	1,693

- a. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan  
b. Dependent Variable: (Y) OCB

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,701	2	21,351	701,902	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2534,063	107	23,683		
	Total	2576,764	109			

- a. Dependent Variable: (Y) OCB  
b. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan

**Coefficients<sup>a</sup>**

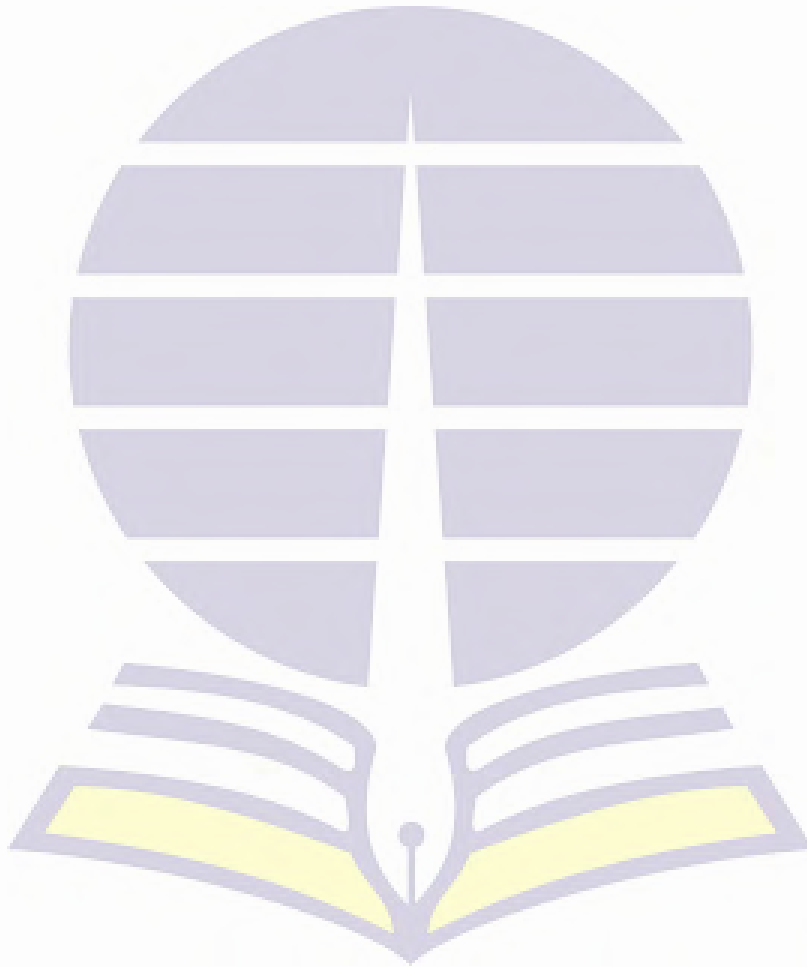
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86,798	11,861		7,318	,000
	(X1) Pengawasan	,592	,089	,064	,669	,002
	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	,130	,115	,108	1,129	,001

- a. Dependent Variable: (Y) OCB

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	89,8322	92,6842	91,2182	,62590	110
Residual	-12,82583	11,46362	,00000	4,82165	110
Std. Predicted Value	-2,214	2,342	,000	1,000	110
Std. Residual	-2,636	2,356	,000	,991	110

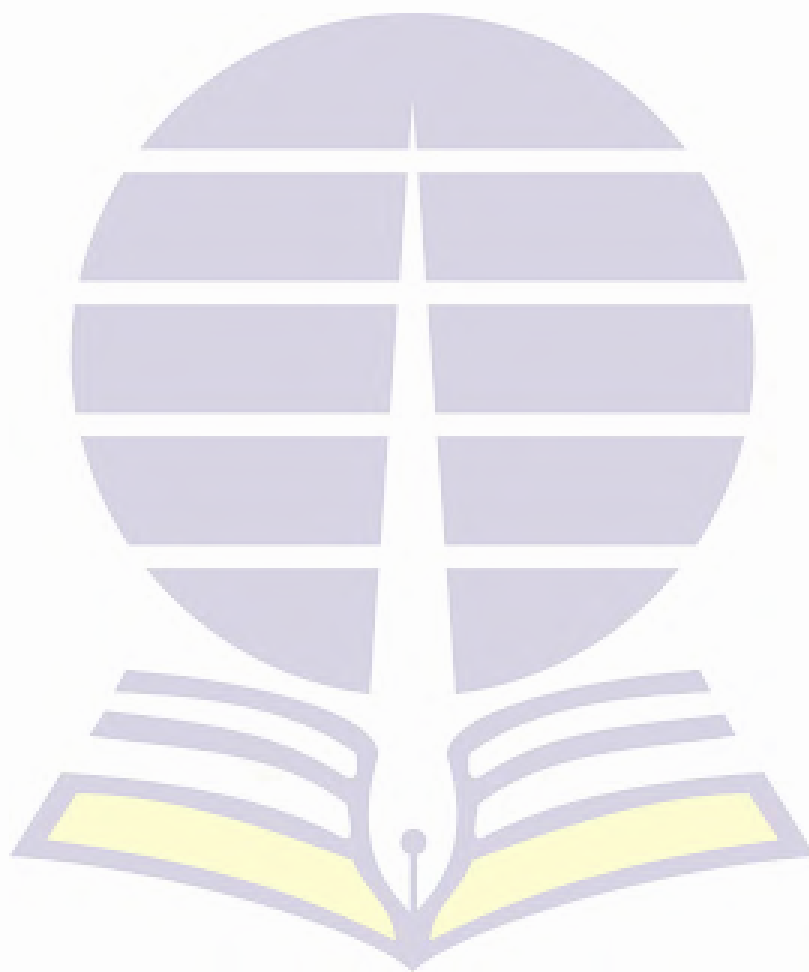
a. Dependent Variable: (Y) OCB



## Master Y X1 X2.sav

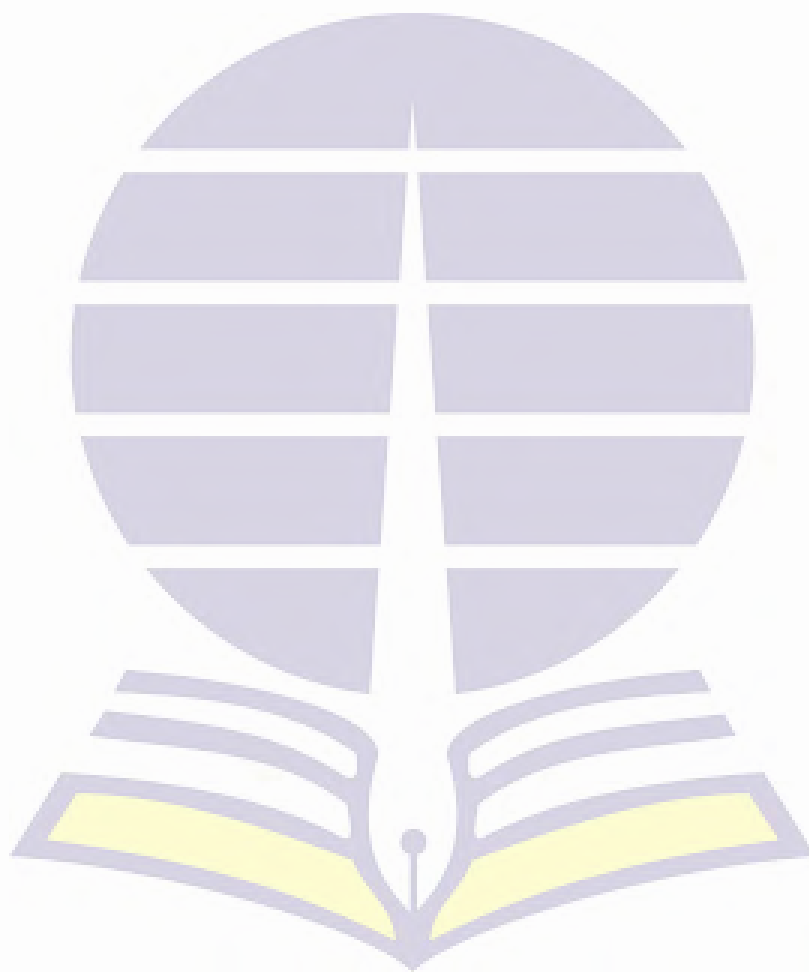
263

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values
1	Y	Numeric	8	2	(Y) OCB	None
2	X1	Numeric	8	2	(X1)Pengawasan	None
3	X2	Numeric	8	2	(X2)Keterampil...	None



Master Y X1 X2.sav

	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	None	8	Right	Scale	Input
2	None	8	Right	Scale	Input
3	None	8	Right	Scale	Input



3/8/20 8:11 PM

2/2

>Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 >The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could  
 >not be mapped to a valid backend locale.

GET

FILE='E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\11 Re  
 gresi TOTAL\Master Y X1 X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X1.

## Regression X1 ke Y

[DataSet1] E:\seminar hasil S2 UT Kalianda\1 SUHARNI\HITUNGAN SPSS SUHARNI\11  
 Regresi TOTAL\Master Y X1 X2.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Pengawasan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,605	,604	4,87268

a. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,522	1	12,522	241,527	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2564,241	108	23,743		
	Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96,882	7,812		12,401	,000
	(X1) Pengawasan	,643	,088	,070	,726	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X2.

## Regression (X2 - Y)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 <sup>a</sup>	,612	,603	4,85404

a. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,099	1	32,099	664,362	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2544,664	108	23,562		
	Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81,291	8,518		9,543	,000
	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	,134	,115	,112	1,167	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB

**REGRESSION**

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X2
/METHOD=ENTER X1.

```

**Regression (X1 - X2)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Pengawasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 <sup>a</sup>	,603	,607	4,06199

a. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,580	1	4,580	975,278	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1781,975	108	16,500		
	Total	1786,555	109			

a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

b. Predictors: (Constant), (X1) Pengawasan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,489	6,512		11,898	,000
	(X1) Pengawasan	,389	,074	,051	,527	,002

a. Dependent Variable: (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

**REGRESSION**

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression (X1, X2 - Y)

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 <sup>a</sup>	,617	,602	4,86650	1,693

a. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan

b. Dependent Variable: (Y) OCB

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,701	2	21,351	701,902	,001 <sup>b</sup>
	Residual	2534,063	107	23,683		
	Total	2576,764	109			

a. Dependent Variable: (Y) OCB

b. Predictors: (Constant), (X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, (X1) Pengawasan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	86,798	11,861		7,318	,000
	(X1) Pengawasan	,592	,089	,064	,669	,002
	(X2) Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah	,130	,115	,108	1,129	,001

a. Dependent Variable: (Y) OCB

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	89,8322	92,6842	91,2182	,62590	110
Residual	-12,82583	11,46362	,00000	4,82165	110
Std. Predicted Value	-2,214	2,342	,000	1,000	110
Std. Residual	-2,636	2,356	,000	,991	110

a. Dependent Variable: (Y) OCB

