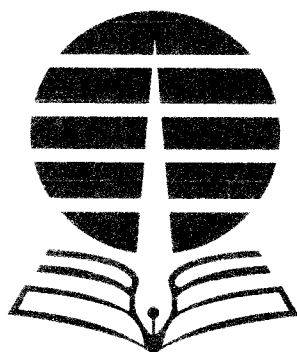


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA GURU
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SD NEGERI
KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

TRI RATNA HERAWATI

NIM. 500634914

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA GURU
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU
DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Tri Ratna Herawati

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: 1) kepercayaan terhadap komitmen kerja guru, 2) kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru serta 3) kepercayaan dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap komitmen kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini survei dengan variabel bebasnya adalah kepercayaan dan kepuasan kerja guru, sedangkan variabel terikat adalah komitmen kerja guru. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 106 orang yang tersebar di 30 SD Negeri. Data diperoleh melalui 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 kepercayaan terhadap komitmen kerja guru, berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan, maka semakin baik pula komitmen kerja guru, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru berarti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap kepuasan kerja, maka semakin baik pula komitmen kerjanya, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepercayaan dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dan persepsi guru mengenai kepuasan kerja, maka semakin baik pula komitmen kerja guru.

Kata kunci: kepercayaan, kepuasan kerja guru, komitmen kerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEACHER'S TRUST AND SATISFACTION ON TEACHER'S COMMITMENTS IN SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Tri Ratna Herawati

Postgraduate

Universitas Terbuka

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of: 1) confidence in teacher work commitments, 2) teacher job satisfaction on teacher work commitments and 3) teacher job satisfaction and satisfaction simultaneously on teacher work commitments in SD Negeri Pen Penal Subdistrict, South Lampung Regency. This type of research survey with the independent variable is the teacher's job satisfaction and satisfaction, while the dependent variable is the teacher's work commitment. The population as well as the sample in this study were elementary school teachers in Penengah Subdistrict, South Lampung Regency, amounting to 106 people spread across 30 public elementary schools. Data obtained through a questionnaire technique, 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 trust in teacher work commitments, meaning that the higher the level of trust, the better the teacher work commitments, 2) there is a significant influence between teacher job satisfaction on teacher work commitments means that the better the perception a teacher on job satisfaction, the better the work commitment, 3) there is a significant influence between the teacher's job satisfaction and trust together on the teacher's work commitment means that the higher the teacher's level of trust and perception of job satisfaction, the better the teacher work commitments.

Keywords: Trust, Teacher Job Satisfaction, Teacher Work Commitments

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN 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.

Bandar Lampung, 2020

METERAI
TEMPEL



BE65AHF206761956

6000
LIM RIBU RUPIAH



TRI RATNA HERAWATI
NIM 500634914

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

LEMBAR LAYAK UJI

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

Nama/NIM : TRI RATNA HERAWATI / 500634914

Judul TAPM : PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

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

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

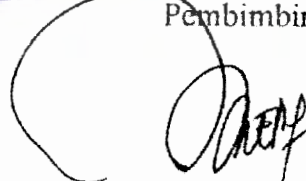
Pembimbing II



Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc
NIP. 197306192002122002

Bandar Lampung, 07 Oktober 2019

Pembimbing I



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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : TRI RATNA HERAWATI
NIM : 500634914
Program Studi : Pendidikan Dasar
Judul TAPM : PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
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 : 16.00 s.d Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. SITI JULAEHA, M.A.

Penguji Ahli

Nama: Prof.Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd.

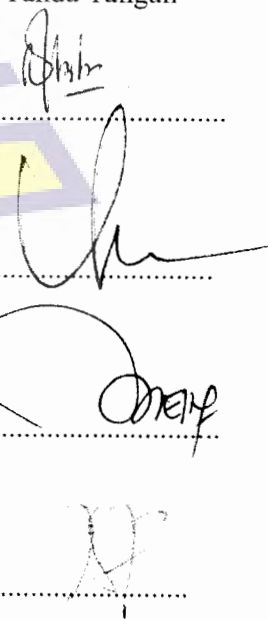
Pembimbing I

Nama: Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II

Nama: Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd.,M.SC

Tanda Tangan



.....

.....

.....

.....

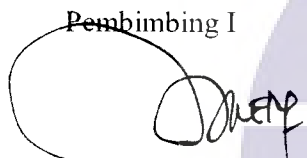
**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Penyusun TAPM : TRI RATNA HERAWATI
NIM : 500634914
Program Studi : Pendidikan Dasar

Menyetujui :

Pembimbing I



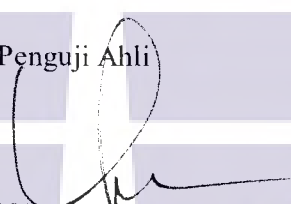
Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd.
NIP 19690608 199403 2 001

Pembimbing II



Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc.
NIP 19730619 200212 2 002

Penguji Ahli



Prof. Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd.
NIP. 19610615 198612 1 001

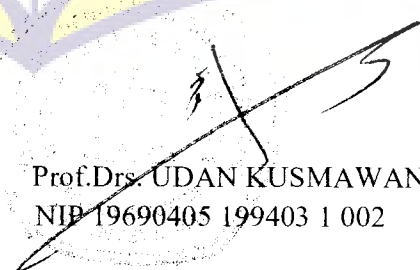
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister Pendidikan Dasar



Dr. Ir. AMALIA SAPRIATI, M.A.
NIP 19600821 198601 2 001

Dekan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof.Drs. UDAN KUSMAWAN, M.A., Ph.D
NIP 19690405 199403 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan tugas akhir menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana Pendidikan Dasar di UPBJJ-Universitas Terbuka Bandar Lampung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :


1. Dra. Sri Ismulyaty, M.Si. selaku direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan fasilitas tutorial.
2. Dra. Suhaila, M.Pd. selaku penanggung jawab Program Pasca Sarjana UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan arif dan penuh kesabaran .
4. Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang bersifat membangun demi kelancaran penulisan tesis.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Staf UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah berupaya memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi yang baik dan lancar kepada penulis.

6. Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang telah memberikan izin studi dan memberikan tempat untuk penelitian.
7. Seluruh Dewan Guru di Kecamatan Penengahan sebagai responden dalam penelitian ini.
8. Suami dan anak-anak serta keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Pendidikan Dasar UPBBJ-UT Bandar Lampung yang telah banyak memberikan masukan dan sumbang saran kepada penulis serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk kemajuan dunia pendidikan kita.

Aamiin.

Bandar Lampung, 24 Februari 2020



TRI RATNA HERAWATI
NIM. 500634914

RIWAYAT HIDUP

Nama : **TRI RATNA HERAWATI**

NIM : 500634914

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat/Tanggal Lahir : Kecamatan Lawian , Surakarta, 16 Maret 1970

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di CILACAP (Jateng) pada tahun 1982

Lulus SMP di CILACAP (Jateng) pada tahun 1985

Lulus SPG di CILACAP (Jateng) pada tahun 1988

Lulus D2 di UT BANDAR LAMPUNG pada tahun 2004

Lulus S1 di UT BANDAR LAMPUNG pada tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1988 s/d 1994 GTS di SDN Gayam Kec. Penengahan Kab. Lampung Selatan

Tahun 1994 s/d 1999 GTS di SDN 2 Bakauheni Lampung Selatan.

Tahun 1999 s/d sekarang PNS di Dinas PDK Lampung Selatan

Bandar Lampung, 24 Februari 2020



TRI RATNA HERAWATI

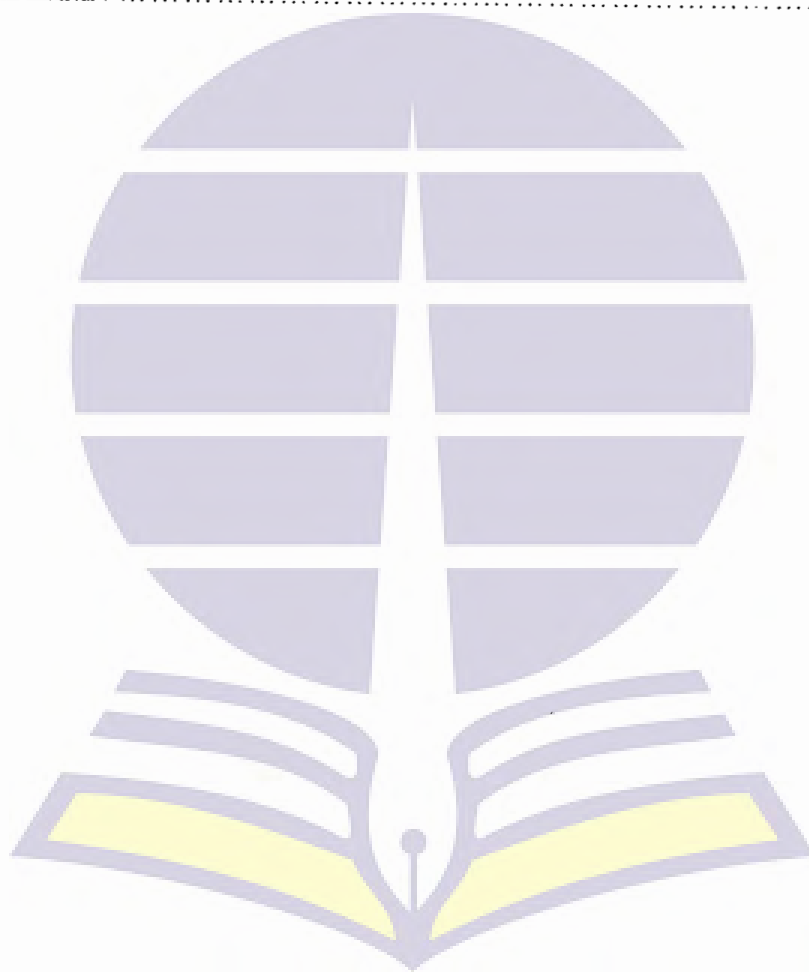
NIM. 500634914

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN PLAGIAT	iv
LEMBAR LAYAK UJI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	vii
KATA PENGANTAR	viii
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Komitmen Kerja Guru	10
1. Definisi Komitmen Kerja Guru	10
2. Dimensi Komitmen Kerja Guru	14
3. Proses Terjadinya Komitmen Kerja Guru	16
4. Faktor Pengaruh Komitmen Kerja Guru	20
B. Kepercayaan	21
1. Definisi Kepercayaan	21
2. Dimensi Kepercayaan	28
C. Kepuasan Kerja	33
1. Definisi Kepuasan Kerja	33

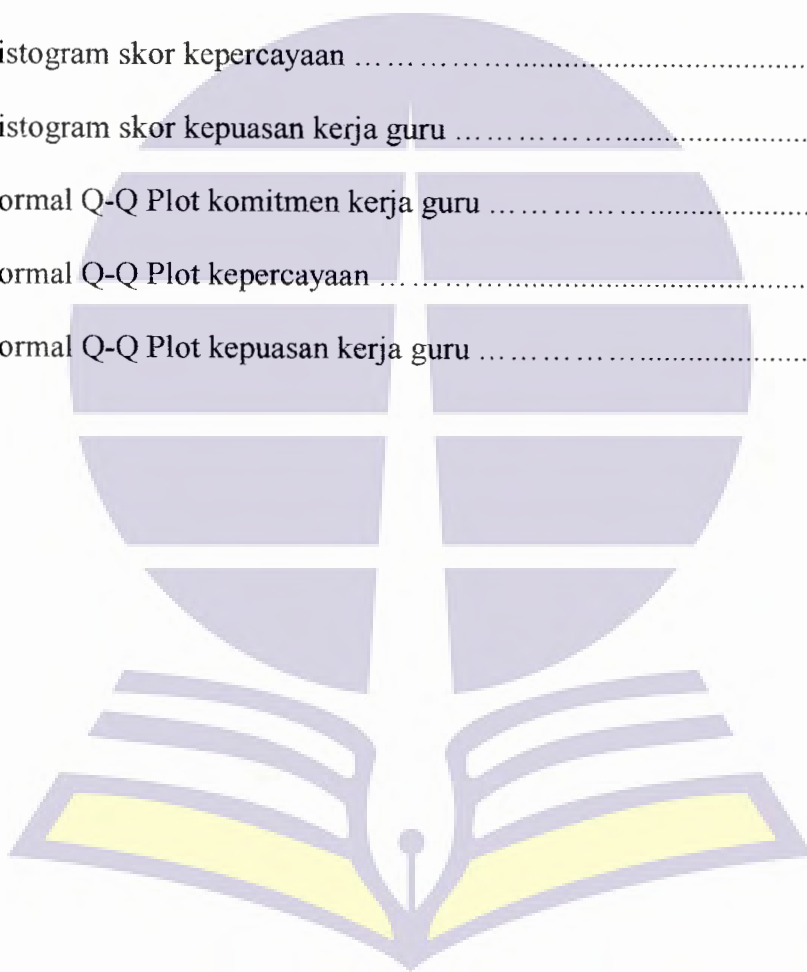
2. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja	40
D. Penelitian Terdahulu	44
E. Kerangka Pikir	48
F. Operasionalisasi Variabel	50
G. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Sumber Informasi	54
C. Prosedur Pengumpulan Data	55
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	67
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	71
1. Teknik Analisis Data	71
2. Pengujian Prasyarat Analisis	71
3. Pengujian Hipotesis	73
4. Uji Signifikansi Regresi	78
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	79
A. Deskripsi Objek Penelitian	79
B. Hasil	79
1. Variabel Komitmen Kerja Guru	80
2. Variabel Kepercayaan	82
3. Variabel Kepuasan Kerja Guru	84
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	86
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	92
C. Pembahasan	97
1. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru	97
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru	99
3. Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen	

Kerja Guru	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	111



DAFTAR GAMBAR

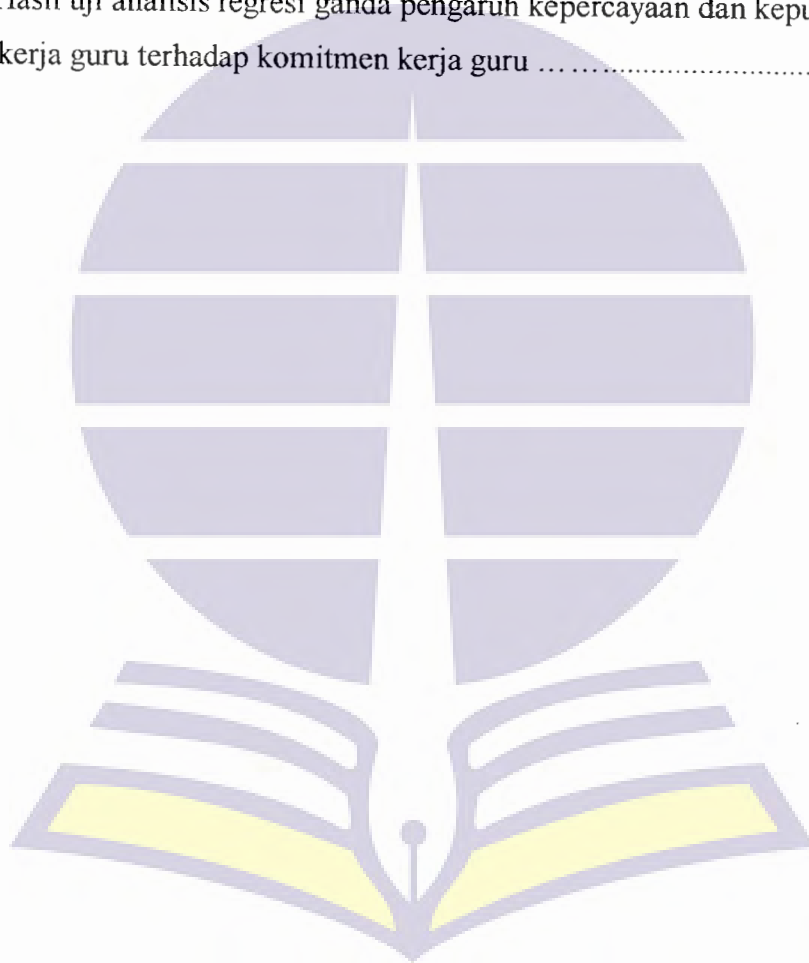
Gambar	Halaman
2.1 Konstelasi pengaruh kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja(X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y)	49
4.1 Histogram skor komitmen kerja guru	81
4.2 Histogram skor kepercayaan	83
4.3 Histogram skor kepuasan kerja guru	85
4.4 Normal Q-Q Plot komitmen kerja guru	87
4.5 Normal Q-Q Plot kepercayaan	88
4.6 Normal Q-Q Plot kepuasan kerja guru	88



DAFTAR TABEL

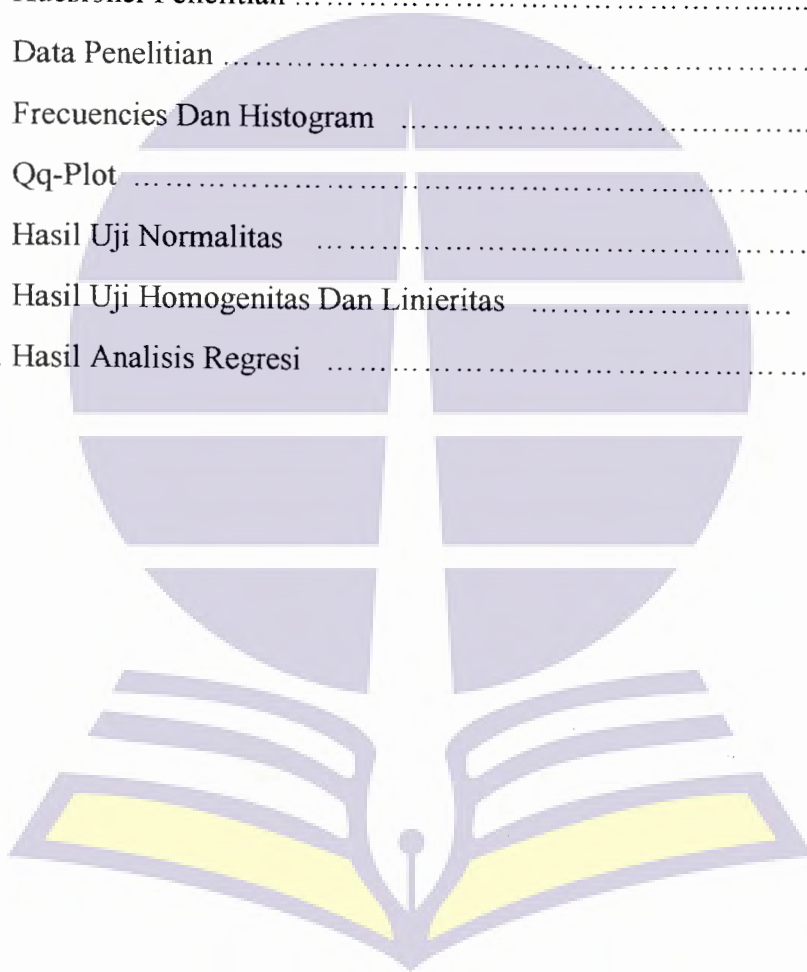
Tabel	Halaman
3.1 Skala Likert Komitmen Kerja Guru	57
3.2 Kisi-kisi Komitmen Kerja Guru.....	57
3.3 Skala Likert Kepercayaan	58
3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan.....	58
3.5 Skala Likert Instrumen Kepercayaan	59
3.6 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	60
3.7 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	63
3.8 Hasil perhitungan validitas komitmen kerja guru	64
3.9 Hasil perhitungan validitas kepercayaan	65
3.10 Hasil perhitungan validitas kepuasan kerja guru	66
3.11 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	69
3.12 Statistika reliabilitas komitmen kerja guru (Y)	69
3.13 Statistika reliabilitas kepercayaan (X_1)	70
3.14 Statistika reliabilitas kepuasan kerja guru (X_2)	70
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	80
4.2 Distribusi skor variabel komitmen kerja guru	81
4.3 Distribusi skor variabel kepercayaan	82
4.4 Distribusi skor variabel kepuasan kerja guru	84
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	88
4.6 Analisis Test of Homogeneity of Variances	89
4.7 Uji regresi linier antara kepercayaan terhadap komitmen kerja	

guru	90
4.8 Uji regresi linier antara kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru	91
4.9 Hasil uji analisis regresi pengaruh kepercayaan terhadap komitmen kerja guru	92
4.10 Hasil uji analisis regresi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru	94
4.11 Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh kepercayaan dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru	95



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrument/Angket	111
2. Data Uji Coba Instrument	120
3. Data Corelasi, Reliabilitas	123
4. Kuesioner Penelitian	157
5. Data Penelitian	166
6. Frecuencies Dan Histogram	175
7. Qq-Plot	181
8. Hasil Uji Normalitas	184
9. Hasil Uji Homogenitas Dan Linieritas	185
10. Hasil Analisis Regresi	186



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai pengaruh tinggi untuk buah yang dicapai dalam proses membangun bangsa. Upaya untuk memajukan permasalahan ini dilihat dari pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi perilaku dan cara berpikir. Dengan meningkatkan mutu pendidikan, diharapkan terciptanya potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk cara produksi taraf yang baik pula, dan pada akhirnya bisa membantu perkembangan pembangunan nasional.

Rangkaian pembelajaran berhubungan dengan tugas dan kedudukan guru karena pendidik berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Menurut Sardiman (2005: 125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh sebab itu, guru harus aktif dan memposisikan martabatnya sebagai tenaga kerja yang bermutu yang berdasarkan keinginan masyarakat. Fungsi guru memberikan ilmu pengetahuan dan mengarahkan peserta didik.

Menurut Kristi, (2010: 237) Guru haruslah menjadi teladan, seorang model sekaligus mentor dari anak/siswa di dalam mewujudkan perilaku yang berkarakter yang meliputi olah pikir, olah hati dan olah rasa. Masyarakat masih berharap para guru dapat menampilkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan mematuhi kode etik

profesional. Pencapaiannya tergantung dari pelaksanaan pendidik dalam menjalankan tugasnya memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, menumbuhkan perjanjian itu diiringi kerja sama antara atasan, pendidik dan pegawai sekolah.

Selaras dengan itu, Daoed Yoesoef (dalam Kristi, 2010: 238) menyatakan bahwa seorang guru mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas profesional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan. Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau tramisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui peserta didik dan seharusnya diketahui oleh peserta didik. Tugas manusiawi adalah tugas-tugas membantu peserta didik agar dapat memenuhi tugas-tugas utama dan manusia kelak dengan sebaik-baiknya. Tugas-tugas manusiawi itu adalah transformasi diri, identifikasi diri sendiri dan pengertian tentang diri sendiri. Tugas kemasyarakatan merupakan konsekuensi guru sebagai warga negara yang baik, turut mengemban dan melaksanakan Pancasila dan UUD 1945.

Upaya apapun yang dilakukan, ujung tombak pendidikan adalah guru. Guru merupakan figur yang menempati posisi dan berperan penting dalam pendidikan (Hadiyanto, 2004:16). Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru (Mulyasa, 2009:53)

Seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri. Seorang yang telah memiliki komitmen tidak ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil. Oleh karena itu, komitmen menjadi fokus utama yang menjadi perhatian besar yang dianggap sebagai penentu untuk meningkatkan kinerja, mengefektifkan penurunan tingkat keterlambatan, serta pencegahan meningkatkan tanggung jawab.

Luthans menyebutkan komitmen kerja adalah: 1) keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, 2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan 3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Penyebab dari komitmen efektif lebih banyak terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan. Komitmen kerja guru terlihat dari tingkah lakunya dalam kehidupan disekolah, apakah dengan sukarela, diluar kemauan atau sebatas memenuhi rasa tanggung jawab saja. Apabila tiap pendidik memegang janji kerja yang erat untuk lembaga pendidikan maka ketika adanya halangan dan rintangan pasti tidak berkurang rasa semangat untuk memberikan yang paling baik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam

meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Guru diminta mempunyai komitmen untuk senantiasa gotong royong, saling memberi dukungan bersama seluruh anggota kelompok kerja, dan sebaliknya, guru yang komitmennya kurang maka kesulitan mencapai yang diinginkan dan merasa terbebani berada didalamnya. Kinerja seorang guru tidak lepas dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dalam hal ini harus mampu mengampu dan mendorong kinerja guru. Situasi yang kondusif di sekolah tentunya mampu mewujudkan pendidikan yang berkualitas di sekolah.

Kepercayaan (*trust*) adalah kunci untuk menaikkan kelompok kerja dengan baik, didalam kehidupan organisasi adanya keselarasan hubungan disetiap perseorangan baik di luar atau di dalam. Gaya pembawaan pimpinan yaitu kepala sekolah juga salah satu hal yang bisa meningkatkan keyakinan pendidik dengan atasan, melalui rasa percaya kepada kepala sekolah dapat memperkuat menjalankan tugasnya.

Variabel lain yang diduga berpengaruh pada komitmen kerja guru adalah kepuasan kerja guru. Rivai dan Mulyadi (2003: 246) menjelaskan bahwa

kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah respons pekerja terhadap *reward* atau imbalan yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Kepuasan kerja tentunya tercermin dari guru itu sendiri dalam bersikap melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dari pengelolaan yang baik dan pengaturan yang membawa hasil dan juga berkenaan dengan keserasian dengan keinginan dan gaji yang disiapkan.

Adanya rasa puas ditandai diselesaikan tugas dengan waktu tepat, apabila pendidik merasa cukup, suasana kebersamaan, rasa tanggung jawab dan komunikasi yang baik akan tercipta. Dan juga mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah bisa dicapai dengan maksimal, dan sebaliknya jika guru tidak merasa puas, suasana yang janggal, rasa jenuh dan motivasi rendah akan terjadi. Disamping itu muncul-lah perjanjian, tekat, kemauan, giat, kesungguhan, ide dan kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Menurut penyelidikan sebelumnya dengan mengangkat masalah yang berkaitan, Faizah (2015) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru MTs di Jakarta Selatan". Perolehan pemeriksaannya menerangkan bahwa kerjasama dan kepercayaan sangat berpengaruh langsung terhadap komitmen.

Sedangkan M. Djazari Sukanti (2010) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 41,90%. Lalu Budi Susetyo (2013) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Modernitas Individu dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Jombang)”, hasil penelitiannya menyatakan bahwasannya kepuasan pendidik ada pengaruhnya terhadap komitmen guru.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 dan 9 November 2018 di SDN 1 dan 2 Sukabaru, berbagai permasalahan yaitu: (1) banyaknya jumlah kehadiranguru saat pembelajaran awal 70%, (2) kreativitas guru masih rendah dikarenakan kurang memanfaatkan sarana penyokong yang sudah disediakan, (3) ide pendidik dalam hal memajukan sekolahpun masih rendah, keadaan ini terlihat dari kebanyakan guru yang pulang setelah selesaimengajar dan enggan berpartisipasi ikut campur perkara kemajuan sekolah.

Menurut hasil menganalisis praktek lapangan melalui tanya jawab dengan sebagian guru dari kedua sekolahan tersebut, peneliti memperoleh bahwa 7 orang guru yang diajak diskusi menerangkan ketidakmauan mereka untuk terbawa dalam kegiatan di sekolah. Alasan yang dikemukakan

beragam, 3 orang guru mengatakan bahwa aktivitas itu bukan tugasnya, 2 pendidik menyebutkan bahwa kepala sekolah sudah memilih orang, dan 2 pendidik lainnya menuturkan bahwa itu tugas guru yang lebih muda untuk menjalankan pekerjaan.

Sembilan guru yang diteliti, enam mengemukakan tidak turun tangan dalam penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang sebetulnya tugas masing-masing pendidik, RPP yang ia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja. Dan dilanjut oleh tiga orang lainnya menyebutkan bahwa RPP yang didapatinya hasil dari menjiplak diinternet lalu mengganti data fisik seperti nama sekolah, tahun pelajaran, dan lain sebagainya.

Hal di atas memberi tanda bahwa cara pembelajaran belum berjalan dengan baik, sedangkan keberhasilannya dari pemerolehan hasil belajar siswa. Berdasarkan pengamatan yang dibantu guru mitra pada pembelajaran kelas IV SDN 1 Sukabaru Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 48,56 dengan nilai tertinggi 68 sedangkan syarat ketuntasan belajar yang ditetapkan (KKM) sekolah adalah 60.

Dari permasalahan tertarik meneliti pengamatan yang bersangkutan dengan komitmen kerja guru dengan judul “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan K abupaten Lampung Selatan”.

B. Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan terhadap komitmen kerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan dan kepuasan terhadap komitmen kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui dan menganalisis:

1. Kepercayaan terhadap komitmen
2. Kepuasan pada komitmen.
3. Kepercayaan, kepuasan secara bersamaan terhadap komitmen kerja guru

D. Kegunaan Penelitian

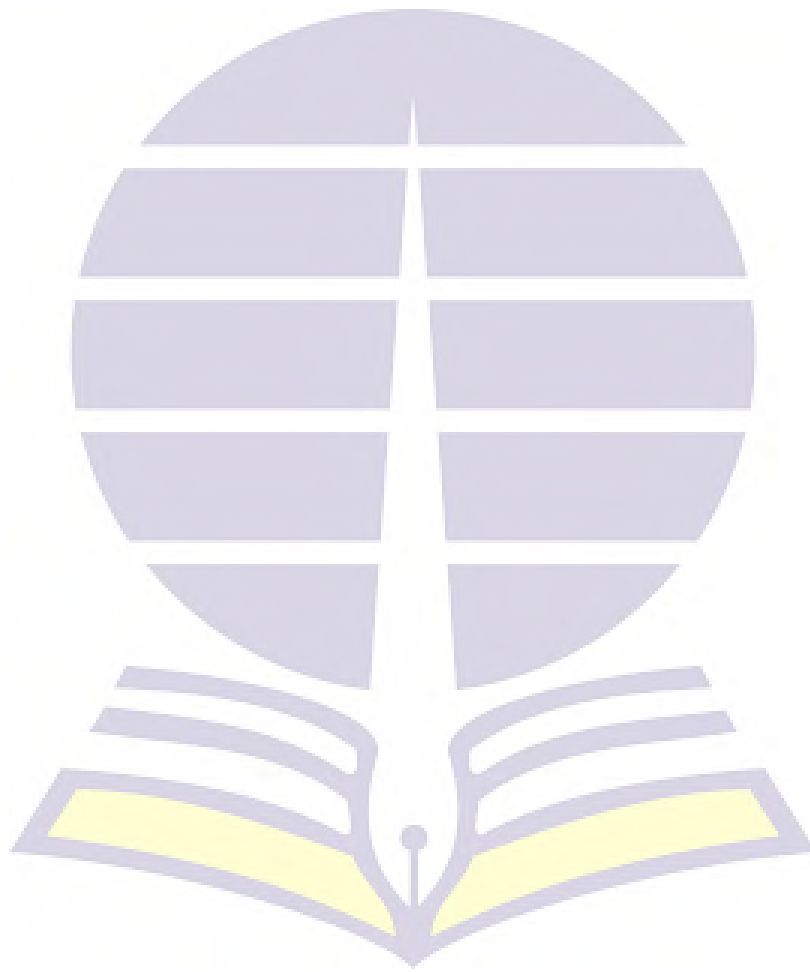
Hasil penelitiannya bisa dimanfaatkan secara:

1. Teoritis

Sumbangsih bagi program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar Universitas Terbuka.

2. Praktis

Memberikan masukan bagi pengembangan cakrawala keilmuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Kerja Guru

1. Definisi Komitmen Kerja Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yang artinya yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya. Komitmen kerja memiliki definisi sangat luas sebagai sikap, komitmen kerja paling sering di definisikan sebagai:

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Candra (2016:168) Komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Guru profesional harus memiliki dalam bidang ilmu yang akan dibelajarkan kepada siswa, memiliki ilmu bagaimana menyampaikan ilmunya itu pada siswa, mempunyai untuk membelajarkan siswa, dan memiliki ilmu pula bagaimana membuat perencanaan sebuah aktifitas kelas. Sebuah kesinambungan baik diri serta tugas yang dipegang dengan sangat sadar dari seorang guru serta bisa menciptakan tanggung jawab dan bisa menunjukkan dan mengayomi di dalam kegiatan belajar disebut dengan komitmen kerja. Ini muncul melalui *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu seperti yang diungkapkan (Tasmara, 2006: 26) perilaku yang menuju ke arah apa yang diyakininya melalui hati nurani. Itu dibutuhkan dapat terwujudnya dan mengakibatkan keadaan handal. Berkaitan dengan ini suatu kepatuhan melekat pada guru.

Suksesnya seorang guru dibagian pekerjaannya sangat ditentukan oleh kemampuan dan keahliannya dalam komitmen kepada bagian yang sudah ada. Komitmen seseorang kepada organisasi dimana ia bekerja memperlihatkan bahwa apa yang ada dalam diri seseorang bisa melakukan keterkaitan pada organisasi. Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh BlauBoal dalam Sopiah(2008:155) mengemukakan sebuah perilaku diungkapkan pegawai untuk organisasi. Kemauan anggota organisasi hingga kebanggaan anggotnya masuk kedalam komitmen organisasional diungkapkan Lincoln dalam Sopiah (2008 : 155).

Mowday (2008:155) menjelaskan komitmen kerja merupakan pengertian dimana sikap hal sangat berguna bisa dipakai sebagai menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional adalah penelitian yang mempunyai kaitan dengan seseorang yang mutlak pada organisasi tersebut. Menurut pendapat para ahli diatas bisa dirangkumkan yaitu yang berada sebuah merupakan kemauan guru agar bersisikukuh berada dalam bagian anggotanya pada organisasi organisasi sekolah serta siap bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai apa yang diinginkan oleh organisasi sekolah serta mutu pendidikan yang sangat baik.

Dalam suatu organisasi, komitmen kerja sering diakaitkan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut semakin menguatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru akan semakin tinggi pula komitmen kerja. Sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja guru tersebut akan semakin rendah pula komitmen kerja. Indikasi kurangnya komitmen kerja guru dapat dilihat dari beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah. Selain itu, ada guru yang tidak bangga dengan keberhasilan, sehingga tidak ada komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan sekolahnya.

Menurut Ferdinandus banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang misalnya sifat pekerjaan, pekerjaan memiliki otonomi untuk bertindak, adanya variasi, adanya umpan balik (*feed back*), adanya program pengenalan yang tepat, situasi lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen dalam penelitian ini diantaranya adalah: Pertama adalah motivasi kerja, motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja karena motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik dari guru, maka mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja. Komitmen identik tentang memberikan sikap loyalitas seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan sekolah, tugas mendidik siswa, dan tugas kepada masyarakat untuk mencerdaskan anak-anak mereka.

Komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi. McDade (dalam Hung & Lung, 1999 :226) mengatakan bahwa karakteristik komitmen kerja meliputi: (a) kepercayaan yang kuat dalam menerima dan mendukung nilai serta tujuan pekerjaan, (b) bersedia dan mau menggunakan banyak usaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan pekerjaan, dan (c) berhasrat kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam pekerjaan.

Agar seorang guru selalu memiliki komitmen kerja yang baik maka perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen antara lain motivasi kerja dan iklim sekolah. Guru yang memiliki motivasi akan

teknun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja. Sedangkan iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen kerja.

2. Dimensi Komitmen Kerja Guru

Ada 3 komponen dalam organisasional kerja menurut Spector *et.al.* dalam Sopiiah (2008: 157), yakni:

- a. *Affective commitment*, timbul ketika masih mau berada didalam organisasi sekolah dikarenakan adanya kaitan emosiaonal.
- b. *Continuance commitment*, terjadi ketika guru masih bersikukuh pada organisasi sekolah, dikarenakan memerlukan upah atau imbalan serta profit-profit lainnya hal ini terjadi karena tidak menemukan pekerjaan pengganti.
- c. *Normative commitment*, terjadi dari nilai-nilai hati guru. Guru besikukuh menjadi bagian dari organisasi sekolah disebabkan terjadinya dengan penuh sadar mengenai komitmen kepada yang ada adalah memang harus.

Selaras dengan hal tersebut, Mukhtar dalam Barnawi dan Arifin menyatakan ada 3 alasan mendasar bahwa guru harus menjadi pekerja profesional dalam berkomitmen yaitu, sebagai berikut:

- a. Karena guru bertanggung jawab menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, beriman, bertaqwa, dan berilmu pengetahuan, serta memahami teknologi.
- b. Karena guru bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup suatu bangsa. Menyiapkan seseorang pelajar untuk menjadi seseorang pemimpin masa depan.
- c. Karena guru bertanggung jawab atas keberlangsungan budaya dan peradaban suatu generasi.

Berpendapat tentang bahwa Kanter dalam Sopiah (2008: 158) organisasional kerja guru ada tiga komponen, yakni :

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen berkaitan pengabdian saat sedang menjalankan serta menciptakan seseorang ingin merelakan dirinya menanamkan modal.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru kepada merupakan sebab terjadinya orang dan bagian anggota kelompok yang lain pada organisasi sekolah. Hal ini bisa diakibatkan yakin aturan-aturan yang diemban pada organisasi adalah aturan berguna.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu ketika aturan mampu menunjukkan sikap yang diinginkan. Aturan-aturan organisasi sekolah ini selaras sehingga mampu memberikan apa yang diinginkan.

Secara rinci dimensi dan indikator yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang komitmen kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No.	Dimensi	Indikator
1	Afektif	<ul style="list-style-type: none"> - Ikatan emosi - Loyalitas - Kesesuaian visi, misi dan nilai - Keterlibatan guru
2	Kesinambungan	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan materi - Pengorbanan yang telah dilakukan guru - Persepsi keuntungan dan kerugian
3	Normatif	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Beban moril - Tekanan normatif - Tekanan internal

Sumber: Robbins(1999)

3. Proses Terjadinya Komitmen Kerja Guru

Bashaw dan Grant(2008:159) menerangkan adalah suatu langkah yang saling berkaitan serta bagian dari suatu pengalaman personal pada saat masuk dalam organisasi sekolah. Komitmen organisasional muncul dengan perlahan mulai dari diri guru itu sendiri. Bermula dari keperluan individu kepada organisasi setelah itu beralih jadi keperluan sama-sama

serta mempunyai rasa kepada organisasi sekolah. Wursanto (2005: 15) mengidentifikasi pada rasa memiliki dari para guru dapat diperhatikan dari berikut :

- a. Timbulnya kepatuhan dari guru kepada guru lain.
- b. Timbulnya kepatuhan guru-guru kepada sekolah.
- c. Kesiapan mengorbankan dirinya dengan sangat ikhlas dari guru-guru yang memberi dukungan mental dan dukungan fisik untuk majunya sekolah tersebut.
- d. Timbulnya rasa bangga dari guru-guru ketika sekolah mempunyai dipandang dilingkungan.
- e. Timbulnya niatan guru bisa terjaganya sekolah segala hal. Apa yang diungkapkan Wursanto (2005: 16) berpendapat kesetujuan bersama yang adalah komitmen dari guru itu meliputi: (1) tercapainya tujuan yang diinginkan, (2) memastikan macam-macam aktifitas apa saja yang perlu dijalankan dalam upaya mendapatkan tujuan yang sudah ada, (3) memastikan kepastian-kepastian atau aturan-aturan yang wajib dipatuhi semua bagian organisasi sekolah, (4) memastikan alat-alat yang dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan tersebut, dan (5) memastikan langkah atau cara yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.

Dessler dalam Sopiah (2008: 159-161) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan agar menciptakan komitmen guru disekolah, sebagai berikut :

- a. *Make it charismatic*, membuat tujuan dan peraturan yang ada pada sekolah upaya sebuah berkesan, hal yang dijadikan pegangan, oleh setiap guru ketika berperilaku.
- b. *Build the tradition*, semua ada disekolah dibuat upaya agar tradisi yang ada secara berkelanjutan dapat terjaga dan terpelihara generasi yang akan datang.
- c. *Have comprehensive grievance procedures*, apabila kritik eksternal dalam, dituntun mempunyai langkah-langkah untuk bisa menyelesaikan masalah tersebut.
- d. *Provide extensive two-way communications*, jalankanlah hubungan baik antara dengan orang lain.
- e. *Create a sense of community*, bentuk bersama hal-hal yang ada dalam organisasi sekolah upaya wadah sebuah komunitas yang didalamnya ada norma-norma kebersamaan, rasa mempunyai, kompak.
- f. *Build value-based homogeneity*, adanya persamaan untuk mewujudkan nilai. Skill, keahlian, dan keterampilan bisa ditunjukkan oleh guru.
- g. *Emphasize barnaising, cross-utilization, and team work*, saling memberi yang berguna, kesempatan pada semua anggota disebut dengan organisasi sekolah..
- h. *Get together*, mengadakan kegiatan-kegiatan untuk semua anggota ikut dalam kegiatan organisasi sekolah dan adanya kebersamaan.

- i. *Support employee development*, mempunyai perjanjian pada suatu organisasi apabila diberi perhatian terhadap cara kerja guru-guru disekolah..
- j. *Commit to actualizing*, setiap guru diberikan peluang agar dapat mengembangkan dirinya dengan sekuat tenaga pada kemampuannya.
- k. *Provide first year job challenge*, memberikan dukungan bersifat nyata bagi guru agar bisa mengaktualisasikan kemampuan yang ada pada dirinya agar impiannya terwujud. Kalau pada langkah-langkah pertama guru mempunyai pandangan yang bagus pada sekolahnya sehingga lebih condong mempunyai cara kerja yang tinggi pada tahapan tersebut.
- l. *Enrich and empower*, ciptakan suasana kerja yang tidak bosan agar hasil kerja memuaskan.
- m. *The question of employee security*, akan terasa aman dan adanya yang menajga dan akan muncul.
- n. *Commit to people-first value*, adanya langkah lama dalam menciptakan sebuah komitmen.
- o. *Put it in writing*, Sebaiknya, tujuan, dan misi, lambang sejarah dan straegi dibuat dalam benuk tulisan
- p. *Hire "Right-Kind" managers*, atasan memberi contoh taulada, sikap dan tingkah laku

- q. *Walk the walk*, perkataan dinilai kurang pada tindakan. Guru akan berbuat sesuatu apabila kepala sekolah juga berbuat sesuatu serta memulainya terlebih dahulu.

4. Faktor Pengaruh Komitmen Kerja Guru

Dalam Sopiah oleh Mowday et al (2008: 161) berpendapat bahwa dipengaruhi oleh faktor pembentuk yang tidak sama antara guru lama dan guru baru, karena beranggapan organisasi sekolah sudah ada dalam hidupnya yaitu komitmen organisasi.

Komitmen kerja guru melalui tahapan yang sangat panjang dan tersusun dengan baik, tidak instan begitu saja. Ada banyak menentukan komitmen kerja guru pada organisasi sekolah. Steers (2008: 163) merumuskan guru pada di sekolah dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : (1) ciri cara kerja, kebutuhan dari setiap guru tidak sama termasuk lamanya jabatannya dalam organisasi sekolah, (2) ciri pekerjaan, sama dengan peluang berkomunikasi dengan teman guru dan ciri khas tugas. (3) pengalaman kerja, seperti membicarakan dan mengungkapkan apa yang dirasakan mengenai organisasi sekolah pada masa lalu.

Guru dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi di dalam sekolah. Bagi seorang guru mengenal organisasi sejauh mungkin merupakan keharusan sebagai bagian dari memahami tujuan organisasi Madrasah dan mendekatkannya dengan tujuan pribadi. Untuk keterlibatan secara utuh dalam organisasi sekolah, sangat penting untuk diterapkan bagi

setiap guru di sekolah, karena loyalitas merupakan bukti akurat setiap guru untuk memperkokoh keutuhan dan kelanggengan organisasi dalam sekolah.

David dalam Sopiah (2008: 163) mengidentifikasi ada komitmen dipengaruhi oleh empat faktor sebagai berikut : (1) Faktor individu, contohnya misalnya kepribadian, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain, (2) Karakteristik pekerjaan, contohnya tingkat kesulitan pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, lingkup jabatan, (3) Karakteristik struktur, contohnya adanya pengendalian organisasi sekolah yang dilakukan serikat guru.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru adalah tercapainya kualitas pendidikan melalui organisasi sekolah agar mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras.

B. Kepercayaan

1. Definisi Kepercayaan

Kepercayaan dalam Annas Firdausi(2018:273) adalah keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan sesuatu dengan standar tertentu, dan jika dieksplorasi lebih lanjut akan meningkatkan kepercayaan diri pelakunya, karena di dalamnya juga ada harapan akan memberikan kepuasan dan menjadi motivasi diri untuk mengulanginya kembali. Semakin tinggi kepercayaan seseorang, semakin dia menyukai

pekerjaannya, semakin baik dia dapat melakukannya apa-apa yang diinginkannya.

Keyakinan merupakan suatu modal yang sangat berharga untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Dengan adanya kepercayaan bisa menghubungkan antara emosional dengan orang yang berada pa organisasi itu. Ini mempunyai alasan tidak aka nada yang percaya, meskipun semua hal sudah dilakukan dan diucapkan dengan baik, bagaimanapun tujuannya, akan sulit untuk dipercaya lagi oleh orang lain. Percaya adalah sesuatu yang sulit didefinisikan dengan tepat, namun hampir semua orang paham. Kepercayaan pada dasarnya adalah harapan dan keyakinan yang positif.

Dalam organisasi sekarang ini kepercayaan menjadi permasalahan yang sangat penting. Beberapa tahun terakhir ini, individu, organisasi dan kelompok mempunyai keuntungan yang sangat besar hal ini akibat diberikan oleh berbagai jenis literatur organisasi yang isu sentral disebut dengan trust. Winston dan Joseph(2005: 6) mengungkapkapan "*Trust is a multidimensional construct that involve interpersonal trust, dyadic trust, interorganizational trust, political trust, social trust, trust between superiors and subordinates, also organizational trust*". Keyakinan adalah sebuah susunan yang bersifat multidimensional karena melibatkan keyakinan dalam diri, keyakinan response, keyakinan dalam organisasi, keyakinan politik, kepercayaan organisasional, kepercayaan masyarakat, serta atasan dan yang dipimpin.

Konsep kepercayaan menurut Gary A. Yukl bahwa, *“trust is established by being completely honest and open, keeping actions consistent with values, and showing trust in followers.”* Konsep Yukl tersebut dapat diartikan bahwa kepercayaan muncul dari kejujuran dan keterbukaan, tetap bertindak konsisten terhadap nilai, dan menunjukkan kepercayaan kepada para bawahan. Yukl memfokuskan konsep kepercayaan berdasarkan perspektif kepemimpinan, bahwa kepercayaan harus dimulai dari pimpinan untuk dicontoh oleh orang lain.

Adapun pendapat oleh Gillespie (2003: 178) yaitu *“Interpersonal trust in work relationship show positive relation with productivity in the case of attitude and result such as organizational citizenship behaviors, individual job performance, commitment and acceptance toward goal and organization decision”*. Keyakinan diri yang ada dalam dunia kerja memperlihatkan adanya hubungan baik dengan kegiatan kerja yang dihasilkan seperti serah terima pada keputusan, kinerja individu, serta *organizational citizenship behaviors*. Kreitner dan Kinicki (2007: 350) menjelaskan *Trust is defined as a reciprocal (give-and-take) aspect of trust as follows: when dawe see others acting inways that imply that they trust us, we become more disposed to reciprocate by trusting in them more. Conversely, we come to distrust thoose whose actions appear to violate our trust or to distrust us*. Ini berpendapat adanya respon dari komunikator dan komunikan yang menjadi sifat kepercayaan. Misalnya orang lain berbuat baik kepada kita berarti dia percaya kepada kita dan kita

akan membalas kebaikan nya. Mereka yang tindakan nya melanggar kita akan menaruh ketidakpercayaan.

Colquitt *et.al.* menjelaskan bahwa kepercayaan (2009: 219) bahwa *"Trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions"*. Kesanggupan menerima otoritas , ini dimaksudkan untuk dengan menggantungkan diri pada hal positif dari tindakan yang sudah kita lakukan, ini dilakukan agar menggantungkan pada sebuah otoritas.

Robbins (2006: 462) menjelaskan bahwa *"Trust is a positive that another will not through words, actions, or decision act opportunistically"*. Keputusan atau tindakan untuk melakukan sesuatu yang baik wujud dari pengharapannya.

Sementara Judge dan Robbins (2013:22) mendefinisikan *"Trust is a psychological state that exists when you agree to make yourself vulnerable to another because you have positive expectations about how thing are going to turn out"*. Keyakinan adalah kondisi psikologi yaitu dimana kita setuju bahwa membuat diri kita lebih sensitif terhadap orang lain untuk mempunyai harapan baik tentang bagaimana ia berpindah.

Wierzbicki yang didefinisikan oleh Gambetta (2010:36) bahwa *"Trust is subjective probability level which value that another people or group will do certain action, before he can monitor those action and in the context of influence his own action"*. Keyakinan merupakan tingkatan yang sangat nyata dimana orang lain menilai tindakan yang kita lakukan,

dalam hal baik sebelum ia bisa mengawasi suatu tindakan ataupun suatu kelompok berbeda yang bisa berpengaruh terhadap perlakuan sendiri.

Banyak pendapat mengenai pengertian kepercayaan untuk lebih memperdalam tentang kepercayaan, anantara lain : (1) *“Trust as a reaction from agent in organization about partner interaction behavior”*. Kepercayaan menjadi suatu timbal balik tingkah laku dalam organisasi antara komunikasi dengan rekan, seperti yang dijelaskan Fink *et.al* (2009:205), (2) penjelasan menurut Straub dan Gefen (2004:18) adalah *“Trust is a desire to make someone sensitive to action from someone based on trust and responsibility”*. Kepercayaan merupakan keinginan agar dirinya menjadi sangat peka terhadap perlakuan yang diperoleh dan diyakininya berdasarkan rasa janji, (3) sementara menjelaskan *“Trust is another perception to other people, toward decision to following up words also behavior and decision of someone who trusted”*. Keyakinan merupakan pandangan pandangan kepada orang lain, mulai dari memperdalam lagi keputusan dari perkataan, tingkah laku yang diyakininya Fard (2010:378), (4) adapun menurut Winston dan Joseph (2005:6) menjelaskan keyakinan antara lain:

The willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party. This definition of trust is applicable to a relationship with another identifiable party who is perceived to act and react with volition toward the trustor.

Menjelaskan adalah keikhlasan beberapa kelompok yang disakiti kelompok lain berdasarkan penghayalan kelompok lain merupakan

memperlihatkan kemampuan yang ada pada bagian penting dan menyumbangkan kepercayaan bersama agar bisa mengendalikan kelompok lainnya. Penjelasan ini bisa dipakai pada sebuah ikatan kelompok untuk memperjelas perilaku dan reaksi serta keinginan untuk keyakinan

Robbins (2006:463) menerangkan keyakinan merupakan sebuah yang baik. Keyakinan yaitu suatu langkah salaing membutuhkan cerita yang ada pada pengalaman yang sesuai walau dibatasi. Keinginan memerlukan banyak waktu untuk menjadikannya dibentuk kecil serta dihitung. Beberapa menganggap sukar, percaya kepada orang langsung, apabila tidak tahu untuk percaya kepada orang lain. Dengan bahaya, apabila orang tidak tahu ia akan mudah bernaggapan namun tidak sepenuhnya percaya. Ini selaras dengan yang dijelaskan Colquitt *et.al.* (2007:927) mendefinisikan "*Trust consists of trustworthiness and trust propensity*". Kepercayaan memiliki ciri khas yang bisa dipercaya dan condong untuk bisa dipercaya. Arti lain yaitu, kepercayaan bisa muncul rasa dapat diyakini dan condong bisa diyakini.

Menurut penjelasan Stoneman(2008:24) "*Trust is a belief to accept information*". Keyakinan merupakan sebuah untuk dunia berita. Pandangan ini menunjukkan sebuah berita sifatnya informasi bisa dibicarakan dengan didiskusikan itu bagian yang penting untuk mendapatkan sesuatu yang baik. Ini memperlihatkan bahwa *trust* mempengaruhi dengan instan kepada diskusi antarindividu dalam menjalankan kegiatan.

Dalam Stoneman (2008:16) kamus Bahasa Inggris, *Oxford Dictionary* mengartikan *"Trust is a belief of truth in integrity and hope toward another people"*. Bagian dari yakinnya kebenaran yang tersurun serta keinginan kepada yang lain. Pandangan Baier (2008:18) menerangkan *"Trust is a vulnerability which is probably accepted but not expected"*. Bagian dari bisa diterima namun tidak bisa diinginkan. Sama halnya dengan menjelaskan *"Trust is a habit to accept vulnerability toward other people's potential by give them the wisdom power"*. Keyakinan suatu kegiatan bisa menerima kemampuan oran lain dan memberikan dukungan positif.

Sementara Kotter (2003:67) menerangkan *"Trust comes from a process and someone have to show behavior model"*. Muncul sebuah langkah yang berjalan harus bisa menunjukkan perilaku yang bisa di contoh. dalamnya Kotter mendefinisikan melalui ajuan pertanyaan, antara lain bagaimana dapat tercapainya visi dan misi seseorang untuk semua lapisan jika yang percaya hanya sedikit. Pandangan Sutoyo (2001:91), hal yang dapat dijadikan kunci untuk membentuk sebuah kepercayaan yaitu keputusan yang didasarkan melauai hati untuk kebaikan bersama. Kepercayaan merupakan pesan yang harus dipegang oleh lahir dan batin. Perspektif Thomset.al. (2002:248) memberi solusi *"Trust in relationship accountability depends on individual perception that comes from people's motivation which is seen accountable and using power, openness and integrity"*. Keyakinan suatu jalinan tergantung pandangan berasalah

mendorong dengan kekuatan kejujuran dan keterbukaannya. Hal senada juga diungkapkan Meyer et al.:

Outlined what has become one the foremost scholarly works on trust in organizations and leaders of those organizations. According the Mayer et al., extending trust to another individual involves: (1). the willingness to accept risk that is meaningful to the individual extending trust to the others, and (2). Awareness that risk exists in the trust being extended. Thus the researchers define trust as "the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based upon the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party".

Meyer memberikan landasan bahwa kepercayaan merupakan hal yang penting bagi organisasi dan pemimpinnya. Menurutnya kepercayaan perlu dikembangkan kepada individu lain dengan melibatkan: 1) kesediaan untuk menerima resiko ketika kita mempercayai orang lain, 2) kesadaran bahwa dalam kepercayaan ada resiko yang berkepanjangan. Dengan demikian para peneliti mendefenisikan kepercayaan sebagai kemauan organisasi untuk bertahan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pemberi kepercayaan terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain.

2. Dimensi Kepercayaan

Robbins pad (2006:463) berpendapat membentuk ada lima keyakinan, yakni : 1) loyalitas, 2) konsistensi; 4) kompetensi; 5) integritas. Yang diungkapkan Zalabdijelak *et.al.* (2000:149) ialah:

Organizational trust include in some levels (individual, group, institution) and has some characteristics: (1) have roots in organization culture, which means trust has relationship with norms,

value, and belief from organization culture, (2) based of communication, which means that trust is an output from communication behaviors, such as provide accurate information, give explanations concern decisions and show openness, (3) dinamically, which means that trust has change constantly when it rotates through development phase, becomes stable and dissolved, (4) multidimensional, which means that trust has many factors in cognitive, emotional and behavior levels which all of them influence someone's perception toward trust.

Ada beberapa level organisasional, antara lain yaitu:

- a) berawal dari kebiasaan budaya, mempunyai arti berhubungan dengan aturan, kebiasaan
- b) berlandaskan interaksi, mempunyai arti yaitu keyakinan merupakan kemunculan tingkah laku komunikasi, seperti tersedianya informasi yang valid, adanya penjelasan terhadap keputusan dan memperlihatkan keterbukaan
- c) bersifat sejalan, berarti yaitu kepercayaan terjadi adanya perubahan dengan pasti apabila ia kembali melalui langkah seimbang dan hilang
- d) ada dua fungsi, mempunyai arti keyakinan terjadi hal untuk berfikir, tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang terhadap kepercayaan.

Barber mendefinisikan dalam Wierzbicki (2010: 37) itu:

Trust is sociological inherent. Trust can be divided into four: 1) persistence and fulfillment of social order which is natural and morality; 2) the role of technically performance which is competence; 3) partner in interaction will do their duty; and 4) responsibility, means their tasks in certain situation preferred before their own interest. It means that trust is normative idea in the case of important

element in all trust case is a norm which provides motivation to coordinate.

Empat dimensi kepercayaan, antara lain: 1) moral dan pemenuhan perintah sosial yang dialami kegigihan; 2) kompeten dalam melakukan peran kinerja; 3) melaksanakan kewajiban mereka dengan teman kerja; dan 4) tugas pada kondisi yang diprioritaskan sebelum kepentingan mereka sendiri disebut tanggung jawab. Untuk lebih jelas dipaparkan kembali oleh Barber bahwa kepercayaan merupakan ide adanya aturan bisa disebutkan aturan merupakan permasalahan yang penting dalam kepercayaan agar mendorong adanya kerja sama. Motivasi untuk sebuah aturan dinamakan keyakinan.

Berhubungan yang diungkapkan oleh Deutsch (2010: 36) "*Trust can be divided into three dimension, that are: 1) individual is expected to follow ways that make beneficially activity; 2) beneficially activity depends on someone's behavior; 3) the power of beneficially activity is bigger than the power of dangerous situation*". Persepsi ini terbagi lagi menjadi tiga kepercayaan, yaitu: 1) setiap orang diharapkan bisa menjalankan sesuatu yang menguntungkannya; 2) perilaku orang lain akan menjadikan kegiatan yang menguntungkan; 3) kekuatan peristiwa dianggap lebih berbahaya dibandingkan kekuatan aktivitas.

Mendefinisikan Covey (2008: 216) "*Trust comes from three sources, that are: (1) individual; (2) organization; and (3) someone who choose to give trust toward another people with beliefs that it will give plus value after trust given. Trust is something which is divided and have both side*

characteristics". Keyakinan berasal yakni: (1) individu; (2) instansi; (3) selalu percaya kepada orang lain dan yakin apabila telah diberikan kepercayaan. Dijelaskan oleh Covey kepercayaan merupakan segala hal yang dibagi dan terjadinya respon. ini menunjukkan bahwa kepercayaan adalah keinginan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja.

Sama seperti yang dijelaskan Covey(2008: 237) yakni *"Almost all work in the world has finished through human relationship and in organization. Trust is life connection"*. Setiap ada suatu didunia diselesaikan dengan cara yang baik melalui hubungan. Namun, komunikasi tidak akan terjadi jika ada rasa percaya. Tidak adanya rasa percaya merupakan pengertian yang buruk. Dan kepercayaan yang tinggi apabila terjadi komunikasi, jika ada kesalahan itu bukan yang yang berarti. Pengikat kehidupan adalah sebuah kepercayaan hal itu dijelaskan oleh Covey. Hal ini seiring dengan Johnston dan Bennis di dalam Hesselbein (2005: 16-17) menerangkan *"Trust becomes an emotional adhesive which unite peoples. A leader must create straightforward in organization. A leader build trust can create reliability and consistency which desirable by subordinate"*. Satu pengikat yang menyatukan emosional orang-orang itulah kepercayaan. Pemimpin harus mampu mewujudkan keadaan yang terbuka dalam organisasi, sebab keterbukaan akan menimbulkan rasa percaya. Dengan membentuk kepercayaan mewujudkan suasana kerja yang diinginkan bawahan.

Seperti yang dijelaskan Mishra dan Morrisey dalam Utaminingsih (2009: 45) menjelaskan kepercayaan dapat timbul dengan faktor berikut :

- 1) terbukanya komunikasi;
- 2) pengambilan keputusan melibatkan bawahan;
- 3) kritis dalam menyebarkan informasi; dan
- 4) adanya saling tukar menukar perasaan.

Dapat diambil kesimpulan yaitu jika guru melakukan komunikasi maka dapat meningkatnya kepercayaan guru. Ini ditunjukkan langsung bahwa komunikasi berpengaruh terhadap antar individu.

Meskipun menggunakan kalimat beragam dan tertulis, dari berbagai informasi dapat disimpulkan bahwa kepercayaan dapat menimbulkan hal baik untuk orang lain. Kepercayaan sebuah apresiasi baik, sehingga orang lain tidak baik melalui perkataan. Hal yang sama pendapat Robbins, Judge (2008: 45), strategi terdapat lima rahasia yang sebagai suatu permasalahan yang dalam kepercayaan, yakni:

- 1) kesatuan dari kebenaran dan kejujuran;
- 2) kompetensi, setiap individu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan;
- 3) konsistensi, adanya kemampuan memperkirakan dalam menilai seseorang yang handal dalam menangani situasi;
- 4) loyalitas, menyelamatkan orang lain agar terjaga keinginannya;
- 5) keterbukaan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kepercayaan bisa diambil arti sebagai kemauan setiap orang tergantung pada diri sendiri dan pengharapan yang optimis atas suatu tindakan dan perkataan orang lain,

dengan indikator: konsistensi, loyalitas dan keterbukaan, integritas, kompetensi.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Hasil produktivitas organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, agar menghasilkan kerja yang optimal untuk bisa mendorong dan memberi motivasi kerja. Hasil produktivitas dimaksudkan termasuk "*outcome*" suatu sekolah meluluskan organisasi, setiap individu memiliki kepuasan kerja begitu sebaliknya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan kerja hanya dapat dirasakan oleh diri seseorang itu sendiri. Sehingga bersifat sangat subyektif dan berbeda-beda ukurannya untuk setiap individu yang bekerja dengan mencurahkan segenap pikiran dan tindakan demi mencapai tujuan yang diinginkan untuk dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Ukuran kepuasan tergantung pada sistem penilaian yang ada pada diri seseorang. Maka kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sinambela mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Di samping itu, kepuasan kerja akan menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya proses ketidakpuasan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang

positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah respon pekerja terhadap *reward* yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan hal-hal tersebut kepuasan kerja merupakan sikap guru menyikapi imbalan yang diberikan dengan menyelaraskan tindakannya dalam melaksanakan tugas. Guru yang disegani masyarakat tentu tidak hanya melihat kepuasan kerja itu dengan berdasarkan upah yang diterima. Akan tetapi, kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang guru mendidik peserta didik di sekolah.

Kepuasan kerja menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2012: 62) "*job satisfaction is the degree to which individuals feel positive or negative about a job*". Ini sebuah sikap atau respon emosional pada pekerjaan seseorang sebaik kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Pada pandangan pertama, dan dari perspektif teori dua faktor Herzberg, beberapa aspek kepuasan kerja seharusnya memotivasi dan menuju hubungan karyawan yang positif dan level tinggi dari kinerja individu.

Handoko dalam bukunya Sutrisno mengemukakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan

yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada basis harian, manajer harus mampu menduga kepuasan kerja seseorang dengan observasi dan interpretasi yang hati-hati dari apa yang karyawan katakan dan lakukan tentang pekerjaannya.

Definisi yang diungkapkan oleh Robbin, Judge (2013:113) yaitu "*Job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*". Dapat diambil kesimpulan bahwa hasil dari evaluasi karakteristik disebut dengan langkah baik. Untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai erat hubungan dengan faktor kepausan kerja, diartikan sebagai bentuk sikap pendapat. Setiap orang yang memiliki rasa kepuasan kerja akan memiliki rasa yang baik, dapat menghargai pekerjaannya sendiri. Banyak para ahli yang mengungkapkan dari perspektif yang berbeda namun punya kesamaan.

Kaitan erat antara kepuasan kerja dan komitmen personal, untuk bisa menghasilkan produk yang optimal untuk bisa mengasah faktor utama untuk mengelompokkan motivasi seseorang. Tingkah laku setiap orang senang maupun tidak senang dapat diperlihatkan disebut dengan kerja. Kepuasan timbulnya diakibatkan oleh beberapa jenis diri. Selaras dengan yang diungkapkan Davis dan Werther(1985: 410) yakni:

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work. As with motivation, it too is affected by the environmental system. The job itself impacts satisfaction through its job design. Jobs that are rich in behavioral elements – such as autonomy, variety, task identify, task significance, and feedback – contribute to an employee's satisfaction.

Lingkungan yang ada mempengaruhi motivasi dan berkaitan dengan hasil pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh rancangan tugas. Agar menghasilkan produksi yang bermutu baik sangat ditentukan oleh penempatan para pekerja tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya. Kepuasan pekerjaan mempengaruhi bagian tingkah laku, misalnya mandiri, bervariasi, menemukan masalah, tugas yang cocok dan respons ikut bergabung kepada kepuasan pegawai.

Coulter (2012: 375) mengungkapkan "*Job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee's attitudes, they usually are referring to job satisfaction*". Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai sikap positif kepada pekerjaannya dapat dinilai dari tingkat kepuasan kerja. Apabila tidak puas akan berbicara hal yang tidak baik, apalagi saat berbicara dengan bawahannya akan terarah kepada kepuasan kerjanya

Coulter dan Robbins (2012: 375) menjelaskan "*Managers believed that happy workers were productive workers. We can say with some certainty that the correlation between satisfaction and productivity is fairly strong*". Dapat diartikan bahwa para manager percaya bahwa orang yang bekerja akan merasa bahagia yaitu pekerja yang produktifitas. Dapat dikatakan bahwa hubungan antara produktivitas dan kepuasan sangat erat kaitannya.

Sama halnya dengan yang dikatakan Jones dan George (2005: 81) yaitu *“Job satisfaction as the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs, is one of the most important and well-researched work attitudes in organizational behavior”*. (Kepercayaan seorang tentang perilakunya yang menjadi lebih penting yaitu kepuasan kerja). Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya disebut dengan kepuasan pekerjaannya. kemudian Robert P. Vecchio(2006:272) menjelaskan *“One’s thinking and feeling (that is, one’s attitude toward is termed job satisfaction)”*. Merupakan sebuah metode berperisangka baik (adalah, perilaku seseorang yang disebut kepuasan pekerjaan).

Kepuasan kerja bisa dibedakan yang diperlihatkan berasal dari pengalaman kerja. Bisa dikatakan, ini mengarah kepada bagaimana perasaan anda terhadap pekerjaan anda. Para pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan hal yang baik dan memikirkan bagian tugas apa yang akan diambil. Sebaliknya jika para pekerja yang mempunyai kepuasan yang rendah pada pekerjaannya dan merasa pengalaman tidak baik, jika memikirkan tugas-tugasnya dan mengambil bagian kerja. Jason A. Colquitt(2011:105) menjelaskan:

Job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job on job experiences. In the words, it represent how you feel about your job and what you think about your job. Employees with high job satisfaction experience positive feelings when they think about their duties or take part in task activities. Employees with low job satisfaction experience negative feelings when they think about their duties or take part in their task activities.

Gibson *et.al.* (2006: 108) menyatakan "*fringe benefit, working conditions, work group affiliation, based on factors of the environment and it result from their perceptions of their job. Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs.*" (Keamanan kerja hingga faktor lingkungan mempunyai pandangan berbeda tentang pekerjaan)

Sutrisno (2009: 74) mengulang kembali arti dari kepuasan kerja: *Pertama*, merupakan sebuah ungkapan seimbang. Ungkapan emosional adalah adanya dukungan, kemauan, harapan dan tuntutan, keinginan pegawai kepada pekerjaan yang nyata serta dirasakan langsung oleh guru, sehingga memunculkan perasaan senang yang bearsal dari emosional, rasa cukup atau tidak cukup. *Kedua*, kepuasan kerja merupakan perilaku guru terhadap kondisi tempat kerjanya. kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan beberapa hal yang berhubungan dengan fisik dan psikologi.

Kepuasan kerja berawal dari munculnya motivasi, yang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses ini terdiri dari beberapa tahapan, yang menurut Gitosudarmo (1997:29) diuraikan sebagai berikut : *Pertama*, munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk mengurangi dengan berperilaku tertentu. *Kedua*, seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan keinginan tersebut. *Ketiga*, seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara yang telah dipilihnya dan didukung

kemampuan, ketrampilan maupun pengalamannya. *Keempat*, penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. *Kelima*, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung dari evaluasi atas prestasi yang dilakukan. *Keenam*, seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Hasil dari sebuah sikap khusus individu terhadap faktor dalam pekerjaan penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya disebut sikap terhadap pekerjaan. Suparna (2010: 19) juga mengatakan bahwa aspek pekerjaan merupakan konsep seseorang yang dapat puas terhadap pekerjaannya. Kebijakan hingga kondisi kerja bagian dari upah, peluang teman kerja yang ada di factor lingkungan. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya.

Kerja yang dihadapi seorang dengan senang atau tidak bisa dikatakan kepuasan kerja. Dengan ini level tingkat adanya puas dalam berlaku pada dirinya, dan timbulnya perbedaan. Judge dan Robbins (2008: 112) menjelaskan pekerja timbal balik antara lain:

- a. Keluar (*exit*): sikap yang diarahkan agar meninggalkan organisasi.

- b. Aspirasi (*voice*): mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki keadaan dalam aktivitas kerja.
- c. Kesetiaan (*loyalty*): percaya diri mengatur segala hal “melakukan hal yang benar”.
- d. Pengabaian (*neglect*): membiarkan keadaan berkelanjutan meingkatkan kesalahan.

Dari response diatas mulai pekerja merasa pekerjaan digelutinya, adanya timbal balik yang baik yakni pekerja yang mempunyai kesetiaan dan yang mendukung, adapun jika keluar dan ia mengabaikan berarti timbal balik yang tidak baik di organisasi. Dan pimpinan harus bisa menjalankan timbal balik yang baik apabila pekerja tidak merasa puas.

2. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja

Berbagai faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja seperti dikatakan Sutermater (1976) : kualitas pekerjaan merupakan komponen utama dari kualitas hidup. Kita tidak dapat memperoleh kepuasan jika pekerjaan tidak memberikan kepuasan kepada kita. Intinya bahwa kepuasan bekerja merupakan tujuan utama. Dalam hubungan seperti ini pemimpin perlu menyadari kebutuhan dan keinginan serta hasrat hati orang yang dipimpinnya. Esensi kepemimpinan seorang pemimpin ialah dia harus mampu tidak saja hanya sekedar memberi contoh, tetapi yang lebih penting lagi adalah menjadi contoh teladan bagi bawahannya.

Tugas seorang pemimpin pendidikan adalah mengelola pendidikan, baik sebagai fungsi maupun sebagai tugas, sehingga mampu memberikan rasa kepuasan pada para guru dan stafnya. Pembahasan mengenai sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru, didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higiene* atau faktor pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari alam orang itu sendiri, sedangkan yang disebut faktor *higiene* adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya. Dengan menggunakan teori tersebut dapat diungkapkan sumber-sumber yang secara langsung memotivasi kerja guru dan sumber-sumber yang menjadi dasar bagi tingginya produktivitas kerja guru.

Annas Firdausi(2018: 272) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan persepsi, rasa senang dan tidak senang yang timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi pekerjaannya dengan indikator perasaan terhadap (a) pekerjaan itu sendiri, (b) peluang untuk promosi, (c) pengakuan, (d) kondisi kerja, (e) manfaat (benefits), (f) teman kerja, dan (g) pemangku kepentingan. Naik turunnya dipengaruhi setiap orang. Pendapat Colquitt *et.al.* (2011: 106) mengenai hal adalah sebagai berikut :

(1) *Pay (high salary, secure salary)*, (2) *Promotion (frequent promotions, promotion based on ability)*, (3) *Supervision or controlling*, (4) *Coworkers (enjoyable coworkers, responsible coworkers)*, (5) *Work itself*, (6) *Altruism (helping others, moral causes)*, (7) *Status (prestige, power over others fame, sense of achievement)*, (8) *Environment (comfort, safety)*

Colquitt menjelaskan perilaku mengedapankan kerja lingkungan untuk kenaikan gaji, jabatan. Pemikiran yang sama diungkapkan oleh James L. Gibson (2006:108) yaitu ada hal berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a. *Pay. The amount received and the perceived equity of pay.*
- b. *Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
- c. *Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement.*
- d. *Supervisor or controlling. The supervisor's abilities to demonstrate interest in and concern about employees.*
- e. *Co-workers. The extent to which co-workers are friendly, competent and supportive.*

Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja adalah "*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one's job*". Seseorang dapat menjadi relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya, dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek yang lain.

Ada lima penyebab kepuasan kerja:

- a. Memerlukan pemenuhan.

Model ini menawarkan kepuasan yang ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya. Empat pilihan utamanya adalah:

kompensasi, benefit, keamanan kerja, dan keseimbangan kerja/hidup – semua berhubungan secara langsung dengan kemampuan karyawan.

b. Perbedaan

Model ini menawarkan kepuasan yang merupakan hasil dari pertemuan harapan. Model ini memprediksi seseorang akan puas ketika dia mencapai hasil di atas harapannya

c. Pencapaian Nilai.

Pencapaian nilai adalah sejauh mana pekerjaan memungkinkan pemenuhan nilai-nilai kerja seseorang.

d. Keadilan.

Pada model ini, kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa adil seorang individu diperlakukan saat bekerja. Kepuasan dihasilkan dari persepsi hasil kerja seseorang, relatif terhadap masukan, dibandingkan secara menguntungkan dengan hasil/masukan orang lain.

e. Disposisi/Komponen Genetik.

Khususnya, model disposisi/genetik berdasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah bagian dari fungsi perlakuan dan faktor genetik.

Dalam suatu organisasi, komitmen kerja sering diakaitkan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut semakin menguatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru akan semakin tinggi

pula komitmen kerja. Sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja guru tersebut akan semakin rendah pula komitmen kerja. Menurut Ferdinandus (2012) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang misalnya sifat pekerjaan, pekerjaan memiliki otonomi untuk bertindak, adanya variasi, adanya umpan balik (*feed back*), adanya program pengenalan yang tepat, situasi lingkungan kerja yang kondusif.

Komitmen berkaitan kepuasan bersemangat hingga tidak merasakan beban dalam bekerja yaitu orang yang memiliki kepuasan kerja. Bisa diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku dari kepercayaan personal pada bagoan yang ada dilingkungan kerja serta bisa memberikan rasa senang atau tidak senang ketika menjalankan optimis dan bangga.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2015)

Mempunyai judul "*Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Guru MTs di Jakarta Selatan*". Komitmen guru di MTs Jakarta Selatan untuk menentukan pengaruh dari kerjasama tim dan kepercayaan ini merupakan bagian dari tujuan penelitian. Metode dalam penelitian menggunakan turun langsung kelapangan dan memilih teknik acak sederhana. Mengindikasikan data interpretasi dan analisi untuk: (1) bekerjasama dengan group memiliki sebuah pengaruh yang baik pada komitmen; (2) kepercayaan memiliki sebuah dampak langsung yang baik

pada komitmen; (3) bekerja sama bersama tim memiliki sebuah dampak yang baik pada kepercayaan.

Kesamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni memakai tipe penelitian kuantitatif dan memakai variabel kepercayaan sebagai variabel X dan komitmen sebagai variabel Y mirip halnya dengan penelitian yang penulis laksanakan. Adanya ketidaksamaan penelitian yang dilakukan penulis merupakan didalam arti lingkungan yang berbeda dan juga variabel kerjasama tim bukan termasuk variabel yang diteliti oleh penulis.

2. Dihasilkan oleh M. Djazari Sukanti (2010)

Berjudul "*Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat kepuasan guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta; (2) mendeskripsikan tingkat komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta; dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan: (1) semua guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta merasa sangat puas. Secara rinci kepuasan kerja guru dilihat dari pekerjaan cenderung sangat puas, gaji dan insentif sangat puas, kenaikan pangkat/ golongan sangat puas, kegiatan supervisi sangat puas, dukungan teman sejawat dan dukungan orang tua peserta

didik sangat puas, kondisi kerja sangat puas, kegiatan pembelajaran sangat puas dan kebijakan sekolah sangat puas; (2) sebagian besar (85%) guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta komitmen kerjanya sangat tinggi. Secara rinci komponen komitmen kerja dapat dilihat dari komponen komitmen afektif tergolong sangat tinggi, kontinuans sangat tinggi dan normatif sangat tinggi; (3) terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 41,90%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel kepuasan guru sebagai variabel X dan komitmen kerja guru sebagai variabel Y sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda dan juga penelitian ini tidak meneliti variabel kepercayaan seperti yang penulis lakukan.

3. Dilaksanakan oleh Budi Susetyo (2013)

Berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Modernitas Individu dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Jombang)*". Tujuannya menjelaskan:(1) pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru; (2) pengaruh langsung yang signifikan antara

kepuasan kerja terhadap kinerja guru; (3) pengaruh langsung yang signifikan antara modernitas individu terhadap kinerja guru; (4) pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen kerja guru terhadap kinerja guru; dan (5) pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru.

Penelitian survey, melalui pengumpulan data teknik kuesioner. Uji hipotesisi menghasilkan terdapat pengaruh langsung positif signifikan: (1) kepuasan kerja terhadap komitmen kerja; (2) kepuasan kerja terhadap kinerja guru; (3) modernitas individu terhadap kinerja guru; (4) komitmen guru terhadap kinerja guru; dan (5) kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru.

4. Dihasilkan oleh Oyewobi(2012)

Tentang "*Job Satisfaction and Job Commitment: A Study of Quantity Surveyors in Nigerian Public Service*". berpendapat "*The findings revealed that strong positive correlation do exist between variables of job satisfaction and job commitment. This implies that quantity surveyors in the Nigerian public service are more committed to their job when they derive more satisfaction in their job*".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa temuan-temuan yang relevan terdapat hubungan yang kuat terjadi antara variabel kepuasan kerja dan komitmen kerja. Diharapkan para pengawas di pelayanan publik Nigeria akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya saat mereka memperoleh lebih banyak kepuasan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil

temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan komitmen dan kepuasan kerja sangat kuat, maka tingkat pelayanan publik diharapkan meningkat.

5. Vigoda-Gadot dan Talmud (2010)

Meneliti; "*Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support*". Ditemukan keefektifan hubungan persepsi pada organisasi dan hasil kerja, komitmen, stres merupakan variabel yang moderaat memberi dukungan.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru

Tanggung jawab disekolah dipegang penting oleh guru, harus aktif menjadi yang sempurna dan memiliki kedudukan untuk membeimbing siswa disekolah. Terhadap Kepala sekolah akan percaya apabila mempunyai komitmen kerja. Ini menjadi penyambung perasaan yang menyatukan orang dan harus terus terang. Kesimpulannya komitmen berkaiatan dengan kepercayaan karena akan menyambungkan silaturahmi..

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru

Perasaan menyenangkan atau tidak yang ada di lingkungan merupakan aspek dari kepuasan kerja. Pekerjaan memiliki aspek : (1) mendukungnya dalam bekerja, (2) atasan serta teman akrab saling memberi dukungan mendukung, (3) efektifnya dalam mengawasi kerja, (4) adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kepriabdian, (5) adanya kebijakan yang mendukung

pendidikan dengan adanya perasaan senang pada pekerjaan, guru bisa melaksanakan peningkatan dan perbaikan sendiri yang akhirnya akan menghasilkan kerja bermutu efektif. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka bertambahnya komitmen kerja.

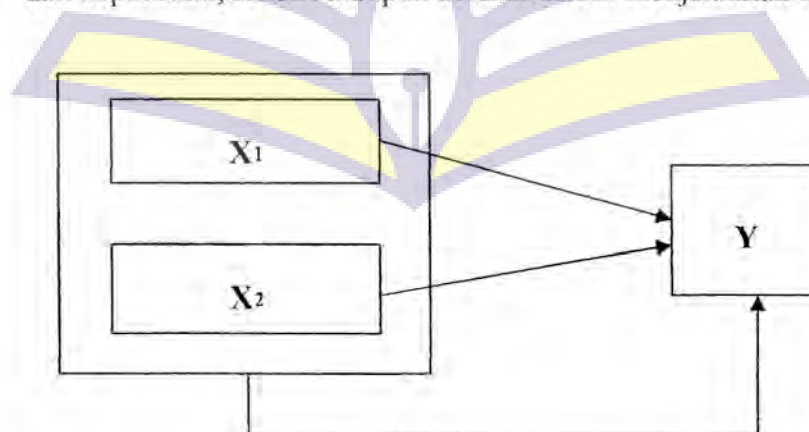
3. Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Kerja Guru

Untuk menindaklanjuti kepuasan kerja pada setiap anggota organisasi maka kepercayaan bisa dibentuk. apabila manager memberi kepercayaan untuk pegawai dan berjanji untuk memajukan kariernya dikarenakan prestasi yang ada, maka dia bisa mendapatkan peluang.

Ciri khas seseorang yang bisa mewujudkan kepercayaan nya antara lain: (1) jujur, (2) pantang menyerah, (3) ikut serta, (4) mengoreksi diri sendiri, (5) berlomba dengan baik, (6) taat aturan, (7) apresiasi.

Dari penjelasan di atas banyak faktor yang mempengaruhi kepercayaan dan kepuasan, sendiri ataupun bersama dalam menjalankan tugas.



Gambar 2.1 konstelasi pengaruh kepercayaan (X₁) dan kepuasan kerja(X₂) terhadap komitmen kerja guru (Y)

Keterangan:

X1 = Kepercayaan

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Kerja Guru

X1 – Y = Kepercayaan memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja guru

X2 – Y = Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja guru

(X1, X2) -Y = Kepercayaan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh

terhadap komitmen kerja guru

F. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan Ruang Lingkup

Meneliti “Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” meliputi:

a. Ruang lingkup ilmu

Berupaya membahas perilaku individu dalam organisasi pendidikan dasar.

b. Komitmen kerja guru, kepercayaan dan kepuasan kerja merupakan objek penelitian.

c. Guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sebagai subyek penelitian.

d. Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di 30 sekolah dasar negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN 1, 2, 3 Pasuruan, SDN 1, 2, 3 Kelaten, SDN Kekiling, SDN Belambangan, SDN Banjarmasin, SDN Waykalam, SDN Gayam, SDN Gandri, SDN 1, 2 Rawi, SDN

1, 2, 3 Kuripan, SDN 1, 2, 3 Sukabaru, SDN Pisang, SDN Tanjung Heran, SDN Taman Baru, SDN 1, 2 Padan, SDN Kampung Baru, SDN Ruang Tengah, SDN Tetaan, SDN Penengahan, SDN Gedung Harta. Dimulsi dsri Januari sampai dengan Februari 2019.

2. Definisi Konseptual Variabel

a. Definisi Konseptual Variabel Komitmen Kerja

Secara konseptual yang dimaksud komitmen kerja guru dalam penelitian ini adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang guru mengenal dan terikat pada sekolahnya. Perjanjian bertujuan kedalam hal ini merupakan kemauan personal agar bertahan dirinya menjadi anggota dalam organisasi dan dengan tujuan organisasinya bisa tercapai.

b. Definisi Konseptual Variabel Kepercayaan

Hasilnya mempunyai maksud bahwa kepercayaan adalah sebuah kemauan personal untuk bisa menitipkan diri berdasarkan keinginan yang baik terhadap perbuatan dan perlakuan.

c. Definisi Konseptual Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap dan keyakinan individu terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3. Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Operasional Variabel Komitmen Kerja Guru

Komitmen guru adalah adalah tercapainya kualitas pendidikan melalui organisasi sekolah agar mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras, yang melahirkan tanggung jawab dan sikap reponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

b. Definisi Operasional Variable Kepercayaan

Kemauan setiap orang tergantung pada diri sendiri dan pengharapan yang optimis atas suatu tindakan dan perkataan orang lain, dengan indikator: konsistensi, loyalitas dan keterbukaan, integritas, kompetensi.

c. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

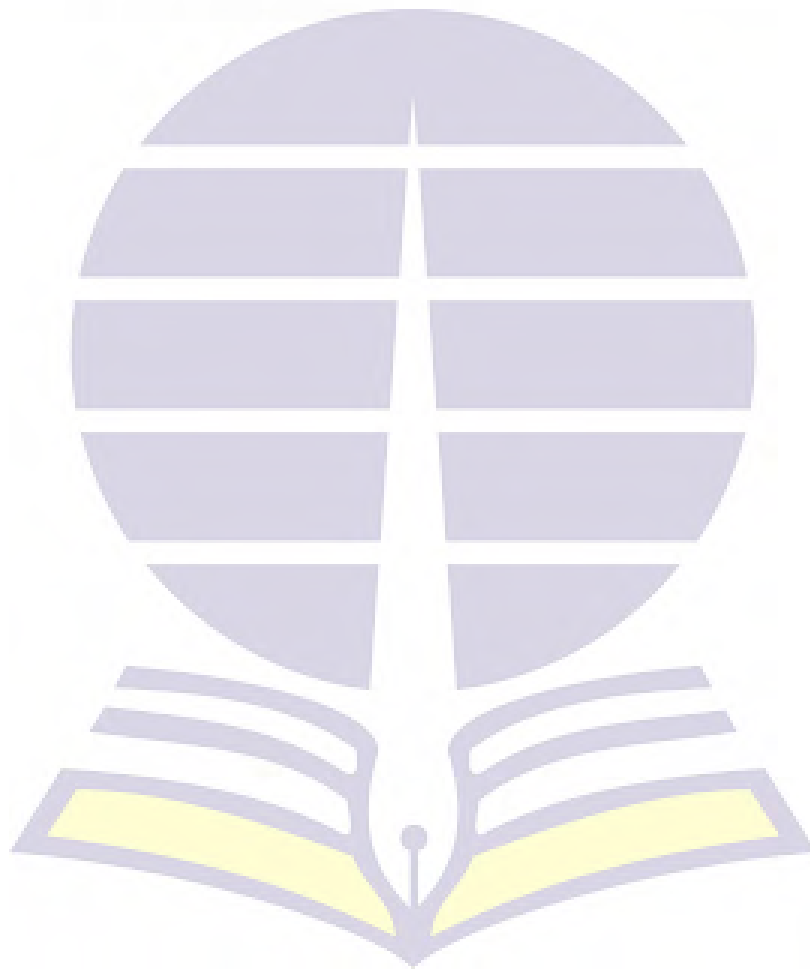
Pelaksanaan tugas akan menimbulkan perasaan senang di lingkungan kerja ini merupakan bagian dari operasional variable kepuasan kerja. Perilaku dari kepercayaan personal pada bagoan yang ada dilingkungan kerja serta bisa memberikan rasa senang atau tidak senang ketika menjalankan optimis dan bangga.

G. Hipotesis

Dirumuskan dugaan sementara yaitu:

1. Kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian survei, merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih detail misalnya disertai dengan data numerik, karakteristik serta pola hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial dengan membedakan variabel ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah kepercayaan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah komitmen kerja guru.

Seiring dengan sifat penelitian deskriptif korelasional, peneliti mencoba mempertimbangkan dan menggambarkan fakta atau kenyataan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kemudian, fakta atau kenyataan tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kemudian menggunakan analisis korelasi dan regresi. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

B. Sumber Informasi

Penelitian yang dilakukan menggunakan populasi dan sampel dari guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi sekaligus sampel pada penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 106 orang yang tersebar di 30 SD Negeri.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah alat pengukur yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu kegiatan penelitian. Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik angket atau *questionare*. Sugiyono(2017:199) mengemukakan kuesioner atau angket adalah suatu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Adapun prinsip dalam penulisan kuesioner atau angket, yaitu sebagai berikut: isi dan tujuan, bahasa yang digunakan mudah, tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan hal-hal yang sudah lupa, pertanyaan tidak mengarahkan, panjang pertanyaan, dan urutan pertanyaan. Menurut Supardi (2017: 12), angket berisi sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah disediakan jawabannya untuk dipilih, atau disediakan tempat untuk mengisi jawabannya. Pengumpulan data yang digunakan dengan teknik angket dilakukan dengan cara mendistribusikan sejumlah instrumen berupa kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian.

Pemilihan pada teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan dengan alasan bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator yang merupakan penjabaran dari variabel kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket. Berikut kisi-kisi instrumen angket komitmen kerja guru.

1. Kisi-kisi Komitmen Kerja Guru

Kemauan guru untuk tetap bertahan di dalam anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi dan mutu pendidikan berkualitas diukur dengan mempergunakan lima pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) yang dituangkan dalam 20 butir soal dan diberi nilai 20-100. Berikut tabel bobot nilai skala Likert yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert Komitmen Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	R	3
4	TS	2
5	STS	1

Adapun penyusunan kisi-kisi berdasarkan indikator untuk mengukur komitmen kerja guru sebagai berikut: (1) afektif; (2) kesinambungan; dan (3) normatif.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Komitmen Kerja Guru (Y)	1. Afektif	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	2. Kesinambungan	9,10,11,12,13,14	6
	3. Normatif	15,16,17,18,19,20	6
		Jumlah	20

Pada penelitian ini, penulis menggunakan angket komitmen kerja guru dengan jumlah soal sebanyak 20 butir, dengan klasifikasi indikator : afektif sebanyak 8 butir soal, kesinambungan sebanyak 6 butir soal, dan normatif sebanyak 6 butir soal.

2. Kisi-kisi Kepercayaan

Dapat dikatakan bahwa guru ingin menggantungkan diri pada pihak lain adanya keinginan baru, diukur melalui kuesioner menggunakan skala *Likert* melalui

pilihan lima jawaban Sangat Sering (SS), Sering(S), Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

Tabel 3.3
Skala Likert Kepercayaan

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

Adapun indikator untuk mengukur kepercayaan yaitu 1) integritas, 2) Kompetensi, 3) Konsistensi, 4) Loyalitas, dan 5) keterbukaan yang dituangkan pada soal sebanyak 28, diberikan waktu 28-140 dengan menggunakan angket.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kepercayaan

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepercayaan (X ₁)	1. Integritas	1, 2, 3, 4, 5	5
	2. Kompetensi	6,7,8, 9, 10	5
	3. Konsistensi	11,12,13, 14, 15,16	6
	4. Loyalitas	17, 18, 19, 20,21,22	6
	5. Keterbukaan	23, 24, 25, 26,27,28	6
	Jumlah		28

Selanjutnya penelitian ini penulis menggunakan angket kepercayaan sebanyak 28 butir soal, dengan klasifikasi indikator : integritas sebanyak 5 butir

soal, kompetensi sebanyak 5 butir soal, konsistensi sebanyak 6 butir soal, loyalitas sebanyak 6 butir soal, dan keterbukaan sebanyak 6 butir. Soal.

3. Kisi-kisi Kepuasan Kerja

Indikator-indikator ini disajikan dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering(SS), Sering(S), Cukup Sering (CS), Jarang(J) dan Tidak Pernah(TP) yang jadi bahan kepuasan kerja. Jumlah soal yang disediakan sebanyak 30 soal, dengan skor maksimal 50 menggunakan angket.

Tabel 3.5
Skala Likert Kepuasan Kerja

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

Adapun kriteria kepuasan kerja dapat diketahui antara lain dengan mengukur frekuensi 1) kebanggaan, 2) rasa nyaman 3) rasa tanggung jawab dan 4) rasa optimis.

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepuasan Kerja (X ₂)	1. Kebanggaan	1,2,3,4,5	5
	2. Rasa nyaman	6,7,8,9,10,11	6
	3. Rasa tanggung jawab	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22	11
	4. Rasa optimis	23,24,25,26,27,28,29,30	8
		Jumlah	30

Pada penelitian ini, penulis menggunakan angket kepuasan kerja sebanyak 30 butir, dengan klasifikasi indikator : kebanggaan sebanyak 5 butir, rasa nyaman sebanyak 6 butir, rasa tanggung jawab sebanyak 11 butir, dan rasa optimis sebanyak 8 butir,

Menurut pendapat Sugiyono, skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepercayaan, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Uji coba instrumen dibutuhkan karena untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sahih (*valid*) dan reliabel (*handal*). Disini yang dimaksud dengan sahih atau *valid* yaitu untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak akan diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau *handal* yaitu untuk melihat apakah suatu alat ukur

mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Suharsimi Arikunto(2009: 80) dalam bukunya mengemukakan validitas dapat diartikan sebagai kondisi dari suatu ukuran yang memperlihatkan tingkatan-tingkatan kebenaran suatu instrumen yang diteliti. *A test is valid if it measures what it purpose to measure* atau jika diartikan adalah sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Adapun validitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu validitas isi dan validitas konstruk.

a. Validitas Isi

Validitas isi menurut Sugiyono(2017: 182) dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan materi pelajaran yang telah diajarkan, apabila instrumen tersebut berbentuk tes. Pada umumnya, validitas isi dapat ditentukan melalui pertimbangan para ahli (validator). Fungsi dari validator dalam penelitian ini ialah untuk memvalidasi isi dari suatu instrumen, apakah sudah relevan dengan indikator kemampuan penalaran matematis. Jika instrumen tersebut telah divalidasi dan dapat dikatakan valid atau layak untuk digunakan, maka instrumen soal tersebut dapat dibagikan kepada responden yang akan diteliti.

b. Validitas Konstruk

Validitas konstruk dapat diartikan sebagai suatu tes yang bertujuan untuk mengukur konstruk atau trait (kemampuan). Setelah itu dari beberapa data hasil uji coba terkumpul, maka data tersebut dianalisis supaya dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen. Rumus yang digunakan untuk pengolahan, pengujian maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu Program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*).

Apabila butir yang dinyatakan gugur, maka tidak mempengaruhi butir lainnya untuk setiap indikator untuk masing-masing variabel, butir yang telah gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang sah dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Untuk menghitung validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan rumus *Korelasi Pearson product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan :

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

Setelah mendapatkan nilai korelasi (r_{hitung}), kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} keputusannya yaitu: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur maupun instrumen yang digunakan

dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrumen valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) yaitu:

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: dikutip dalam (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja Guru

Valid atau tidaknya butir pernyataan pada Komitmen Kerja Guru 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 dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 21$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan dari validitas Komitmen Kerja Guru (Y) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Validitas Komitmen Kerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,513	0,444	valid	11	0,489	0,444	valid
2	0,515	0,444	valid	12	0,159	0,444	Tidak valid
3	0,496	0,444	valid	13	0,610	0,444	valid
4	0,479	0,444	valid	14	0,579	0,444	valid
5	0,447	0,444	valid	15	0,505	0,444	valid
6	0,513	0,444	valid	16	0,477	0,444	valid
7	0,628	0,444	valid	17	0,521	0,444	valid
8	0,494	0,444	valid	18	0,732	0,444	valid
9	0,538	0,444	valid	19	0,464	0,444	valid
10	0,544	0,444	valid	20	0,475	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.2 dari 20 butir pernyataan yang diajukan terdapat 1 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 12 sehingga hanya 19 butir soal tersisa yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Kepercayaan

Dari hasil Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kepercayaan dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, dan jika sebaliknya dinyatakan valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha =$

0,05; $n = 21$ sebesar 0,444. Dari hasil perhitungan validitas Kepercayaan (X_1) dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.9
Hasil Perhitungan Validitas Kepercayaan (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,516	0,444	Valid	15	0,472	0,444	valid
2	0,490	0,444	Valid	16	0,544	0,444	valid
3	0,468	0,444	Valid	17	0,531	0,444	valid
4	0,507	0,444	Valid	18	0,522	0,444	valid
5	0,449	0,444	Valid	19	0,494	0,444	valid
6	0,485	0,444	Valid	20	0,458	0,444	valid
7	0,478	0,444	Valid	21	0,534	0,444	valid
8	0,512	0,444	Valid	22	0,755	0,444	valid
9	0,464	0,444	Valid	23	0,547	0,444	valid
10	0,486	0,444	Valid	24	0,492	0,444	valid
11	0,490	0,444	Valid	25	0,767	0,444	valid
12	0,170	0,444	Tidak valid	26	0,497	0,444	valid
13	0,018	0,444	Tidak valid	27	0,503	0,444	valid
14	0,292	0,444	Tidak valid	28	0,490	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan hasil dari 28 butir pernyataan yang diajukan terdapat 3 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 12, 13 dan 14 sehingga hanya 25 butir soal tersisa layak digunakan untuk mendapatkan data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada kepuasan kerja guru 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 dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 21$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kepuasan Kerja Guru (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Perhitungan Validitas Kepuasan Kerja Guru (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,452	0,444	valid	16	0,483	0,444	Valid
2	0,487	0,444	valid	17	0,479	0,444	Valid
3	0,530	0,444	valid	18	0,481	0,444	valid
4	0,507	0,444	valid	19	0,537	0,444	valid
5	0,123	0,444	Tidak valid	20	0,495	0,444	valid
6	0,480	0,444	valid	21	0,459	0,444	valid
7	0,458	0,444	valid	22	0,450	0,444	valid
8	0,474	0,444	valid	23	0,545	0,444	valid
9	0,622	0,444	valid	24	0,135	0,444	Tidak valid
10	0,164	0,444	Tidak valid	25	0,535	0,444	valid
11	0,508	0,444	Valid	26	0,504	0,444	valid
12	0,519	0,444	Valid	27	0,505	0,444	valid
13	0,491	0,444	Valid	28	0,448	0,444	valid
14	0,471	0,444	Valid	29	0,599	0,444	valid
15	0,482	0,444	Valid	30	0,602	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Berdasarkan hasil data perhitungan pada tabel diatas diperoleh dari 30 butir pernyataan yang diajukan terdapat 3 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 5, 10 dan 24 sehingga hanya 27 butir soal tersisa layak digunakan untuk mendapatkan data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik yaitu hendaknya harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Instrumen pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan sarana komputer program SPSS 22. Langkah-langkah untuk mencari reliabilitas dengan metode alpha dapat dijelaskan pada berikut ini :

Langkah I:

Menghitung varians skor pada tiap item dengan menggunakan rumus:

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

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:

Menjumlahkan varians di semua item dengan menggunakan rumus berikut ini :

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

Keterangan:

$\sum S_1$: jumlah varians semua item

S_i : varians item ke- i , $i = 1, 2, 3, \dots, n$

Langkah III:

Menghitung varians total dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

S_1 : varians total

\sum_1^2 : jumlah kuadrat X total

$(\sum X_1)^2$: kuadrat jumlah X total

N : jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum s_1}{S_1} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : nilai reliabilitas

$\sum S_1$: jumlah skor tiap-tiap item

S_1 : varians total

K : jumlah item

Langkah V:

Menentukan derajat reliabilitas dengan menggunakan tabel.

Dapat dilihat dari harga reliabilitas yang sudah diperoleh, maka hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal

kepercayaan 95%. Apabila harga perhitungan \geq dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen dari hasil uji coba kemudian dipaparkan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 3.11
Daftar 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	Sangat rendah

Sumber: dikutip dalam (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja Guru

Dari perhitungan reliabilitas instrumen untuk Komitmen Kerja Guru (Y) dilakukan pada 20 butir soal pernyataan. Reliabilitas instrumen Komitmen Kerja Guru (Y) memperoleh hasil sebanyak 0,911. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari Komitmen Kerja Guru (Y) memperoleh hasil yang sangat tinggi.

Tabel 3.12
Statistika Reliabilitas Komitmen Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	20

b. Hasil Uji Reliabilitas Kepercayaan

Dalam perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kepercayaan (X_1) dilakukan pada 28 butir soal pernyataan. Hasil perhitungan yang didapat dari koefisien reliabilitas instrumen Kepercayaan (X_1) sebanyak 0,8333. Maka dari itu hasil dari Kepercayaan (X_1) menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Berikut tabel statistik reliabilitas Kepercayaan (X_1).

Tabel 3.13
Statistika Reliabilitas Kepercayaan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	28

c. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

Dalam perhitungan reliabilitas instrumen untuk kepuasan kerja guru (X_2) menggunakan 30 butir soal pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru (X_2) sebanyak 0,906. Maka dari itu reliabilitas dari kepuasan kerja guru (X_2) menunjukkan hasil yang sangat tinggi.

Tabel 3.14
Statistika Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	30

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum melaksanakan analisis data, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat berbentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram.

2. Pengujian Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Variabel kepercayaan (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen kerja guru (Y) menggunakan Pengujian normalitas terhadap semua variabel yang diteliti. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dan yang telah diperoleh berdistribusi normal ataupun tidak. Sampel yang akan diambil, berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak ini dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas.

Dikatakan hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya, apabila pengujian normal. Uji normalitas dapat digunakan dengan baik secara manual ataupun menggunakan komputer program SPSS. Pada penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriteria dari uji ini 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 $\text{sig} > 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bermaksud untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal guna mengetahui apakah populasi penelitian mempunyai variansi yang sama atau tidak. Pada uji homogenitas menggunakan uji Barletts, dijelaskan apabila nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Dalam hal ini diperlukan pengujian untuk menghitung hasil varians, pengujian yang digunakan adalah metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

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

c. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang harus dipenuhi untuk analisis regresi, uji ini bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bersifat linier, kuadratik atau bisa dikatakan dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Panduan yang dapat digunakan untuk melihat kelinieritas ini adalah dengan menggunakan *scatterplot*, dikatakan regresinya adalah linier apabila data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus.

Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from linearity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier

H_1 : Model persamaan regresi linier

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linearity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima..

3. Pengujian Hipotesis

Pengaruh variabel bebas yaitu variabel kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat komitmen kerja guru (Y) merupakan Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini baik secara sendiri ataupun bersama.

Dengan menghitung nilai uji statistik F dapat digunakan untuk melihat apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y.

Besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat dilihat secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y yang dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (r^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t .

Untuk perhitungan hasil nilai uji statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for Window. Langkah-langkah yang akan ditempuh untuk menganalisis hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Kemudian teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. Dalam hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Rumus Korelasi Pearson product Moment adalah:

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

Keterangan	:
r_{hitung}	: Koefisien korelasi
n	: Jumlah sampel
X	: Skor variabel bebas
Y	: Skor variabel terikat

Uji t digunakan untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, ini dijelaskan dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Menurut Agus Irianto

Selanjutnya menghitung persamaan regresinya yaitu untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Pada persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dijelaskan dengan rumus :

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

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 sebagai berikut:

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

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

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

- b. $H_a : \rho \neq 0$, berarti X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Arti dalam pengambilan keputusan:

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

- b. Persamaan Regresi Ganda

Untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda. Korelasi pearson adalah teknik korelasi ganda yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini ditujukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang berarti antara ketiga variabel bebas secara bersama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Berikut ini merupakan rumus dari koefisien korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 menurut Sutrisno Hadi (2009:33):

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

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

Untuk menguji signifikan atau tidaknya korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- N : Cacah kasus
 m : Cacah prediktor
 R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-predikto
 Selanjutnya untuk menghitung persamaan regresi ganda dapat

menggunakan rumus berikut menurut Agus Irianto (2009:137):

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

- Keterangan :
- Y : Variabel komitmen kerja guru
 X_1 : Variabel kepercayaan
 X_2 : Variabel kepuasan kerja
 A : Konstanta
 a_1, a_2 dan a_3 : Koefisien regresi yang dicari

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

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

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

Arti dalam pengambilan keputusan:

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

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara

variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

4. Uji Signifikansi Regresi

Dari hasil uji tingkat keberartian regresi yang diperoleh, dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda. Adapun hipotesis yang diajukan dalam uji ini yaitu:

H_0 = Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 = Persamaan regresi signifikan

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian adalah langkah yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk masuk ke tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian dilakukan pada 30 SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 106 orang guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang dijadikan sebagai sampel dan sudah mengisi angket yang diajukan. Peneliti menjelaskan tentang bagaimana cara pengisian angket sebelum guru melakukan pengisian angket yang telah disediakan.

B. Hasil

Data yang telah dijelaskan dalam penelitian ini adalah Komitmen Kerja Guru (Y), Kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Selanjutnya masing-masing dicari nilai maksimum dan minimum, mean, simpangan baku dan variannya dari keseluruhan data yang diperoleh. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X1	X2
N	106	106	106
Skor terendah	53	67	61
Skor tertinggi	76	105	93
Skor rata-rata	64,1	83,18	75,15
Median	65	82,5	75
Modus	65	82	74
Simpangan baku	5,12	7,44	5,49
Varians	26,22	55,43	30,16

Keterangan:

- n : Jumlah responden
Y : Komitmen Kerja Guru
X₁ : Kepercayaan
X₂ : Kepuasan kerja guru

1. Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

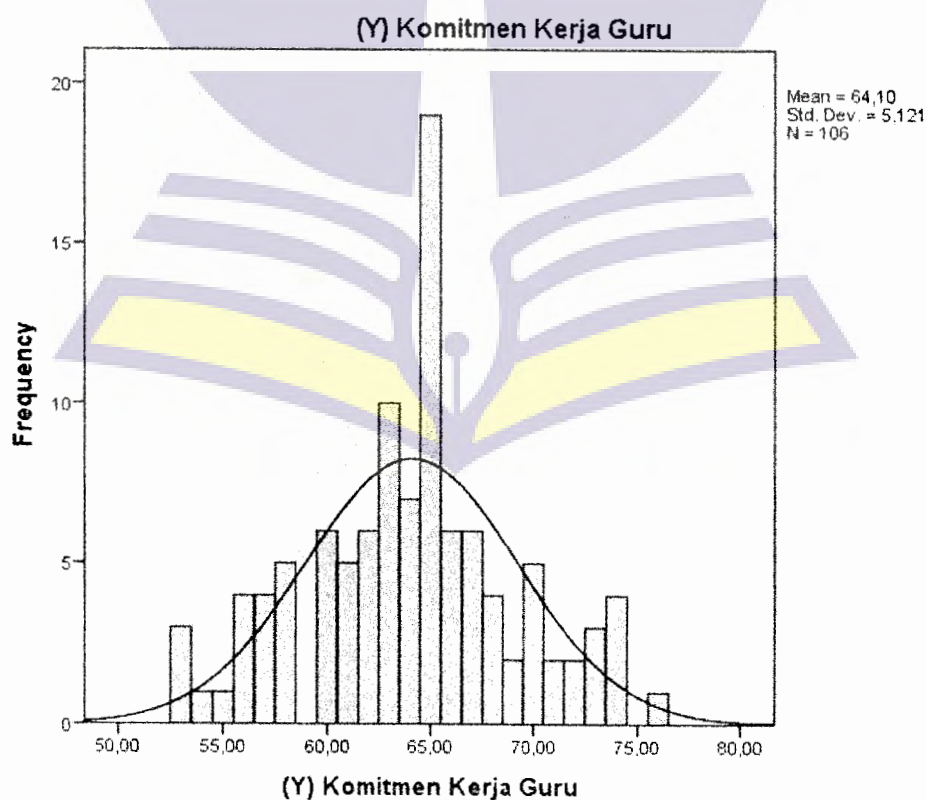
Dari hasil data yang didapat di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, diperoleh hasil variabel Komitmen Kerja Guru (Y) memperoleh mean 64,1; simpangan baku 5,12; median 65 dan modus 65; nilai maksimum 76 dan nilai minimum 53. Berikut hasil distribusi frekuensi skor variabel Komitmen Kerja Guru (Y):

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	53 – 57	13	12,3
2	Rendah	58 – 62	22	20,7
3	Sedang	63 – 67	48	45,3
4	Tinggi	68 – 72	15	14,2
5	Sangat Tinggi	73 – 77	8	7,5
Jumlah			106	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Dari skor Komitmen Kerja Guru pada tabel di atas digambarkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.1 Histogram Skor Komitmen Kerja Guru

Dilihat dari distribusi frekuensi skor variabel Komitmen Kerja Guru (Y) dan histogram pada gambar di atas dapat diketahui ada 12,3% atau sebanyak 13 pendidik memiliki persepsi tentang Komitmen Kerja Guru sangat rendah, 20,7% atau sebanyak 22 pendidik memiliki persepsi tentang Komitmen Kerja Guru yang rendah, 45,3% atau sebanyak 48 pendidik memiliki persepsi tentang Komitmen Kerja Guru yang sedang, 14,2% atau sebanyak 15 pendidik memiliki persepsi tentang Komitmen Kerja Guru yang tinggi dan sebanyak 7,5% atau sebanyak 8 pendidik memiliki persepsi tentang Komitmen Kerja Guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Kepercayaan (X_1)

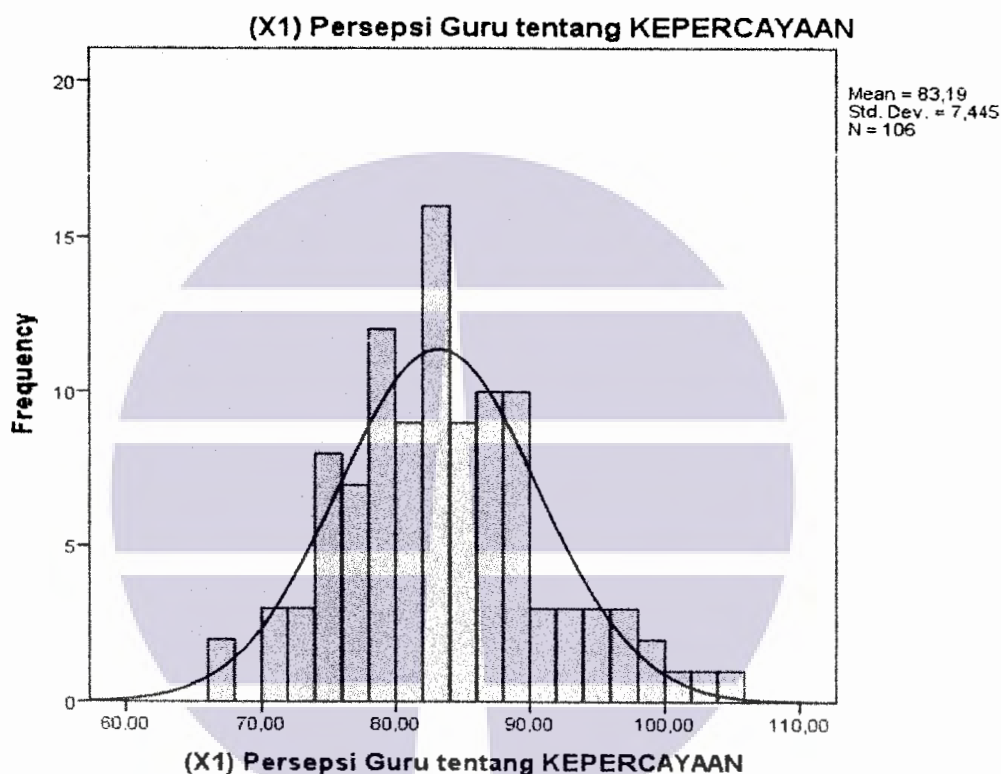
Berdasarkan hasil data yang didapat di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, diperoleh hasil variabel Kepercayaan (X_1) memperoleh mean 83,18; simpangan baku 7,44; median 82,5 dan modus 82; dan nilai maksimum 105 serta nilai minimum 67. Berikut ini table distribusi frekuensi skor variabel Kepercayaan (X_1):

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Kepercayaan (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	67 – 74	12	11,3
2	Rendah	75 – 82	41	38,7
3	Sedang	83 – 90	39	36,8
4	Tinggi	91 – 98	10	9,4
5	Sangat Tinggi	99 – 106	4	3,8
Jumlah			106	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Dari skor kepercayaan yang ada pada tabel di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.2 Histogram Skor Kepercayaan

Dari hasil distribusi frekuensi skor variabel, kepercayaan (X_1) dan histogram pada gambar di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11,3% atau sebanyak 12 pendidik memperoleh persepsi tentang kepercayaan masih sangat rendah, diperoleh hasil 38,7% atau sebanyak 41 pendidik memiliki persepsi tentang Kepercayaan yang rendah, diperoleh hasil 36,8% atau sebanyak 39 pendidik memiliki persepsi tentang Kepercayaan yang sedang, diperoleh hasil 9,4% atau sebanyak 10 pendidik memiliki persepsi tentang Kepercayaan yang tinggi dan diperoleh hasil 3,8% atau

sebanyak 4 pendidik memiliki persepsi tentang kepercayaan yang sangat tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2)

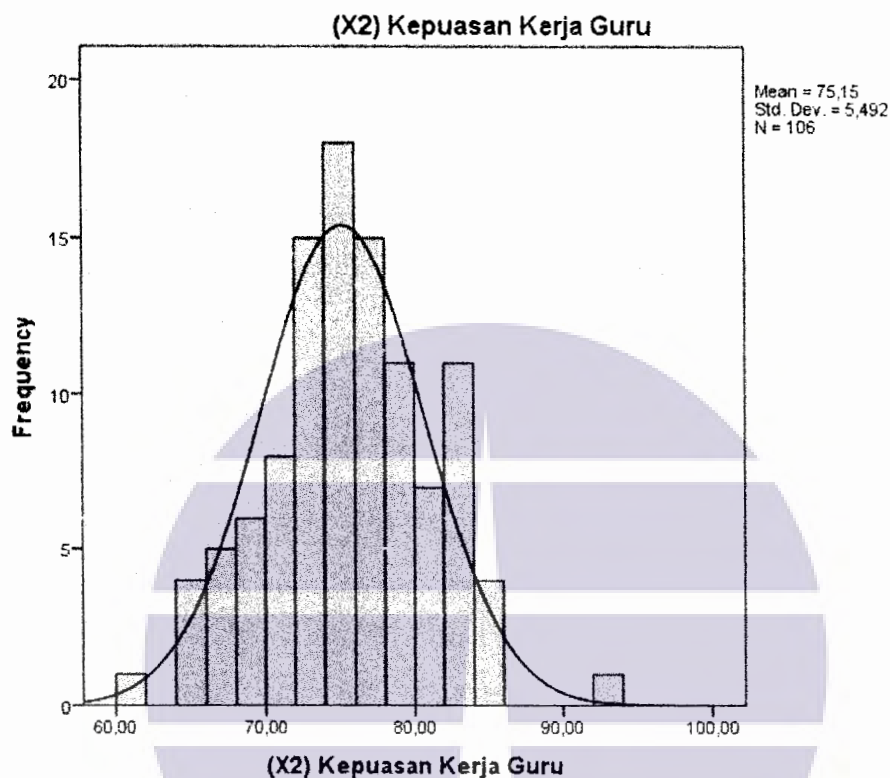
Berdasarkan data yang didapat di lapangan selanjutnya hasil tersebut diolah secara statistik, diperoleh hasil variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) memperoleh mean 75,15; simpangan baku 5,49; median 75 dan modus 74; dan nilai tertinggi 93 serta nilai terendah 61. Di bawah ini merupakan distribusi frekuensi skor variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2):

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	61 – 67	10	9,5
2	Rendah	68 – 74	40	37,7
3	Sedang	75 – 81	40	37,7
4	Tinggi	82 – 88	15	14,2
5	Sangat Tinggi	89 – 95	1	0,9
Jumlah			106	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Dari skor Kepuasan Kerja Guru yang ada pada tabel di atas dapat digambarkan dalam bentuk histogram berikut:



Gambar 4.3: Histogram Skor Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) dan histogram pada gambar di atas dapat diketahui ada sebanyak 9,5% atau sebanyak 10 pendidik menyatakan bahwa kepuasan kerja guru sangat rendah, diperoleh hasil 37,7% atau sebanyak 40 pendidik menyatakan bahwa kepuasan kerja guru rendah, diperoleh hasil 37,7% atau sebanyak 40 pendidik menyatakan bahwa kepuasan kerja guru sedang, diperoleh hasil 14,2% atau sebanyak 15 pendidik menyatakan bahwa kepuasan kerja guru tinggi dan sebanyak 0,9% atau sebanyak 1 pendidik menyatakan bahwa kepuasan kerja guru sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Dibagian analisis ini diawali dengan uji asumsi yang disyaratkan dengan uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Untuk uji tersebut digunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan dijelaskan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut

a. Uji Normalitas Data

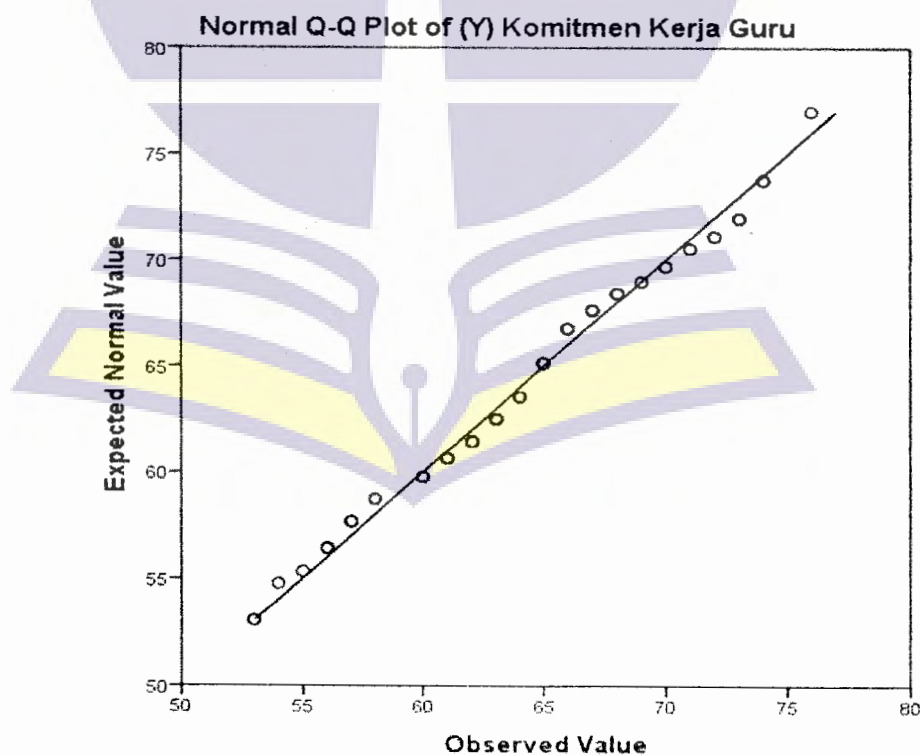
Untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji normalitas data. Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Kerja Guru (Y)	Kepercayaan (X1)	Kepuasan Kerja Guru (X2)
N		106	106	106
Normal	Mean	64,1038	83,1887	75,1509
Parameters ^a	Std.	5,12125	7,44518	5,49249
^b	Deviation			
Most	Absolute	,100	,076	,066
Extreme	Positive	,100	,076	,066
Differences	Negative	-,084	-,043	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,100	,076	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111	,152	,200

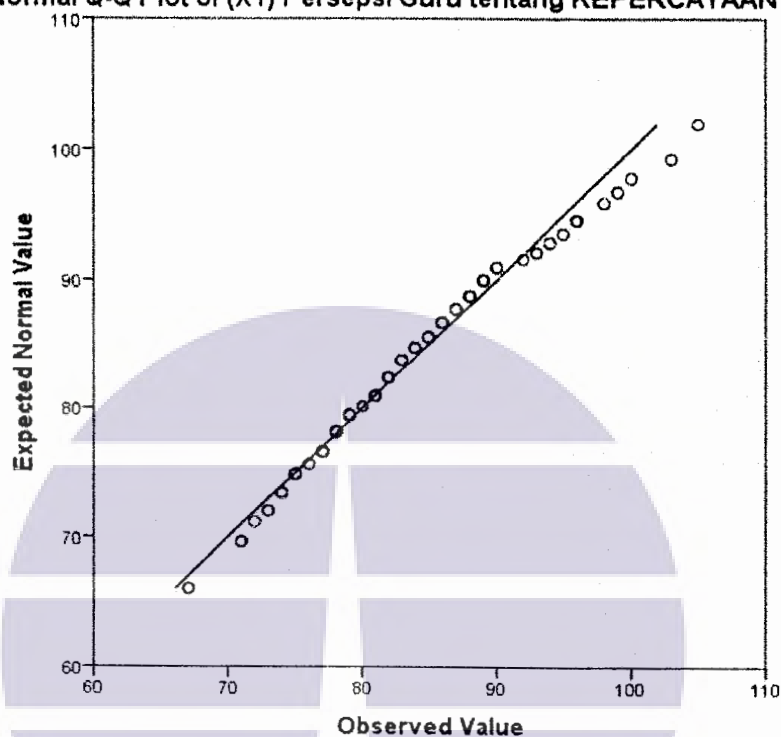
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada table di atas, dari table tersebut diperoleh nilai signifikansi komitmen kerja guru 0,111; Kepercayaan 0,152 dan kepuasan kerja guru 0,200. Nilai signifikansi dari ketiga variabel keseluruhan lebih besar dari 0,05; artinya H_0 dapat diterima. Sehingga data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data berikut:



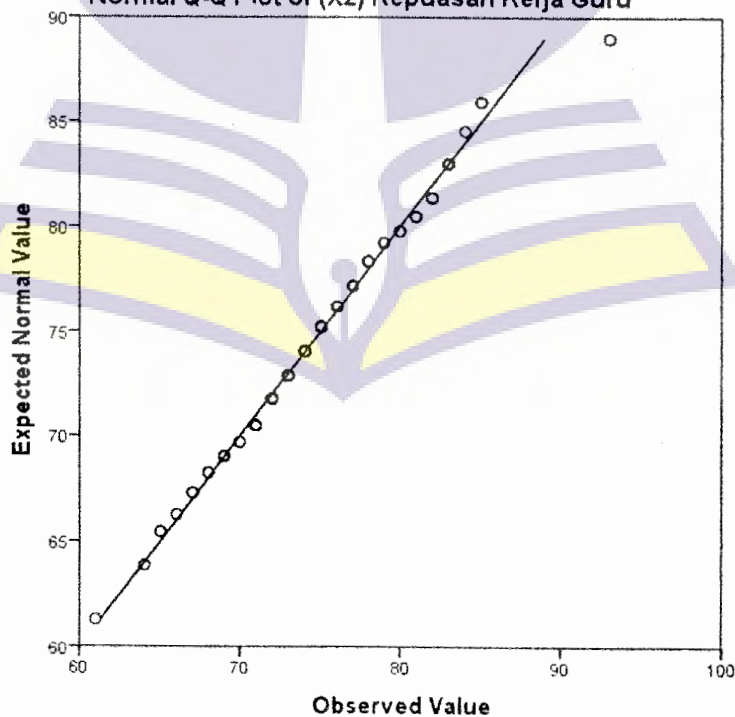
Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Komitmen Kerja Guru

Normal Q-Q Plot of (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Kepercayaan

Normal Q-Q Plot of (X2) Kepuasan Kerja Guru



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Kepuasan Kerja Guru

b. Uji Homogenitas

Untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen digunakan uji homogenitas. Pengujian homogenitas dilakukan untuk semua variabel bebas yang diteliti yaitu Kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Analisis Test of Homogeneity of Variances
Test of Homogeneity of Variances

Kepercayaan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,219 ^a	21	75	,261

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,180 ^a	19	82	,294

Dari hasil tes kepercayaan, pada tabel di atas menunjukkan: nilai signifikansi variabel kepercayaan sebesar 0,261; nilai signifikansi variabel kepuasan kerja guru sebesar 0,294. Melihat

hasil dari kedua variabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka, dalam hal ini H_0 ditolak. Artinya sampel berasal dari populasi bervarian homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel penelitian, yaitu variabel Komitmen Kerja Guru (Y) terhadap Kepercayaan (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Kriteria untuk menguji yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22. Berikut ini hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1) Pengaruh Antara Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,916	1	63,916	942,471	,001 ^b
	Residual	2689,942	104	25,865		
	Total	2753,858	105			

Keterangan:

a : Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru(Y)

b : Predictors: (Constant), Kepercayaan (X1)

Dari hasil uji regresi linier antara kepercayaan terhadap komitmen kerja guru pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 942,471 dengan taraf signifikansi 1% maka dapat disimpulkan bentuk pengaruh antara Kepercayaan (X₁) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) adalah signifikan dan linier, artinya model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,372	1	,372	486,014	,002 ^b
	Residual	2753,486	104	26,476		
	Total	2753,858	105			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

Dilihat dari uji regresi linier antara kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada tabel diatas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 486,014 dengan taraf signifikansi 1% maka dari itu dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara kepuasan kerja guru (X₂) terhadap Komitmen Kerja

Guru (Y) adalah signifikan dan linier, artinya model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Kepercayaan (X₁) Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Kepercayaan terhadap Komitmen Kerja Guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil analisis data ini menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi yang tertera pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.623	.614	5,08575

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,386	5,568		9,948	,000
	Kepercayaan (X ₁)	.105	,067	,152	1,572	,001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Dilihat dari hasil pada tabel di atas diketahui bahwa Kepercayaan berhubungan secara positif dengan Komitmen Kerja Guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,752. Sedangkan Kepercayaan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 62,3% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menghasilkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, maka dapat diartikan bahwa Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru. Supaya kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Komitmen Kerja Guru atas Kepercayaan dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 55,386 + 0,105 X_1$. Apabila diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor Kepercayaan satu satuan maka Komitmen Kerja Guru naik sebesar 0,105 pada arah yang sama dengan konstanta 55,386 dengan kata lain kenaikan skor Kepercayaan cenderung diikuti oleh kenaikan skor Komitmen Kerja Guru.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap
Komitmen Kerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,600	,609	5,14547

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63,289	6,889		9,187	,000
1 Kepuasan Kerja Guru (X2)	,111	,091	,012	,119	,002

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru(Y)

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja guru berhubungan secara positif dengan Komitmen Kerja Guru, dengan nilai korelasi sebanyak 0,612. Sedangkan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Gurusebanyak 60% seperti tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran yang menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, maka yang berarti kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru. Untuk mengetahui prediksi perubahan variabel Komitmen Kerja Guru atas kepuasan kerja guru dapatdiketahui pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 63,289 + 0,111 X_2$. Apabila diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kepuasan kerja guru

satu satuan maka Komitmen Kerja Guru naik sebesar 0,111 pada arah yang sama dengan konstanta 63,289 dengan kata lain kenaikan skor kepuasan kerja guru cenderung diikuti oleh kenaikan skor Komitmen Kerja Guru.

c. Pengaruh Kepercayaan (X_1) dan Kepuasan Kerja Guru (X_2) Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepercayaan, kepuasan kerja dan Komitmen Kerja Guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan terhadap hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil uji analisis regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,750	8,375	6,657	,000
	Kepercayaan (X_1)	,105	,067	,153	,001
	Kepuasan Kerja Guru (X_2)	,115	,091	,006	,002

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,623	,604	5,11029	1,425

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X_2), Kepercayaan (X_1)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa kepercayaan dan kepuasan kerja berhbungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan komitmen kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,752. Selanjutnya kepercayaan dan kepuasan kerja guru secara bersama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru yang ditunjukkan oleh *r square* sebesar 62,3% berarti 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, maka berarti kepercayaan dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru.

Supaya kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel Komitmen Kerja Guru atas Kepercayaan dan kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 55,750 + 0,105 X_1 + 0,115 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka kepercayaan memberikan kontribusi sebesar 0,105 unit dan kepuasan kerja guru sebesar 0,115 unit dengan komitmen kerja guru pada arah positif dengan konstanta 55,750. Maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan dan kepuasan kerja guru memberikan kontribusi terhadap komitmen kerja guru sebesar 62,3%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kepercayaan dan kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru

Dari hasil analisis statistik antara kepercayaan terhadap komitmen kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,752 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,623. Artinya ada pengaruh yang kuat antara kepercayaan terhadap komitmen kerja guru dan kontribusi kepercayaan terhadap komitmen kerja guru sebesar 62,3%.

Kepercayaan menjadi suatu perekat emosional yang menyatukan orang-orang. Seorang kepala sekolah harus dapat menciptakan iklim keterusterangan dalam organisasi, sebab tidak ada kepercayaan tanpa adanya keterusterangan. Dengan membangun kepercayaan kepala sekolah dapat menciptakan komitmen kerja pada bawahan terutama guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Farida (2016) yang menyatakan bahwa kepercayaan (trust) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Berdasarkan teori, kepercayaan merupakan harapan yang diberikan dari satu pihak kepada pihak lainnya tanpa harus memonitor secara langsung. Riset akhir-akhir ini telah mengidentifikasi lima dimensi yang mendasari konsep kepercayaan (Sopiah, 2008) yaitu (1) integritas diantaranya kejujuran (honesty) dan bersikap sebenarnya (truthfulness), (2) kemampuan (competency) pengetahuan dan keterampilan teknis dan antarpribadi, (3) konsistensi yaitu andal, dapat diramalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi, (4) kesetiaan (loyalty) yaitu kesediaan melindungi dan

menyelamatkan muka seseorang, dan (5) keterbukaan dengan kesediaan berbagi gagasan dan informasi secara bebas.

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat dari Pugach (2006) bahwa salah aspek dari komitmen guru adalah belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan. Apa yang didapatkan selama seorang guru menjalankan pendidikannya akan memberikan dasar bagi guru tersebut untuk mengajar, dimana hal tersebut diperlukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri guru untuk memulainya. Kepercayaan guru akan kemampuannya menghadapi siswa yang mengalami kesulitan belajar untuk bisa belajar, merupakan salah satu karakteristik personal dari guru yang berhubungan dengan prestasi siswa. Guru dengan kepercayaan diri yang tinggi memiliki tujuan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja dengan kepercayaan diri yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh kepercayaan terhadap komitmen kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepercayaan akan selalu berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Maka dari itu peningkatan yang positif terjadi pada kepercayaan akan mendukung terhadap peningkatan komitmen kerja guru.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kepercayaan dengan komitmen kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Kepercayaan akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan komitmen kerjanya dalam kepustakaan

sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Oleh karenanya lewat penelitian ini terbukti bahwa kepercayaan merupakan salah satu faktor penentu bagi komitmen kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru

Dari hasil analisis statistik yang diperoleh antara kepuasan kerja guru terhadap Komitmen Kerja Guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,612 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,600. Artinya ada pengaruh yang sangat kuat antara kepuasan kerja guru terhadap Komitmen Kerja Guru dan kontribusi kepuasan kerja guru terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 60%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumantri (2012), Risma Pita Saragih (2011), bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap work outcomes seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1990).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para guru. Selain itu, kompetensi pengelolaan pembelajaran seorang guru termasuk salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang lebih kompeten cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan guru yang tidak kompeten cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Kompetensi seorang guru menentukan

keberhasilan pro-ses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru (George, 2006).

Hasil penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, tinggi atau rendahnya komitmen guruberpengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja guru. Semakin tinggi komitmen guru, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah komitmen guru semakin rendah kepuasan kerja guru. Temuan ini mengandung implikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui komitmen guru. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang termuat dalam Lum dkk.(1998) yang menunjukkan bahwa secara menyeluruh kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu sebab melainkan akibat. Semakin kuat komitmen organisasional akan semakin tinggi kepuasan kerja, karena komitmen organisasional dapat mengawali proses rasionalisasi terhadap sikap yang konsisten dengan perilaku.

Disaat mewujudkan guru yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan sikap dan keyakinan guru terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dan dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Aspek-aspek lingkungan pekerjaan dapat mencakup: (1) kondisi kerja yang mendukung, (2) pimpinan dan teman sejawat yang mendukung, (3) pengawasan kerja yang efektif, (4) kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (5) kebijakan

pendidikan yang mendukung. Dengan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, maka guru dapat melakukan peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas.

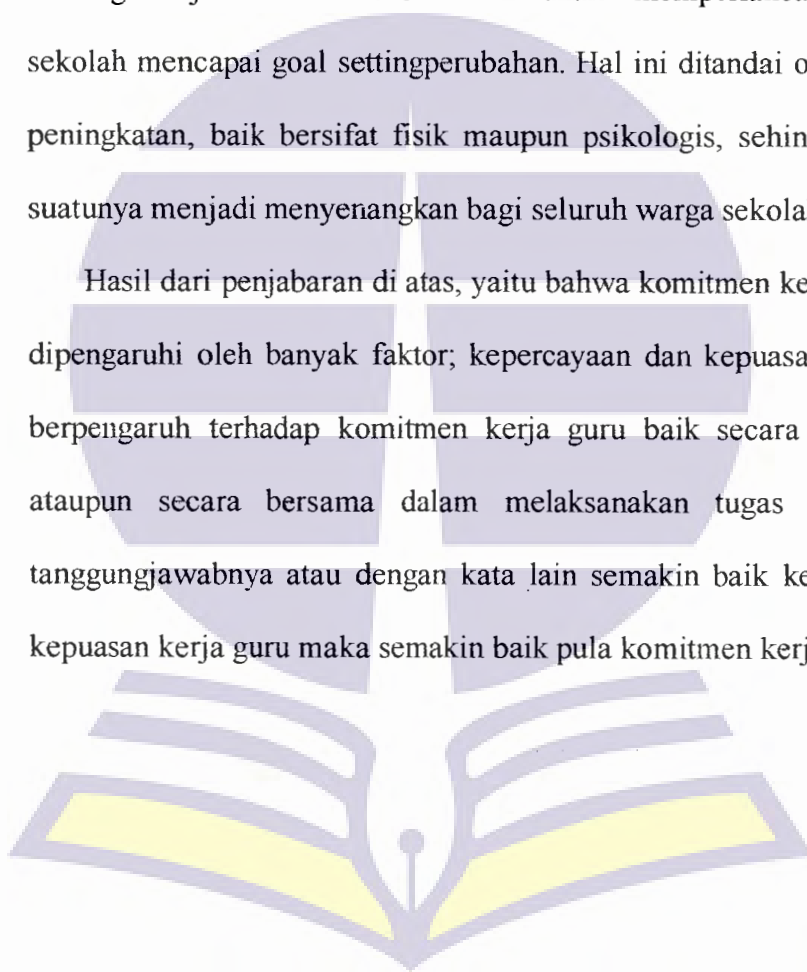
3. Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru

Dilihat dari hasil analisis statistik didapat koefisien korelasi ganda (r) = 0,752 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,623. Artinya ada pengaruh yang kuat antara Kepercayaan dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap komitmen kerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Selanjutnya kontribusi kepercayaan dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru sebesar 62,3% dan selebihnya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Karakteristik seseorang yang berhasil membangun kepercayaan yaitu: (1) integritas, (2) tidak mudah putus asa, (3) partisipatif, (4) introspektif, (5) bersaing secara sehat, (6) memahami dan mentaati aturan, (7) menghargai kesetiaan/ prestasi. Komitmen organisasi tidak dapat dianggap se-bagai loyalitas sederhana. Komitmen organisasi di-defenisikan sebagai melibatkan kesetiaan pegawai kepada organisasi, kemauan menggunakan usaha atasnama organisasi, tingkat kesesuaian tujuan dan nilaidengan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Cohen,

2007). Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen guru merupakan hal amat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional. Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen akan memperlancar pergerakan sekolah mencapai goal setting perubahan. Hal ini ditandai oleh terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Hasil dari penjabaran di atas, yaitu bahwa komitmen kerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; kepercayaan dan kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen kerja guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik kepercayaan dan kepuasan kerja guru maka semakin baik pula komitmen kerja guru.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan peneliti dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan terhadap komitmen kerja guru yang berarti semakin besar kepercayaan, maka akan lebih baik pula komitmen kerja guru dan sebaliknya semakin kecil kepercayaan maka rendahnya komitmen kerja gurunya.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru terkandung makna semakin baik pandangan seorang guru terhadap kepuasan kerja, maka akan bertambah baik pula komitmen kerjanya.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru, mempunyai makna bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan dan tanggapan guru berkenaan kepuasan kerja, maka semakin baik pula komitmen kerja guru.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, penelitian mengajukan saran yang dapat membangun dunia pendidikan, antara lain sebagai berikut:

1. **Bagi Guru**
 - a. Antara guru harus lebih terbuka dan saling berdiskusi sehingga apabila salah seorang guru mendapati kendala yang tidak dapat

diselesaikan secara sendiri, maka kesulitan itu bisa dibicarakan bersama dengan pendidik lain.

- b. Guru wajib meningkatkan potensi diri, menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan profesinya, saling berbagi pengalaman dan informasi mengenai hal yang mendukung aktivitas berjalannya belajar mengajar, dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama guru.

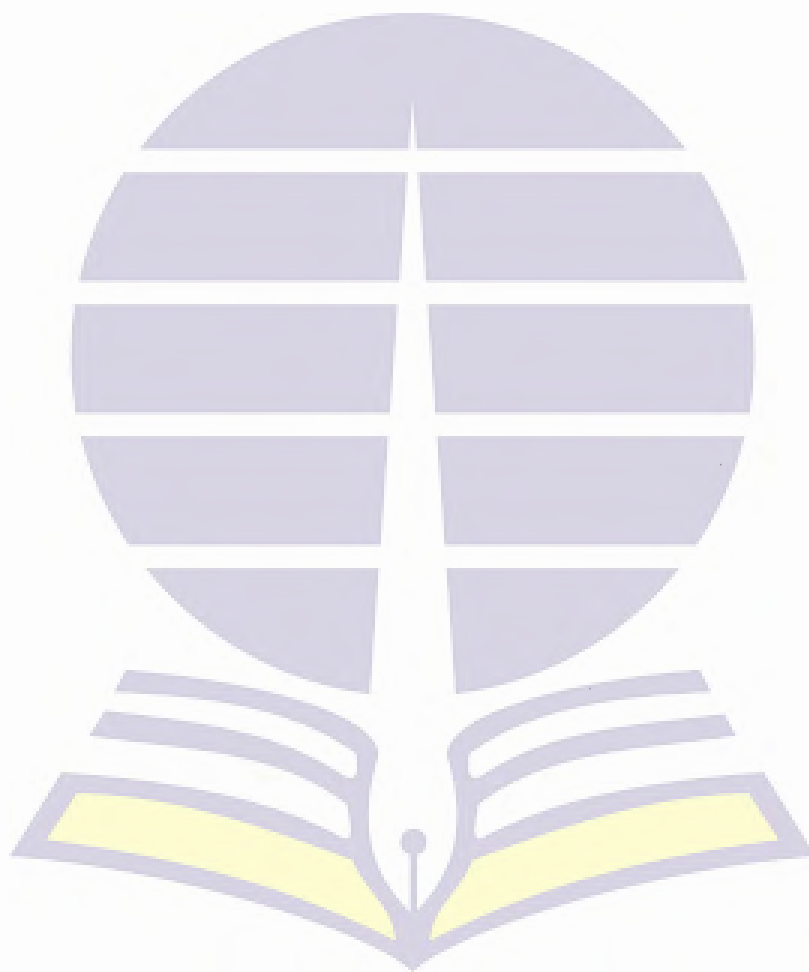
2. **Saran untuk Kepala Sekolah**

- a. Kepala sekolah dituntut untuk menciptakan suasana kekeluargaan di sekolah, sehingga guru merasakan kenyamanan dan lebih terbuka mengenai kesulitan yang sedang dialami, selalu membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pendidik.
- b. Selalu melibatkan guru untuk mencari jalan keluar pada saat mendapati kendala yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan peluang yang sama untuk guru dalam mengembangkan diri.

3. **Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan**

- a. Dinas Pendidikan seharusnya rajin melakukan aktivitas yang tujuannya meningkatkan potensi guru.
- b. Dinas Pendidikan hendaknya memberi dukungan dan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri dalam melanjutkan pendidikan.

- c. Memberikan *reward* (hadiah) kepada guru yang memiliki prestasi sebagai bentuk penghargaan dan diharapkan guru yang lain termotivasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Barizi dan Muhammad Idris. (2009). *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ariana, I. Wayan, Nyoman Dantes, and M. Pd Prof I. Wayan Lasmawan. (2015) *Kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di gugus sekolah VIII Kecamatan Abang*. Diss. Ganesha University of Education.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Candra Wijaya. (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Colquitt, Jason A. *et.al.* (2007). *Trust, Trustworthiness and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance*. *Journal of Applied Psychology* Vol.92 No.4.
- Colquitt, Jason A. *et.al.* (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt, Jason A. *et.al.* (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Covey, Stephen R. (2008). *The 8th Habit: Melampaui Efektivitas, Menggapai Keagungan*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Faizah. (2015). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Kerja Guru MTs di Jakarta Selatan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 6 Nomor 1. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Fard, H.D. (2010). *Employees Morale in Public Sector: Is Organizational Trust an Important Factor?* *European Journal of Scientific Research*, Vol.46 No.3.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). *Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada*

Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.

Ferdinandus. 2012. Determinasi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja, Serta Pengalaman Kerja Guru Terhadap Kualitas Pembelajaran Di SMA Negeri 8 Denpasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Undiksha Singaraja*. No. 2 Th.2013

Fink *et.al.* (2009). *Trust and the Successful Coordination of Some Cooperation – An Empirical Study in Slovenia*. *Japanese Journal Economic and Business Review*, Vol.11 No.3, 2009.

Gadot Vigoda E., Talmud. (2010). *Organizational Politics and Job Outcomes: The Moderating Effect of Trust and Social Support (Journal of Applied Social Psychology)*. Germany 40, 11.

Gefen, D., D.W. Straub. (2004). *Consumer Trust in B2C e-Commerce and the Importance of Social Presence: Experiments in e-Products and e-Services*. *Omega: The International, Journal of Management Science*.

George, Jennifer M., Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, (New Jersey, Pearson Educations, Inc.

Gibson, James L. *et.al.* (2006). *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. (Twelfth Edition). New York: McGraw-Hill.

Gillespie. (2003). *Measuring Trust in Working Relationships: The Behavioral Trust Inventory*. *Journal of Applied Psychology*, May 2003.

Hadi, Sutrisno. (2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.

Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mulyasa. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hesselbein, Frances., Rob Johnston. (2005). *A Leader to Leader Guide on Mission and Leadership*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Hung, A. & Liu, J. 1999. Effects of Stay-back on Teachers Professional Commitment. *The International Journal of Education Management*,

- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt dan Richard N. Osborn. 2012. *Organizational Behavior* (New York: John Wiley & Sons, Inc.,
- Joseph E.E., Winston B.E. (2005). *A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust (Leadership & Organization Development Journal)*. Inggris, Vol.26 No.1.
- Kreitner, Robert., Angelo Kinicki. (2007). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Purwanto. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (cetakan ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior, 10th Edition*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan, Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi*, Edisi Lengkap. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. (2012). *Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Saragih, R. P. (2011). *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris Di SMK Pariwisata Kota Medan)* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Stoneman, Paul. (2008). *This Thing Called Trust Civic Society in Britain*. Inggris: Palgrave Macmillan.

Sukanti, M. Djazari. (2010). *Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia Volume 8 Nomor 1. Yogyakarta: Universita Negeri Yogyakarta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto(2009) *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sumantri, R. F. (2012). Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Guru SMK. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 18(1), 101637.

Suparna, Dade. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kausal Pada Guru di PT. Titan Petrokimia Nusantara Kotamadya Cilegon)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Supardi. (2017). *Statistika Penelitian Pendidikan: Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Susetyo, Budi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Modernitas Individu dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Jombang)*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Sutoyo, Agus. (2001). *Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Gramedia.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

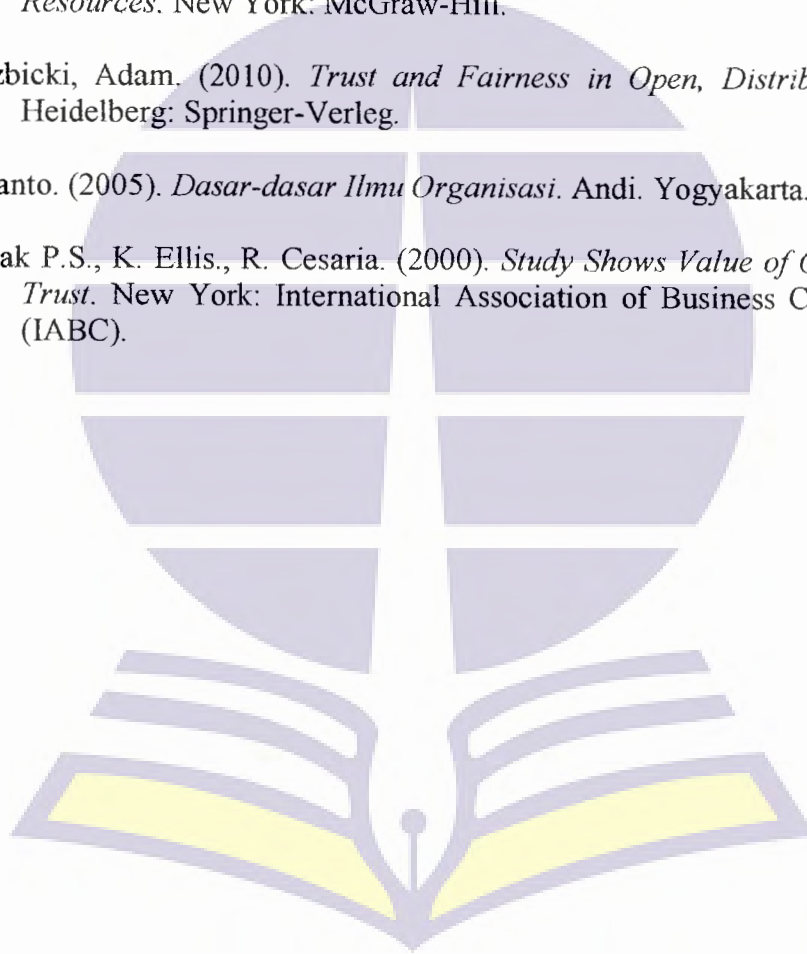
Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Tasmara, Toto. (2006). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press. Jakarta.

Thoms P. *et.al.* (2002). *Relationships Between Accountability, Job Satisfaction, and Trust*. *Human Resource Development Quarterly Journal American*, Vol.13 No.3.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

- Utaminingsih. (2009). *Dimensi Kepercayaan Sebagai Mediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Dosen Kontrak PTS di Kota Malang*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume 3, Nomor 1, Juli 2009, ISSN 1978-726.
- Wardani, Kristi. (2010) "*Peran guru dalam pendidikan karakter menurut konsep pendidikan Ki Hadjar Dewantara.*" Proceeding of The 4th International Conference on Teacher Education; Join Conference UPI & UPSI.
- Werther, William B. Jr., Keith Davis. (1985). *Personal Management and Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Wierzbicki, Adam. (2010). *Trust and Fairness in Open, Distributed Systems*. Heidelberg: Springer-Verleg.
- Wursanto. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Zalabak P.S., K. Ellis., R. Cesaria. (2000). *Study Shows Value of Organizational Trust*. New York: International Association of Business Communicators (IABC).



Lampiran 1

Uji Coba Instrumen

KUESIONER KOMITMEN KERJA GURU

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 20 pernyataan yang berkaitan dengan komitmen kerja guru, kepercayaan dan kepuasan kerja. 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 Penengahan 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 S2	
3.	Masa Kerja	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	

A. Komitmen Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya terlibat dalam usaha dan kegiatan yang dapat membantu kesuksesan sekolah ini.					
2.	Saya menonjol-nonjolkan keunggulan sekolah ini kepada teman saya sebagai sebuah sekolah yang baik untuk tempat bekerja.					
3.	Saya merasa memiliki loyalitas yang rendah terhadap sekolah ini.					
4.	Saya akan menerima semua tipe tugas yang diberikan kepada saya agar saya dapat tetap bekerja untuk sekolah ini.					
5.	Saya merasa bahwa karakteristik sekolah ini sesuai dengan kepribadian saya.					
6.	Saya bangga menceritakan kepada teman saya bahwa saya adalah bagian dari sekolah ini.					
7.	Daripada di sekolah ini, saya dapat bekerja lebih baik di dalam sekolah yang lain sejauh tipe pekerjaannya sama.					
8.	Sekolah ini benar-benar memberi inspirasi bagi pekerjaan saya sebagai guru.					
9.	Saya akan bekerja seadanya tanpa berusaha membuat perubahan agar saya dapat meninggalkan sekolah ini.					
10.	Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini untuk bekerja daripada tempat lain yang saya pertimbangkan saat awal saya bekerja dulu.					
11.	Tidak terlalu banyak hal yang dapat diperoleh dengan berjuang keras untuk sekolah ini.					
12.	Saya sering kurang setuju dengan kebijakan sekolah ini dalam berbagai hal yang berhubungan dengan sumber daya yang ada di					

	sekolah ini.						
13.	Saya sangat peduli dengan nasib sekolah ini.						
14.	Bagi saya inilah sekolah terbaik dari seluruh sekolah yang mungkin ada.						
15.	Memutuskan untuk bekerja di sekolah ini merupakan sebuah kesalahan saya.						
16.	Saya merasa bahagia menjalani karir saya di sekolah ini.						
17.	Saya merasa permasalahan di sekolah adalah masalah saya juga.						
18.	Saya merasa turut memiliki lembaga tempat saya bekerja.						
19.	Saya memiliki kedekatan emosional dengan sekolah tempat saya bekerja.						
20.	Saya merasa sebagai bagian dari sekolah tempat saya bekerja.						



Uji Coba Instrumen**KUESIONER KEPERCAYAAN****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 28 pernyataan yang berkaitan dengan kepercayaan. 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 Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

C. 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	

B. Kepercayaan

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 ragu terhadap kepala sekolah saya.					
2.	Saya yakin kemampuan kepala sekolah saya.					
3.	Saya yakin kepala sekolah saya dapat bekerja dengan baik.					
4.	Saya yakin kepala sekolah mengandalkan guru dalam melaksanakan tugas.					
5.	Saya curiga terhadap kepala sekolah saya.					
6.	Saya pesimis dengan kemajuan yang diperoleh kepala sekolah saya.					
7.	Kepala sekolah saya ragu-ragu dalam bertindak.					
8.	Saya memberikan sebagian tanggung jawab pekerjaan kepada teman kerja.					
9.	Saya yakin kepala sekolah saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
10.	Saya yakin teman kerja saya dapat melaksanakan tugas dengan baik.					
11.	Saya yakin kepala sekolah tidak akan membohongi saya.					
12.	Saya yakin kepala sekolah akan memberikan yang terbaik bagi sekolah.					
13.	Saya berpikiran negatif terhadap kepala sekolah.					
14.	Saya menjaga jarak dengan kepala sekolah.					
15.	Saya bercakap-cakap dengan teman kerja di sekolah.					
16.	Saya menghindari percakapan dengan kepala sekolah saya.					
17.	Kepala sekolah saya melakukan dialog dengan guru untuk kepentingan sekolah.					
18.	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan berdialog dengan bawahan.					

19.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk memimpin dalam pelaksanaan suatu kegiatan.						
20.	Kepala sekolah saya memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk memimpin dalam suatu kelompok kerja.						
21.	Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan individu.						
22.	Kepala sekolah memberikan sebagian tanggungjawabnya kepada rekan kerja saya.						
23.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada rekan kerja saya untuk memimpin tugas tertentu.						
24.	Saya menghadiri undangan dari kepala sekolah serta rekan kerja saya.						
25.	Kepala sekolah menerima keluhan dari rekan kerja saya.						
26.	Kepala sekolah menerima siapa saja yang berkunjung di sekolah.						
27.	Kepala sekolah memberi masukan untuk memperbaiki kinerja guru.						
28.	Kehadiran kepala sekolah ketika saya mengajar di ruang kelas untuk perbaikan kinerja saya.						



Uji Coba Instrumen**KUESIONER KEPUASAN KERJA****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 30 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. 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 Penengahan 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 S2	
3.	Masa Kerja	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. Kepuasan kerja

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 bangga jabatan fungsional saya sebagai guru telah disetujui.					
2.	Saya bangga terhadap kemajuan sekolah karena minat masyarakat yang tinggi.					
3.	Saya bangga atas kebijakan penilaian mengajar di mata guru dan siswa.					
4.	Saya bangga terhadap penilaian mengajar yang transparan di mata kepala sekolah.					
5.	Saya bangga mendapat predikat guru teladan diantara yang lain.					
6.	Saya merasa nyaman dalam mengajar di ruang kelas dapat berkomunikasi aktif dengan siswa.					
7.	Saya merasa nyaman dapat berdiskusi aktif dengan sesama guru.					
8.	Saya merasa nyaman dalam mengajar menggunakan ICT.					
9.	Saya mengajar mata pelajaran yang saya ampu di lingkungan yang bersih dan sehat.					
10.	Saya merasa nyaman mata pelajaran yang saya ampu dapat saya gunakan untuk keperluan penelitian.					
11.	Saya selalu mengembangkan bahan ajar pada mata pelajaran yang saya ampu.					
12.	Saya menyiapkan RPP dan silabus setiap awal semester.					
13.	Saya menyiapkan materi dalam bentuk modul sebagai bahan ajar KBM setiap awal semester.					
14.	Saya mengajarkan materi ajar dalam KBM sesuai dengan silabus dan RPP.					
15.	Saya mengajar materi ajar yang saya ampu sesuai jumlah tatap muka per semester.					
16.	Saya melaporkan nilai hasil belajar siswa tiap akhir semester dengan tepat waktu.					
17.	Saya memberikan penilaian siswa sesuai kriteria yang ditetapkan.					

18.	Saya selalu mengarsipkan nilai-nilai yang saya laporkan setiap semester.						
19.	Saya menulis karya ilmiah setiap semester minimal satu kali.						
20.	Saya meneliti secara bersama-sama dengan guru lain.						
21.	Saya melakukan bakti sosial bersama rekan guru dan siswa minimal satu tahun sekali.						
22.	Saya meneliti secara mandiri.						
23.	Saya yakin dapat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi daripada saat ini.						
24.	Dengan sistem administrasi yang baik di sekolah, saya yakin dapat meningkatkan jabatan fungsional tepat waktu.						
25.	Saya yakin mendapat tugas tambahan di luar mengajar sesuai dengan keahlian saya.						
26.	Saya yakin dalam waktu dua tahun ini dapat naik pangkat ke jenjang lebih tinggi daripada pangkat sekarang.						
27.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya tepat waktu.						
28.	Saya yakin dapat menerbitkan karya ilmiah setiap semester.						
29.	Saya yakin sekolah akan menambah ketersediaan sarana prasarana.						
30.	Saya yakin dapat melakukan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan profesi saya sebagai guru.						



**Data Uji Coba Instrumen
Komitmen Kerja Guru (Y)**

No	No Pertanyaan																				Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	2	3	5	3	5	4	3	5	2	3	5	4	5	4	3	5	4	2	5	77
2	5	3	5	3	5	4	3	5	4	2	5	2	4	5	4	3	3	4	5	5	79
3	5	5	2	2	5	4	3	5	5	2	2	5	5	5	3	3	5	3	5	4	78
4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	77
5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	74
6	2	4	4	3	2	5	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	81
7	5	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	69
8	4	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	2	4	5	4	5	80
9	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	81
10	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	5	69
11	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	4	82
12	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	81
13	5	5	3	3	5	5	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	81
14	5	3	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	3	5	78
15	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	80
16	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	67
17	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	3	79
18	4	5	3	3	5	3	2	4	5	4	2	5	3	3	2	3	3	2	3	5	69
19	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	5	2	3	4	60
20	4	2	3	2	3	5	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	5	62
21	5	2	5	5	3	5	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	4	5	2	4	80
	Jumlah																				1584

Data Uji Coba Instrumen
Persepsi Guru Tentang Kepercayaan (X1)

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		
1	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	109	
2	5	2	3	5	4	4	5	4	3	5	2	3	2	3	3	4	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	3	5	105	
3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	2	108	
4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	115	
5	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	96	
6	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	5	3	2	3	4	3	3	4	4	97	
7	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	98	
8	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	109	
9	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	109	
10	5	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	2	110	
11	4	5	4	3	5	5	3	5	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	109	
12	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	97	
13	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	97	
14	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	5	3	4	5	4	4	5	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	96	
15	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	107	
16	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	2	3	5	4	4	5	4	3	5	104	
17	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5	2	101	
18	3	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	108	
19	5	3	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	100	
20	4	5	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	100	
21	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	96	
																														2171
																														JUMLAH

**Data Uji Coba Instrumen
(X2) Kepuasan Kerja Guru**

No	No 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	29	30		
1	2	5	3	4	5	2	4	5	5	2	5	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	3	4	5	2	4	5	4	5	5	114	
2	5	3	4	5	4	4	5	2	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4	5	2	5	5	121		
3	3	4	2	5	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	5	2	5	4	2	2	3	95		
4	5	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	2	5	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	119		
5	2	3	4	4	3	4	4	2	4	5	5	3	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	97		
6	5	5	3	5	5	5	2	5	5	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	2	5	2	5	5	111		
7	4	3	2	4	3	2	3	2	2	5	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	2	5	3	5	5	5	3	5	102		
8	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	5	5	3	4	97		
9	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	5	2	5	5	2	4	3	3	102		
10	5	5	3	4	2	3	4	2	5	5	4	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	5	2	2	3	4	2	97	
11	3	2	3	5	4	3	2	2	3	2	5	3	5	3	2	3	2	3	5	3	5	3	5	2	4	5	4	5	2	5	103	
12	3	2	3	3	2	5	4	2	2	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	106	
13	5	2	3	4	4	2	3	2	2	5	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	2	5	2	5	4	2	2	2	3	2	93	
14	2	5	3	5	3	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	5	5	105	
15	2	3	4	3	2	5	4	2	4	5	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	5	4	4	5	2	5	5	106	
16	5	3	3	4	2	4	4	3	5	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	5	2	5	2	5	4	2	3	98	
17	2	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	106	
18	5	4	2	4	2	4	3	5	2	5	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	5	5	3	4	4	102	
19	2	5	3	5	3	5	4	4	2	3	5	2	3	4	2	5	3	5	3	2	5	2	5	2	5	2	4	3	3	3	106	
20	5	3	4	2	5	2	2	3	3	5	3	3	3	3	5	2	3	4	4	5	2	3	2	2	5	2	2	3	4	3	2	97
21	5	4	3	5	2	3	5	4	4	5	2	4	2	5	3	4	5	2	3	5	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	2	105
	JUMLAH																														2182	

Lampiran 3 Korelasi dan Reliabilitas Correlations (Y)

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P1	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)	,011												
	N	21												
P2	Pearson Correlation	,011	1											
	Sig. (2-tailed)	,964												
	N	21	21											
P3	Pearson Correlation	,079	,366	1										
	Sig. (2-tailed)	,733	,103											
	N	21	21	21										
P4	Pearson Correlation	,447	,259	,097	1									
	Sig. (2-tailed)	,042	,258	,675										
	N	21	21	21	21									
P5	Pearson Correlation	,321	,195	,045	,044	1								
	Sig. (2-tailed)	,156	,398	,846	,851									
	N	21	21	21	21	21								
P6	Pearson Correlation	,003	,261	,027	,139	,313	1							
	Sig. (2-tailed)	,990	,253	,908	,548	,167								
	N	21	21	21	21	21	21							
P7	Pearson Correlation	,420	,232	,190	,817	,057	,057	1						
	Sig. (2-tailed)	,058	,312	,409	,000	,808	,808							
	N	21	21	21	21	21	21	21						

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P1								
Pearson Correlation	,598**	-,086	,190	,003	,258	-,011	,100	,513*
Sig. (2-tailed)	,004	,711	,409	,990	,259	,964	,668	,017
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P2								
Pearson Correlation	,109	-,429	,216	-,300	,232	,072	-,180	,515
Sig. (2-tailed)	,637	,053	,347	,187	,311	,757	,434	,618
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P3								
Pearson Correlation	-,029	,475*	,183	-,089	,295	,158	,190	,496
Sig. (2-tailed)	,900	,030	,426	,701	,194	,494	,409	,076
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P4								
Pearson Correlation	,256	,207	,389	,069	,162	-,356	-,167	,479*
Sig. (2-tailed)	,263	,367	,081	,765	,483	,114	,470	,028
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P5								
Pearson Correlation	,204	-,061	-,098	,145	-,179	,299	-,069	,447
Sig. (2-tailed)	,375	,792	,674	,532	,438	,187	,768	,281
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P6								
Pearson Correlation	,344	,412	,152	-,131	,435*	-,386	-,102	,513
Sig. (2-tailed)	,126	,064	,512	,573	,049	,084	,660	,354
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P7								
Pearson Correlation	,355	,301	,357	,181	,215	-,011	-,154	,628**
Sig. (2-tailed)	,115	,185	,113	,432	,348	,964	,505	,002
N	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P8 Pearson Correlation	,170	,479*	,268	-,375	,083	-,060	-,221	1	-,087	,188	,005	,000	,244
P8 Sig. (2-tailed)	,461	,028	,240	,094	,721	,797	,337		,709	,414	,984	1,000	,286
P8 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P9 Pearson Correlation	,141	,219	-,339	,191	,707**	-,309	,141	-,087	1	-,358	-,225	,129	,284
P9 Sig. (2-tailed)	,541	,339	,133	,407	,000	,173	,541	,709		,112	,328	,576	,212
P9 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P10 Pearson Correlation	-,263	,233	,255	,062	-,414	-,009	,034	,188	-,358	1	,023	,000	-,024
P10 Sig. (2-tailed)	,249	,309	,264	,789	,062	,969	,882	,414	,112		,920	1,000	,916
P10 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P11 Pearson Correlation	,137	-,315	,438*	,179	-,096	,260	,325	,005	-,225	,023	1	-,410	-,014
P11 Sig. (2-tailed)	,554	,164	,047	,438	,680	,255	,151	,984	,328	,920		,065	,953
P11 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P12 Pearson Correlation	-,287	,181	-,483*	-,050	-,272	,129	-,115	,000	,129	,000	-,410	1	-,069
P12 Sig. (2-tailed)	,207	,433	,027	,828	,233	,576	,620	1,000	,575	1,000	,065		,765
P12 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13 Pearson Correlation	,216	,102	,374	,261	,216	,027	,343	,244	,284	-,024	-,014	-,069	1
P13 Sig. (2-tailed)	,347	,660	,095	,253	,347	,906	,127	,286	,212	,916	,953	,765	
P13 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P14 Pearson Correlation	,598**	,109	-,029	,256	,204	,344	,355	,397	,149	-,269	,198	-,106	,101
P14 Sig. (2-tailed)	,004	,637	,900	,263	,375	,126	,115	,075	,520	,239	,388	,648	,663
P14 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P15 Pearson Correlation	-,086	-,429	,475*	,207	-,061	,412	,301	-,182	-,024	-,173	,537*	-,070	,442*
P15 Sig. (2-tailed)	,711	,053	,030	,367	,792	,064	,185	,430	,917	,453	,012	,762	,045
P15 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P16 Pearson Correlation	,190	,216	,183	,389	-,098	,152	,357	-,025	-,027	,300	,191	-,181	,575**
P16 Sig. (2-tailed)	,409	,347	,426	,081	,674	,512	,113	,914	,908	,187	,407	,432	,006
P16 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P8								
Pearson Correlation	,397	-,182	-,025	-,129	,494*	,304	,096	,494
Sig. (2-tailed)	,075	,430	,914	,578	,023	,181	,680	,077
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P9								
Pearson Correlation	,149	-,024	-,027	,376	-,114	,033	-,041	,538
Sig. (2-tailed)	,520	,917	,908	,093	,621	,888	,861	,299
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P10								
Pearson Correlation	-,269	-,173	,300	-,278	,350	,100	-,138	,544
Sig. (2-tailed)	,239	,453	,187	,223	,120	,667	,549	,532
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P11								
Pearson Correlation	,198	,537*	,191	-,154	,423	,277	,460*	,489*
Sig. (2-tailed)	,388	,012	,407	,505	,056	,224	,036	,024
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P12								
Pearson Correlation	-,106	-,070	-,181	,194	-,046	-,301	-,207	,159
Sig. (2-tailed)	,648	,762	,432	,400	,841	,185	,368	,490
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P13								
Pearson Correlation	,101	,442*	,575**	,044	,342	,169	-,274	,610**
Sig. (2-tailed)	,663	,045	,006	,848	,129	,464	,230	,003
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P14								
Pearson Correlation	1	-,060	,073	,203	,422	-,197	,150	,579**
Sig. (2-tailed)		,798	,753	,376	,057	,393	,516	,006
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P15								
Pearson Correlation	-,060	1	,136	,024	,331	,045	,155	,505
Sig. (2-tailed)	,798		,557	,917	,143	,846	,502	,068
N	21	21	21	21	21	21	21	21
P16								
Pearson Correlation	,073	,136	1	-,464*	,475*	-,017	-,343	,477*
Sig. (2-tailed)	,753	,557		,034	,030	,943	,128	,029
N	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P17 Pearson Correlation	,003	-,300	-,089	,069	,145	-,131	,181	-,129	,376	-,278	-,154	,194	,044
P17 Sig. (2-tailed)	,990	,187	,701	,765	,532	,573	,432	,578	,093	,223	,505	,400	,848
P17 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P18 Pearson Correlation	,258	,232	,295	,162	-,179	,435*	,215	,494*	-,114	,350	,423	-,046	,342
P18 Sig. (2-tailed)	,259	,311	,194	,483	,438	,049	,348	,023	,621	,120	,056	,841	,129
P18 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P19 Pearson Correlation	-,011	,072	,158	-,356	,299	-,386	-,011	,304	,033	,100	,277	-,301	,169
P19 Sig. (2-tailed)	,964	,757	,494	,114	,187	,084	,964	,181	,888	,667	,224	,185	,464
P19 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P20 Pearson Correlation	,100	-,180	,190	-,167	-,069	-,102	-,154	,096	-,041	-,138	,460*	-,207	-,274
P20 Sig. (2-tailed)	,668	,434	,409	,470	,768	,660	,505	,680	,861	,549	,036	,368	,230
P20 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
TOTAL Pearson Correlation	,513*	,515	,496	,479*	,447	,513	,628**	,494	,538	,544	,489*	,159	,610**
TOTAL Sig. (2-tailed)	,017	,618	,076	,028	,281	,354	,002	,077	,299	,532	,024	,490	,003
TOTAL N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P17	P18	P19	P20	TOTAL
P17					
Pearson Correlation					
Sig. (2-tailed)					
N					
P18					
Pearson Correlation					
Sig. (2-tailed)					
N					
P19					
Pearson Correlation					
Sig. (2-tailed)					
N					
P20					
Pearson Correlation					
Sig. (2-tailed)					
N					
TOTAL					
Pearson Correlation					
Sig. (2-tailed)					
N					

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

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

Reliability (Y)

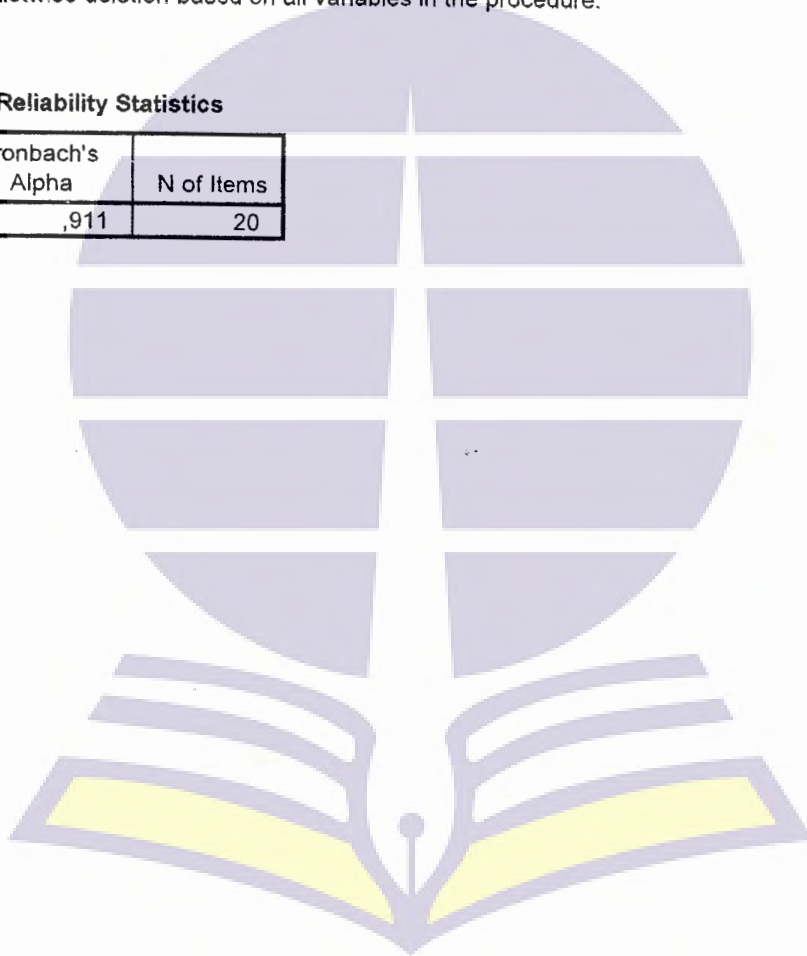
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	70,0
	Excluded ^a	9	30,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	20



Correlations (X1)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1											
	Sig. (2-tailed)		,242	,245	,440*	,330	,307	,528*	,026	,298	,480*	-,560**	,192
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P2	Pearson Correlation	-,242	1	,150	-,203	,518*	,148	-,567**	,573**	-,227	-,118	,116	-,073
	Sig. (2-tailed)			,515	,378	,016	,521	,007	,007	,322	,611	,618	,755
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P3	Pearson Correlation	,245	,150	1	,056	,497*	,355	,000	,176	,310	,164	-,216	,091
	Sig. (2-tailed)		,515		,808	,022	,114	1,000	,446	,172	,478	,346	,695
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P4	Pearson Correlation	,440*	-,203	,056	1	,041	-,274	,681**	-,287	,243	,675**	,045	-,142
	Sig. (2-tailed)		,378	,808		,861	,229	,001	,208	,289	,001	,846	,541
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P5	Pearson Correlation	,330	,518*	,497*	,041	1	,274	-,292	,354	,026	,240	-,203	,142
	Sig. (2-tailed)		,016	,022	,861		,229	,199	,116	,912	,296	,378	,541
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P6	Pearson Correlation	,307	,148	,355	-,274	,274	1	-,197	,368	,220	-,254	-,308	,331
	Sig. (2-tailed)		,521	,114	,229	,229		,392	,101	,337	,267	,174	,143
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P7	Pearson Correlation	,528*	-,567**	,000	,681**	-,292	-,197	1	-,550**	,276	,392	-,243	-,078
	Sig. (2-tailed)		,007	1,000	,001	,199		,392	,010	,226	,079	,288	,736
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,200	,177	,386	,019	,317	,033	,024	,009	,356	,174	,109	,204
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P2 Pearson Correlation	,033	,180	,266	,251	,051	,121	,154	,561**	,068	,464*	,273	,400
Sig. (2-tailed)	,888	,436	,243	,272	,827	,601	,506	,008	,768	,034	,231	,072
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P3 Pearson Correlation	,348	,173	,379	,527*	,152	,152	,016	,319	,515*	,139	,153	,502*
Sig. (2-tailed)	,122	,452	,090	,014	,510	,511	,945	,159	,017	,548	,507	,021
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P4 Pearson Correlation	,064	,098	,151	,014	,126	,109	,038	,095	,277	,402	,100	,060
Sig. (2-tailed)	,783	,674	,512	,953	,586	,638	,870	,681	,223	,071	,666	,796
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P5 Pearson Correlation	,235	,415	,626**	,589**	,028	,145	,029	,362	,226	,455*	,250	,045
Sig. (2-tailed)	,306	,061	,002	,005	,904	,529	,902	,107	,324	,038	,275	,846
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P6 Pearson Correlation	,508*	,285	,450*	,028	,043	,037	,077	,213	,198	,133	,084	,228
Sig. (2-tailed)	,019	,211	,041	,905	,854	,874	,739	,355	,390	,565	,716	,320
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P7 Pearson Correlation	,000	,176	,218	,197	,101	,087	,000	,137	,222	,063	,000	,324
Sig. (2-tailed)	1,000	,446	,343	,392	,663	,707	1,000	,553	,334	,786	1,000	,152
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	total
P1 Pearson Correlation	,237	,132	,112	-,189	,516
P1 Sig. (2-tailed)	,301	,567	,630	,411	,060
P1 N	21	21	21	21	21
P2 Pearson Correlation	,295	,387	-,171	,318	,490
P2 Sig. (2-tailed)	,195	,083	,458	,160	,080
P2 N	21	21	21	21	21
P3 Pearson Correlation	,385	,150	,275	-,358	,468*
P3 Sig. (2-tailed)	,085	,515	,228	,111	,032
P3 N	21	21	21	21	21
P4 Pearson Correlation	,422	,060	-,082	,009	,507
P4 Sig. (2-tailed)	,057	,796	,723	,968	,067
P4 N	21	21	21	21	21
P5 Pearson Correlation	,473*	,255	-,014	-,009	,449*
P5 Sig. (2-tailed)	,030	,264	,953	,968	,041
P5 N	21	21	21	21	21
P6 Pearson Correlation	,220	,122	,125	-,113	,485
P6 Sig. (2-tailed)	,337	,599	,589	,625	,211
P6 N	21	21	21	21	21
P7 Pearson Correlation	,092	-,324	,197	-,268	,478
P7 Sig. (2-tailed)	,692	,152	,392	,240	,439
P7 N	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P8 Pearson Correlation	,026	,573**	,176	-,287	,354	,368	-,550**	1	-,244	,085	-,350	,077
P8 Sig. (2-tailed)	,911	,007	,446	,208	,116	,101	,010		,286	,715	,120	,740
P8 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P9 Pearson Correlation	,298	-,227	,310	,243	,026	,220	,276	-,244	1	,041	,004	,103
P9 Sig. (2-tailed)	,190	,322	,172	,289	,912	,337	,226	,286		,859	,988	,657
P9 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P10 Pearson Correlation	,480*	-,118	,164	,675**	,240	-,254	,392	,085	,041	1	-,200	-,386
P10 Sig. (2-tailed)	,028	,611	,478	,001	,296	,267	,079	,715	,859		,386	,084
P10 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P11 Pearson Correlation	-,560**	,116	-,216	,045	-,203	-,308	-,243	-,350	,004	-,200	1	-,054
P11 Sig. (2-tailed)	,008	,618	,346	,846	,378	,174	,288	,120	,988	,386		,815
P11 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P12 Pearson Correlation	,192	-,073	,091	-,142	,142	,331	-,078	,077	,103	-,386	-,054	1
P12 Sig. (2-tailed)	,404	,755	,695	,541	,541	,143	,736	,740	,657	,084	,815	
P12 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13 Pearson Correlation	-,200	,033	-,348	-,064	-,235	-,508*	,000	-,136	-,064	-,318	,092	,077
P13 Sig. (2-tailed)	,384	,888	,122	,783	,306	,019	1,000	,557	,783	,160	,692	,739
P13 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P14 Pearson Correlation	-,177	-,180	-,173	-,098	-,415	-,285	,176	-,388	-,089	-,325	,037	-,157
P14 Sig. (2-tailed)	,443	,436	,452	,674	,061	,211	,446	,082	,703	,151	,873	,496
P14 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P15 Pearson Correlation	-,386	-,266	-,379	-,151	-,626**	-,450*	,218	-,271	-,140	-,325	,031	-,073
P15 Sig. (2-tailed)	,084	,243	,090	,512	,002	,041	,343	,234	,545	,150	,894	,753
P15 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P8												
Pearson Correlation	-,136	-,388	-,271	-,039	-,337	,249	,317	,317	-,022	,507*	,130	-,318
Sig. (2-tailed)	,557	,082	,234	,868	,135	,277	,162	,162	,925	,019	,576	,160
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P9												
Pearson Correlation	-,064	-,089	-,140	,130	-,049	-,310	,129	-,418	,243	,080	,247	,469*
Sig. (2-tailed)	,783	,703	,545	,575	,834	,172	,576	,059	,288	,730	,280	,032
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P10												
Pearson Correlation	-,318	-,325	-,325	-,254	-,271	-,098	,207	-,115	,190	,437*	-,161	-,097
Sig. (2-tailed)	,160	,151	,150	,267	,234	,674	,367	,619	,408	,048	,485	,677
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P11												
Pearson Correlation	,092	,037	,031	-,068	,113	-,444*	-,154	-,228	-,188	-,209	-,079	,050
Sig. (2-tailed)	,692	,873	,894	,768	,626	,044	,506	,321	,414	,364	,735	,830
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P12												
Pearson Correlation	,077	-,157	-,073	,099	-,362	,303	-,046	,115	,099	-,042	,161	,266
Sig. (2-tailed)	,739	,496	,753	,668	,107	,182	,843	,619	,668	,856	,485	,244
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13												
Pearson Correlation	1	,138	,728**	,325	-,018	,096	,025	-,115	-,130	-,203	,311	-,071
Sig. (2-tailed)		,550	,000	,151	,937	,680	,914	,618	,575	,378	,169	,759
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P14												
Pearson Correlation	,138	1	,316	,149	,465*	,120	-,511*	,192	-,306	-,321	-,251	-,203
Sig. (2-tailed)	,550		,163	,521	,034	,603	,018	,404	,177	,156	,273	,377
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P15												
Pearson Correlation	,728**	,316	1	,338	,091	,226	,026	-,140	-,307	-,357	,228	,067
Sig. (2-tailed)	,000	,163		,134	,695	,324	,911	,545	,176	,112	,320	,772
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	total
P8 Pearson Correlation	,389	,499*	-,378	,480*	,512
Sig. (2-tailed)	,082	,021	,091	,027	,063
N	21	21	21	21	21
P9 Pearson Correlation	,238	-,028	,220	-,343	,464
Sig. (2-tailed)	,299	,903	,337	,127	,248
N	21	21	21	21	21
P10 Pearson Correlation	,402	,411	-,331	,247	,486
Sig. (2-tailed)	,071	,064	,143	,279	,208
N	21	21	21	21	21
P11 Pearson Correlation	-,295	-,125	,171	-,209	,490
Sig. (2-tailed)	,195	,589	,458	,363	,080
N	21	21	21	21	21
P12 Pearson Correlation	,103	-,411	,331	-,405	,170
Sig. (2-tailed)	,657	,064	,143	,069	,460
N	21	21	21	21	21
P13 Pearson Correlation	-,205	-,154	,097	-,037	,018
Sig. (2-tailed)	,372	,505	,675	,874	,939
N	21	21	21	21	21
P14 Pearson Correlation	-,331	-,298	-,111	,101	,292
Sig. (2-tailed)	,143	,189	,631	,663	,199
N	21	21	21	21	21
P15 Pearson Correlation	-,207	-,325	-,020	,035	,472
Sig. (2-tailed)	,368	,151	,930	,881	,455
N	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P16 Pearson Correlation	,019	,251	,527	,014	,589	,028	,197	,039	,130	,254	,068	,099
Sig. (2-tailed)	,936	,272	,014	,953	,005	,905	,392	,868	,575	,267	,768	,668
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P17 Pearson Correlation	,317	,051	,152	,126	,028	,043	,101	,337	,049	,271	,113	,362
Sig. (2-tailed)	,161	,827	,510	,586	,904	,854	,663	,135	,834	,234	,626	,107
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P18 Pearson Correlation	,033	,121	,152	,109	,145	,037	,087	,249	,310	,098	,444	,303
Sig. (2-tailed)	,887	,601	,511	,638	,529	,874	,707	,277	,172	,674	,044	,182
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P19 Pearson Correlation	,024	,154	,016	,038	,029	,077	,000	,317	,129	,207	,154	,046
Sig. (2-tailed)	,919	,506	,945	,870	,902	,739	1,000	,162	,576	,367	,506	,843
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P20 Pearson Correlation	,009	,561	,319	,095	,362	,213	,137	,317	,418	,115	,228	,115
Sig. (2-tailed)	,970	,008	,159	,681	,107	,355	,553	,162	,059	,619	,321	,619
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P21 Pearson Correlation	,356	,068	,515	,277	,226	,198	,222	,022	,243	,190	,188	,099
Sig. (2-tailed)	,114	,768	,017	,223	,324	,390	,334	,925	,288	,408	,414	,668
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P22 Pearson Correlation	,174	,464	,139	,402	,455	,133	,063	,507	,080	,437	,209	,042
Sig. (2-tailed)	,450	,034	,548	,071	,038	,565	,786	,019	,730	,048	,364	,856
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P23 Pearson Correlation	,109	,273	,153	,100	,250	,084	,000	,130	,247	,161	,079	,161
Sig. (2-tailed)	,637	,231	,507	,666	,275	,716	1,000	,576	,280	,485	,735	,485
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P16 Pearson Correlation	,325	,149	,338	1	-,057	,295	,145	-,193	-,167	-,115	-,034	-,198
P16 Sig. (2-tailed)	,151	,521	,134		,807	,194	,531	,401	,470	,619	,884	,390
P16 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P17 Pearson Correlation	-,018	,465*	,091	-,057	1	-,252	-,389	,073	-,331	-,124	,110	-,140
P17 Sig. (2-tailed)	,937	,034	,695	,807		,271	,081	,755	,143	,592	,636	,544
P17 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P18 Pearson Correlation	,096	,120	,226	,295	-,252	1	-,017	,222	,101	,039	,060	,067
P18 Sig. (2-tailed)	,680	,603	,324	,194	,271		,941	,333	,662	,866	,797	,772
P18 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P19 Pearson Correlation	,025	-,511*	,026	,145	-,389	-,017	1	-,099	,449*	,514*	,345	-,032
P19 Sig. (2-tailed)	,914	,018	,911	,531	,081	,941		,671	,041	,017	,126	,891
P19 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P20 Pearson Correlation	-,115	,192	-,140	-,193	,073	,222	-,099	1	,043	,183	,125	-,328
P20 Sig. (2-tailed)	,618	,404	,545	,401	,755	,333	,671		,852	,427	,588	,146
P20 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P21 Pearson Correlation	-,130	-,306	-,307	-,167	-,331	,101	,449*	,043	1	,226	,025	,388
P21 Sig. (2-tailed)	,575	,177	,176	,470	,143	,662	,041	,852		,324	,913	,082
P21 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P22 Pearson Correlation	-,203	-,321	-,357	-,115	-,124	,039	,514*	,183	,226	1	,417	-,301
P22 Sig. (2-tailed)	,378	,156	,112	,619	,592	,866	,017	,427	,324		,060	,185
P22 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P23 Pearson Correlation	,311	-,251	,228	-,034	,110	,060	,345	,125	,025	,417	1	,111
P23 Sig. (2-tailed)	,169	,273	,320	,884	,636	,797	,126	,588	,913	,060		,632
P23 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	total
P16 Pearson Correlation	-,233	-,304	,028	,019	,544
Sig. (2-tailed)	,309	,180	,905	,935	,851
N	21	21	21	21	21
P17 Pearson Correlation	-,142	-,140	-,156	,232	,531
Sig. (2-tailed)	,540	,544	,498	,312	,314
N	21	21	21	21	21
P18 Pearson Correlation	,092	-,404	,123	-,033	,522
Sig. (2-tailed)	,692	,069	,596	,886	,333
N	21	21	21	21	21
P19 Pearson Correlation	,319	,413	,077	,098	,494*
Sig. (2-tailed)	,159	,063	,739	,671	,023
N	21	21	21	21	21
P20 Pearson Correlation	,277	,116	-,126	,053	,458
Sig. (2-tailed)	,225	,615	,587	,821	,112
N	21	21	21	21	21
P21 Pearson Correlation	,107	,228	,562**	-,311	,534*
Sig. (2-tailed)	,645	,320	,008	,169	,013
N	21	21	21	21	21
P22 Pearson Correlation	,833**	,447*	-,426	,512*	,755**
Sig. (2-tailed)	,000	,042	,054	,018	,000
N	21	21	21	21	21
P23 Pearson Correlation	,578**	-,019	,084	-,103	,547*
Sig. (2-tailed)	,006	,937	,716	,656	,010
N	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P24 Pearson Correlation	,204	-,400	,502*	,060	,045	,228	,324	-,318	,469*	-,097	,050	,266
P24 Sig. (2-tailed)	,376	,072	,021	,796	,846	,320	,152	,160	,032	,677	,830	,244
P24 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P25 Pearson Correlation	,237	,295	,385	,422	,473*	,220	,092	,389	,238	,402	-,295	,103
P25 Sig. (2-tailed)	,301	,195	,085	,057	,030	,337	,692	,082	,299	,071	,195	,657
P25 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P26 Pearson Correlation	,132	,387	,150	,060	,255	,122	-,324	,499*	-,028	,411	-,125	-,411
P26 Sig. (2-tailed)	,567	,083	,515	,796	,264	,599	,152	,021	,903	,064	,589	,064
P26 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P27 Pearson Correlation	,112	-,171	,275	-,082	-,014	,125	,197	-,378	,220	-,331	,171	,331
P27 Sig. (2-tailed)	,630	,458	,228	,723	,953	,589	,392	,091	,337	,143	,458	,143
P27 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P28 Pearson Correlation	-,189	,318	-,358	,009	-,009	-,113	-,268	,480*	-,343	,247	-,209	-,405
P28 Sig. (2-tailed)	,411	,160	,111	,968	,968	,625	,240	,027	,127	,279	,363	,069
P28 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
total Pearson Correlation	,516	,490	,468*	,507	,449*	,485	,478	,512	,464	,486	,490	,170
total Sig. (2-tailed)	,060	,080	,032	,067	,041	,211	,439	,063	,248	,208	,080	,460
total N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P24 Pearson Correlation	-,071	-,203	,067	-,198	-,140	,067	-,032	-,328	,388	-,301	,111	1
P24 Sig. (2-tailed)	,759	,377	,772	,390	,544	,772	,891	,146	,082	,185	,632	
P24 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P25 Pearson Correlation	-,205	-,331	-,207	-,233	-,142	,092	,319	,277	,107	,833**	,578**	-,028
P25 Sig. (2-tailed)	,372	,143	,368	,309	,540	,692	,159	,225	,645	,000	,006	,903
P25 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P26 Pearson Correlation	-,154	-,298	-,325	-,304	-,140	-,404	,413	,116	,228	,447*	-,019	-,400
P26 Sig. (2-tailed)	,505	,189	,151	,180	,544	,069	,063	,615	,320	,042	,937	,072
P26 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P27 Pearson Correlation	,097	-,111	-,020	,028	-,156	,123	,077	-,126	,562**	-,426	,084	,654**
P27 Sig. (2-tailed)	,675	,631	,930	,905	,498	,596	,739	,587	,008	,054	,716	,001
P27 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P28 Pearson Correlation	-,037	,101	,035	,019	,232	-,033	,098	,053	-,311	,512*	-,103	-,641**
P28 Sig. (2-tailed)	,874	,663	,881	,935	,312	,886	,671	,821	,169	,018	,656	,002
P28 N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
total Pearson Correlation	,018	,292	,472	,544	,531	,522	,494*	,458	,534*	,755**	,547*	,492
total Sig. (2-tailed)	,939	,199	,455	,851	,314	,333	,023	,112	,013	,000	,010	,692
total N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	total
P24 Pearson Correlation	-,028	-,400	,654**	-,641**	,492
Sig. (2-tailed)	,903	,072	,001	,002	,692
N	21	21	21	21	21
P25 Pearson Correlation	1	,270	-,415	,273	,767**
Sig. (2-tailed)		,237	,062	,231	,000
N	21	21	21	21	21
P26 Pearson Correlation	,270	1	-,411	,444*	,497
Sig. (2-tailed)	,237		,064	,044	,191
N	21	21	21	21	21
P27 Pearson Correlation	-,415	-,411	1	-,840**	,503
Sig. (2-tailed)	,062	,064		,000	,988
N	21	21	21	21	21
P28 Pearson Correlation	,273	,444*	-,840**	1	,490
Sig. (2-tailed)	,231	,044	,000		,698
N	21	21	21	21	21
total Pearson Correlation	,767**	,497	,503	,490	1
Sig. (2-tailed)	,000	,191	,988	,698	
N	21	21	21	21	21

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

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

Reliability (X1)

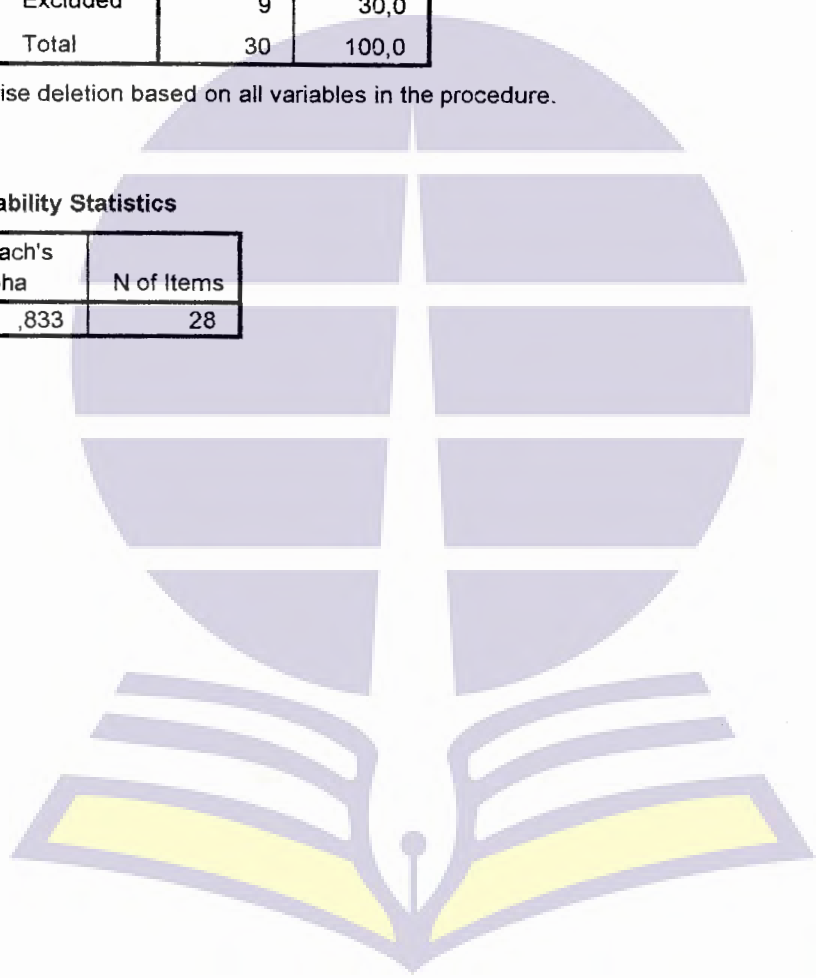
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	70,0
	Excluded ^a	9	30,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	28



Correlations (X2)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1											
	Sig. (2-tailed)		,183	,191	,251	,261	,217	,031	,049	,133	,613**	,090	,027
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P2	Pearson Correlation	,183	1	,047	,366	,191	,111	,037	,509*	,318	,119	,041	,050
	Sig. (2-tailed)			,638	,102	,408	,633	,875	,018	,160	,608	,860	,829
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P3	Pearson Correlation	,191	,047	1	,229	,206	,070	,239	,145	,376	,146	,380	,457*
	Sig. (2-tailed)		,838		,317	,370	,763	,297	,531	,093	,527	,090	,037
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P4	Pearson Correlation	,251	,366	,229	1	,023	,185	,564**	,187	,354	,078	,323	,177
	Sig. (2-tailed)		,102	,317		,920	,423	,008	,417	,115	,737	,154	,442
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P5	Pearson Correlation	,261	,191	,206	,023	1	,166	,027	,510*	,238	,193	,060	,246
	Sig. (2-tailed)		,408	,370	,920		,472	,906	,018	,298	,403	,796	,282
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P6	Pearson Correlation	,217	,111	,070	,185	,166	1	,460*	,057	,119	,255	,420	,102
	Sig. (2-tailed)		,633	,763	,423	,472		,036	,806	,608	,264	,058	,659
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P7	Pearson Correlation	,031	,037	,239	,564**	,027	,460*	1	,328	,523*	,072	,002	,190
	Sig. (2-tailed)		,875	,297	,008	,906	,036		,146	,015	,757	,994	,410
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1												
Pearson Correlation	,024	,103	-,081	,222	,049	-,096	,012	,105	-,021	-,100	-,183	-,542*
Sig. (2-tailed)	,918	,657	,726	,334	,834	,679	,958	,649	,927	,666	,428	,011
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P2												
Pearson Correlation	-,197	-,130	-,017	,335	,081	,181	,218	-,084	,002	-,291	,056	-,145
Sig. (2-tailed)	,391	,575	,942	,138	,726	,433	,341	,718	,994	,200	,811	,532
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P3												
Pearson Correlation	,093	-,130	,452*	-,336	,132	,290	,201	-,319	,140	-,199	,473*	,098
Sig. (2-tailed)	,687	,574	,040	,136	,569	,202	,382	,158	,545	,386	,030	,674
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P4												
Pearson Correlation	-,106	,280	-,241	,066	,216	-,142	-,136	,123	-,183	,156	-,149	,423
Sig. (2-tailed)	,648	,219	,293	,777	,348	,540	,556	,595	,427	,500	,520	,056
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P5												
Pearson Correlation	,151	,015	,324	-,354	,032	,191	-,049	,250	-,192	-,042	-,121	,011
Sig. (2-tailed)	,515	,948	,152	,116	,890	,407	,833	,274	,403	,857	,600	,962
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P6												
Pearson Correlation	,413	,027	,191	,052	,157	,113	-,137	-,606**	-,025	,402	-,027	,400
Sig. (2-tailed)	,062	,908	,407	,822	,497	,627	,554	,004	,914	,071	,908	,072
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P7												
Pearson Correlation	,052	,299	-,071	,058	,283	,000	-,382	-,094	-,344	,234	-,062	,284
Sig. (2-tailed)	,823	,187	,760	,803	,213	1,000	,087	,685	,127	,307	,790	,212
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P1 Pearson Correlation	,151	-,144	-,300	-,167	-,068	-,361	,452
Sig. (2-tailed)	,514	,532	,187	,470	,769	,108	,822
N	21	21	21	21	21	21	21
P2 Pearson Correlation	-,176	,067	-,055	,055	,272	-,015	,487
Sig. (2-tailed)	,445	,773	,812	,812	,232	,947	,207
N	21	21	21	21	21	21	21
P3 Pearson Correlation	,108	-,087	-,241	,133	-,018	,157	,530
Sig. (2-tailed)	,640	,709	,292	,565	,937	,497	,051
N	21	21	21	21	21	21	21
P4 Pearson Correlation	-,183	-,035	,143	-,195	,027	,054	,507
Sig. (2-tailed)	,428	,882	,537	,397	,908	,816	,368
N	21	21	21	21	21	21	21
P5 Pearson Correlation	,334	-,368	-,175	-,029	-,066	,036	,123
Sig. (2-tailed)	,139	,101	,447	,900	,775	,876	,596
N	21	21	21	21	21	21	21
P6 Pearson Correlation	-,199	-,073	,191	-,413	,256	,177	,480
Sig. (2-tailed)	,388	,752	,407	,063	,262	,442	,089
N	21	21	21	21	21	21	21
P7 Pearson Correlation	-,105	-,328	,327	-,574**	,259	-,064	,458
Sig. (2-tailed)	,649	,147	,147	,006	,256	,784	,259
N	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P8												
Pearson Correlation	,049	,509*	,145	-,187	-,510*	,057	-,328	1	-,011	,233	,082	-,240
Sig. (2-tailed)	,834	,018	,531	,417	,018	,806	,146		,961	,309	,724	,295
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P9												
Pearson Correlation	,133	,318	,376	,354	,238	,119	,523*	-,011	1	,493*	-,206	,439*
Sig. (2-tailed)	,564	,160	,093	,115	,298	,608	,015	,961		,023	,369	,046
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P10												
Pearson Correlation	,613**	,119	,146	-,078	,193	-,255	,072	,233	,493*	1	-,166	,195
Sig. (2-tailed)	,003	,608	,527	,737	,403	,264	,757	,309	,023		,473	,398
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P11												
Pearson Correlation	-,090	-,041	,380	-,323	-,060	,420	,002	,082	-,206	-,166	1	,101
Sig. (2-tailed)	,697	,860	,090	,154	,796	,058	,994	,724	,369	,473		,665
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P12												
Pearson Correlation	,027	-,050	,457*	,177	,246	-,102	,190	-,240	,439*	,195	,101	1
Sig. (2-tailed)	,907	,829	,037	,442	,282	,659	,410	,295	,046	,398	,665	
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13												
Pearson Correlation	-,024	-,197	,093	-,106	,151	,413	,052	-,285	,035	-,156	,167	,129
Sig. (2-tailed)	,918	,391	,687	,648	,515	,062	,823	,211	,881	,498	,469	,576
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P14												
Pearson Correlation	,103	-,130	-,130	,280	,015	,027	,299	-,007	,013	-,096	,082	,135
Sig. (2-tailed)	,657	,575	,574	,219	,948	,908	,187	,976	,954	,679	,724	,560
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P15												
Pearson Correlation	-,081	-,017	,452*	-,241	,324	,191	-,071	,017	,095	-,045	,362	,263
Sig. (2-tailed)	,726	,942	,040	,293	,152	,407	,760	,943	,682	,845	,106	,250
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P8 Pearson Correlation	,285	,007	,017	,274	,107	,059	,429	-,116	,188	-,026	-,009	-,284
Sig. (2-tailed)	,211	,976	,943	,230	,643	,799	,052	,615	,415	,911	,968	,213
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P9 Pearson Correlation	,035	,013	,095	,000	,028	,504	-,194	-,006	-,030	-,123	,230	,044
Sig. (2-tailed)	,881	,954	,682	1,000	,903	,020	,401	,978	,898	,595	,317	,849
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P10 Pearson Correlation	-,156	-,096	-,045	,149	,034	,080	-,003	,046	-,052	-,291	,087	-,300
Sig. (2-tailed)	,498	,679	,845	,521	,884	,730	,988	,842	,822	,201	,709	,186
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P11 Pearson Correlation	,167	,082	,362	-,042	,350	-,275	,338	-,614**	,092	-,015	,272	,041
Sig. (2-tailed)	,469	,724	,106	,855	,120	,228	,134	,003	,691	,948	,233	,858
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P12 Pearson Correlation	,129	,135	,263	,123	-,087	-,066	-,235	-,038	-,039	-,066	,371	,045
Sig. (2-tailed)	,576	,560	,250	,596	,708	,775	,306	,869	,866	,778	,098	,848
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13 Pearson Correlation	1	-,009	,164	,067	-,233	,145	-,341	-,202	,080	,247	,247	,068
Sig. (2-tailed)		,970	,477	,772	,309	,530	,131	,381	,731	,280	,281	,770
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P14 Pearson Correlation	-,009	1	-,355	-,065	,141	-,349	-,214	,250	-,192	,192	-,160	-,122
Sig. (2-tailed)	,970		,114	,781	,541	,121	,351	,274	,404	,406	,490	,597
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P15 Pearson Correlation	,164	-,355	1	-,065	,230	,141	,401	-,115	-,073	,109	,126	,246
Sig. (2-tailed)	,477	,114		,778	,316	,541	,071	,621	,752	,639	,587	,282
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P8							
Pearson Correlation	-,227	,266	-,196	,146	,181	-,109	,474
Sig. (2-tailed)	,321	,243	,393	,527	,431	,638	,451
N	21	21	21	21	21	21	21
P9							
Pearson Correlation	-,005	-,164	,178	-,169	,388	,144	,622**
Sig. (2-tailed)	,982	,477	,440	,463	,083	,533	,003
N	21	21	21	21	21	21	21
P10							
Pearson Correlation	-,033	-,089	-,283	-,125	,117	-,194	,164
Sig. (2-tailed)	,887	,700	,213	,589	,615	,400	,479
N	21	21	21	21	21	21	21
P11							
Pearson Correlation	,156	-,189	-,074	-,084	,153	,064	,508
Sig. (2-tailed)	,501	,413	,749	,718	,507	,783	,175
N	21	21	21	21	21	21	21
P12							
Pearson Correlation	-,150	,036	-,110	,103	-,052	,293	,519
Sig. (2-tailed)	,518	,877	,635	,656	,822	,198	,059
N	21	21	21	21	21	21	21
P13							
Pearson Correlation	,044	,051	,010	,226	-,099	,238	,491
Sig. (2-tailed)	,850	,825	,965	,324	,670	,300	,201
N	21	21	21	21	21	21	21
P14							
Pearson Correlation	,113	-,221	,007	,096	,033	-,166	,471
Sig. (2-tailed)	,626	,335	,975	,679	,887	,472	,760
N	21	21	21	21	21	21	21
P15							
Pearson Correlation	-,315	-,013	-,350	-,136	-,063	,016	,482
Sig. (2-tailed)	,165	,954	,120	,556	,788	,946	,215
N	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P16 Pearson Correlation	,222	,335	-,336	,066	-,354	,052	,058	,274	,000	,149	-,042	,123
Sig. (2-tailed)	,334	,138	,136	,777	,116	,822	,803	,230	1,000	,521	,855	,596
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P17 Pearson Correlation	,049	,081	,132	,216	,032	,157	,283	,107	,028	,034	,350	-,087
Sig. (2-tailed)	,834	,726	,569	,348	,890	,497	,213	,643	,903	,884	,120	,708
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P18 Pearson Correlation	-,096	,181	,290	-,142	,191	,113	,000	,059	,504*	,080	-,275	-,066
Sig. (2-tailed)	,679	,433	,202	,540	,407	,627	1,000	,799	,020	,730	,228	,775
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P19 Pearson Correlation	,012	,218	,201	-,136	-,049	-,137	-,382	,429	-,194	-,003	,338	-,235
Sig. (2-tailed)	,958	,341	,382	,556	,833	,554	,087	,052	,401	,988	,134	,306
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P20 Pearson Correlation	,105	-,084	-,319	,123	,250	-,606**	-,094	-,116	-,006	,046	-,614**	-,038
Sig. (2-tailed)	,649	,718	,158	,595	,274	,004	,685	,615	,978	,842	,003	,869
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P21 Pearson Correlation	-,021	,002	,140	-,183	-,192	-,025	-,344	,188	-,030	-,052	,092	-,039
Sig. (2-tailed)	,927	,994	,545	,427	,403	,914	,127	,415	,898	,822	,691	,866
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P22 Pearson Correlation	-,100	-,291	-,199	,156	-,042	,402	,234	-,026	-,123	-,291	-,015	-,066
Sig. (2-tailed)	,666	,200	,386	,500	,857	,071	,307	,911	,595	,201	,948	,778
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P23 Pearson Correlation	-,183	,056	,473*	-,149	-,121	-,027	-,062	-,009	,230	,087	,272	,371
Sig. (2-tailed)	,428	,811	,030	,520	,600	,908	,790	,968	,317	,709	,233	,098
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P16												
Pearson Correlation	,067	-,065	-,065	1	-,274	-,077	-,069	,000	,240	-,059	,103	-,190
Sig. (2-tailed)	,772	,781	,778		,230	,740	,766	1,000	,294	,798	,657	,411
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P17												
Pearson Correlation	-,233	,141	,230	-,274	1	-,444*	,297	-,128	-,116	-,163	,089	-,048
Sig. (2-tailed)	,309	,541	,316	,230		,044	,192	,579	,616	,482	,700	,838
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P18												
Pearson Correlation	,145	-,349	,141	-,077	-,444*	1	-,149	-,068	-,052	,128	-,111	,154
Sig. (2-tailed)	,530	,121	,541	,740	,044		,518	,771	,823	,580	,631	,506
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P19												
Pearson Correlation	-,341	-,214	,401	-,069	,297	-,149	1	-,017	,184	-,041	-,019	,133
Sig. (2-tailed)	,131	,351	,071	,766	,192	,518		,941	,425	,860	,935	,565
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P20												
Pearson Correlation	-,202	,250	-,115	,000	-,128	-,068	-,017	1	-,306	,089	-,283	-,231
Sig. (2-tailed)	,381	,274	,621	1,000	,579	,771	,941		,177	,701	,214	,314
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P21												
Pearson Correlation	,080	-,192	-,073	,240	-,116	-,052	,184	-,306	1	-,467*	,645**	-,067
Sig. (2-tailed)	,731	,404	,752	,294	,616	,823	,425	,177		,033	,002	,774
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P22												
Pearson Correlation	,247	,192	,109	-,059	-,163	,128	-,041	,089	-,467*	1	-,544*	,416
Sig. (2-tailed)	,280	,406	,639	,798	,482	,580	,860	,701	,033		,011	,061
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P23												
Pearson Correlation	,247	-,160	,126	,103	,089	-,111	-,019	-,283	,645**	-,544*	1	-,094
Sig. (2-tailed)	,281	,490	,587	,657	,700	,631	,935	,214	,002	,011		,684
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P16							
Pearson Correlation	-,412	,176	-,229	,099	,410	,051	,483
Sig. (2-tailed)	,064	,446	,318	,669	,065	,825	,427
N	21	21	21	21	21	21	21
P17							
Pearson Correlation	,207	-,231	-,076	-,461*	-,143	-,336	,479
Sig. (2-tailed)	,368	,314	,744	,035	,538	,136	,733
N	21	21	21	21	21	21	21
P18							
Pearson Correlation	,000	-,095	,124	-,053	,277	,111	,481
Sig. (2-tailed)	1,000	,682	,593	,818	,225	,631	,434
N	21	21	21	21	21	21	21
P19							
Pearson Correlation	-,031	,045	-,319	,171	-,040	-,130	,537
Sig. (2-tailed)	,894	,848	,159	,458	,863	,573	,554
N	21	21	21	21	21	21	21
P20							
Pearson Correlation	,148	-,258	-,179	,408	-,128	-,302	,495
Sig. (2-tailed)	,522	,258	,438	,066	,580	,183	,194
N	21	21	21	21	21	21	21
P21							
Pearson Correlation	-,056	,622**	,279	,285	,420	,671**	,459*
Sig. (2-tailed)	,809	,003	,221	,210	,058	,001	,036
N	21	21	21	21	21	21	21
P22							
Pearson Correlation	-,098	-,266	-,068	-,018	-,134	-,098	,450
Sig. (2-tailed)	,673	,244	,770	,940	,563	,673	,829
N	21	21	21	21	21	21	21
P23							
Pearson Correlation	,039	,266	,120	,306	,278	,558**	,545*
Sig. (2-tailed)	,867	,245	,605	,178	,223	,009	,011
N	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P24												
Pearson Correlation	-,542*	-,145	,098	,423	,011	,400	,284	-,284	,044	-,300	,041	,045
Sig. (2-tailed)	,011	,532	,674	,056	,962	,072	,212	,213	,849	,186	,858	,848
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P25												
Pearson Correlation	,151	-,176	,108	-,183	,334	-,199	-,105	-,227	-,005	-,033	,156	-,150
Sig. (2-tailed)	,514	,445	,640	,428	,139	,388	,649	,321	,982	,887	,501	,518
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P26												
Pearson Correlation	-,144	,067	-,087	-,035	-,368	-,073	-,328	,266	-,164	-,089	-,189	,036
Sig. (2-tailed)	,532	,773	,709	,882	,101	,752	,147	,243	,477	,700	,413	,877
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P27												
Pearson Correlation	-,300	-,055	-,241	,143	-,175	,191	,327	-,196	,178	-,283	-,074	-,110
Sig. (2-tailed)	,187	,812	,292	,537	,447	,407	,147	,393	,440	,213	,749	,635
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P28												
Pearson Correlation	-,167	,055	,133	-,195	-,029	-,413	-,574**	,146	-,169	-,125	-,084	,103
Sig. (2-tailed)	,470	,812	,565	,397	,900	,063	,006	,527	,463	,589	,718	,656
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P29												
Pearson Correlation	-,068	,272	-,018	,027	-,066	,256	,259	,181	,388	,117	,153	-,052
Sig. (2-tailed)	,769	,232	,937	,908	,775	,262	,256	,431	,083	,615	,507	,822
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P30												
Pearson Correlation	-,361	-,015	,157	,054	,036	,177	-,064	-,109	,144	-,194	,064	,293
Sig. (2-tailed)	,108	,947	,497	,816	,876	,442	,784	,638	,533	,400	,783	,198
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
TOTAL												
Pearson Correlation	,452	,487	,530	,507	,123	,480	,458	,474	,622**	,164	,508	,519
Sig. (2-tailed)	,822	,207	,051	,368	,596	,089	,259	,451	,003	,479	,175	,059
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

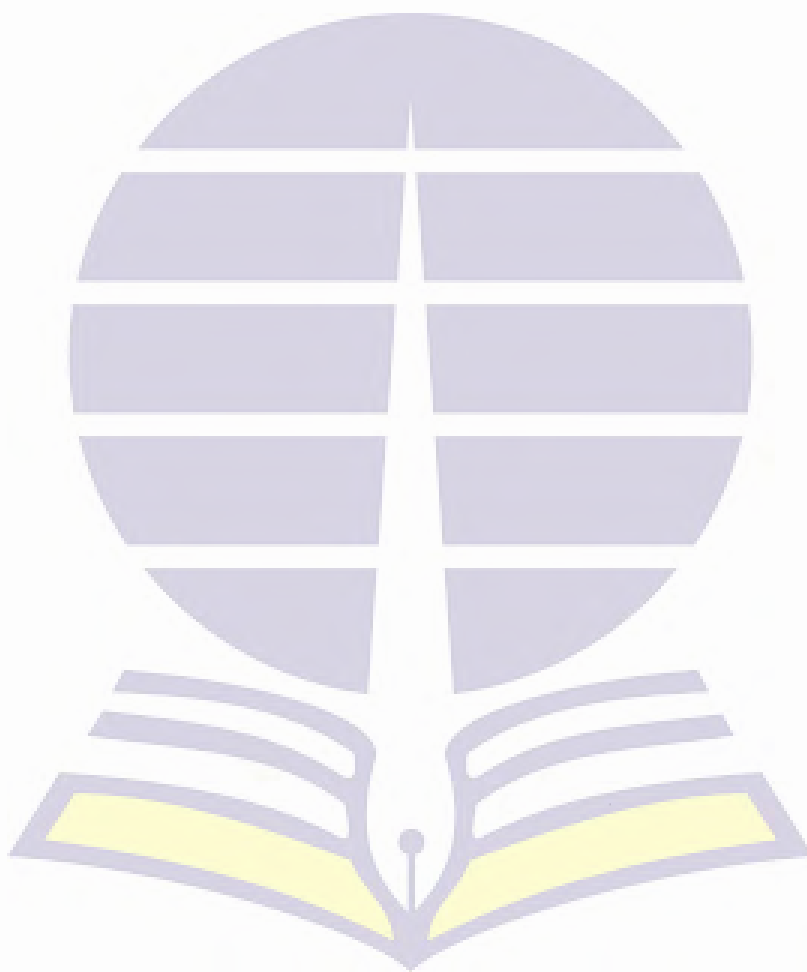
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P24	,068	-,122	,246	-,190	-,048	,154	,133	-,231	-,067	,416	-,094	1
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,770	,597	,282	,411	,838	,506	,565	,314	,774	,061	,684	
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P25	,044	,113	-,315	-,412	,207	,000	-,031	,148	-,056	-,098	,039	-,418
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,850	,626	,165	,064	,368	1,000	,894	,522	,809	,673	,867	,059
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P26	,051	-,221	-,013	,176	-,231	-,095	,045	-,258	,622	-,266	,266	,061
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,825	,335	,954	,446	,314	,682	,848	,258	,003	,244	,245	,792
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P27	,010	,007	-,350	-,229	-,076	,124	-,319	-,179	,279	-,068	,120	,056
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,965	,975	,120	,318	,744	,593	,159	,438	,221	,770	,605	,809
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P28	,226	,096	-,136	,099	-,461	-,053	,171	,408	,285	-,018	,306	-,258
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,324	,679	,556	,669	,035	,818	,458	,066	,210	,940	,178	,259
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P29	-,099	,033	-,063	,410	-,143	,277	-,040	-,128	,420	-,134	,278	-,021
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,670	,887	,788	,065	,538	,225	,863	,580	,058	,563	,223	,928
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P30	,238	-,166	,016	,051	-,336	,111	-,130	-,302	,671	-,098	,558	,231
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,300	,472	,946	,825	,136	,631	,573	,183	,001	,673	,009	,314
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
TOTAL	,491	,471	,482	,483	,479	,481	,537	,495	,459	,450	,545	,135
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,201	,760	,215	,427	,733	,434	,554	,194	,036	,829	,011	,560
N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P24							
Pearson Correlation	-,418	,061	,056	-,258	-,021	,231	,135
Sig. (2-tailed)	,059	,792	,809	,259	,928	,314	,560
N	21	21	21	21	21	21	21
P25							
Pearson Correlation	1	-,551**	,210	,229	,018	-,076	,535
Sig. (2-tailed)		,010	,361	,317	,940	,743	,880
N	21	21	21	21	21	21	21
P26							
Pearson Correlation	-,551**	1	,273	,104	-,069	,495*	,504
Sig. (2-tailed)	,010		,230	,652	,766	,023	,654
N	21	21	21	21	21	21	21
P27							
Pearson Correlation	,210	,273	1	-,113	,371	,540*	,505
Sig. (2-tailed)	,361	,230		,625	,098	,011	,372
N	21	21	21	21	21	21	21
P28							
Pearson Correlation	,229	,104	-,113	1	,025	,301	,448
Sig. (2-tailed)	,317	,652	,625		,913	,185	,522
N	21	21	21	21	21	21	21
P29							
Pearson Correlation	,018	-,069	,371	,025	1	,460*	,599**
Sig. (2-tailed)	,940	,766	,098	,913		,036	,004
N	21	21	21	21	21	21	21
P30							
Pearson Correlation	-,076	,495*	,540*	,301	,460*	1	,602**
Sig. (2-tailed)	,743	,023	,011	,185	,036		,004
N	21	21	21	21	21	21	21
TOTAL							
Pearson Correlation	,535	,504	,505	,448	,599**	,602**	1
Sig. (2-tailed)	,880	,654	,372	,522	,004	,004	
N	21	21	21	21	21	21	21

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

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



Reliability (X2)

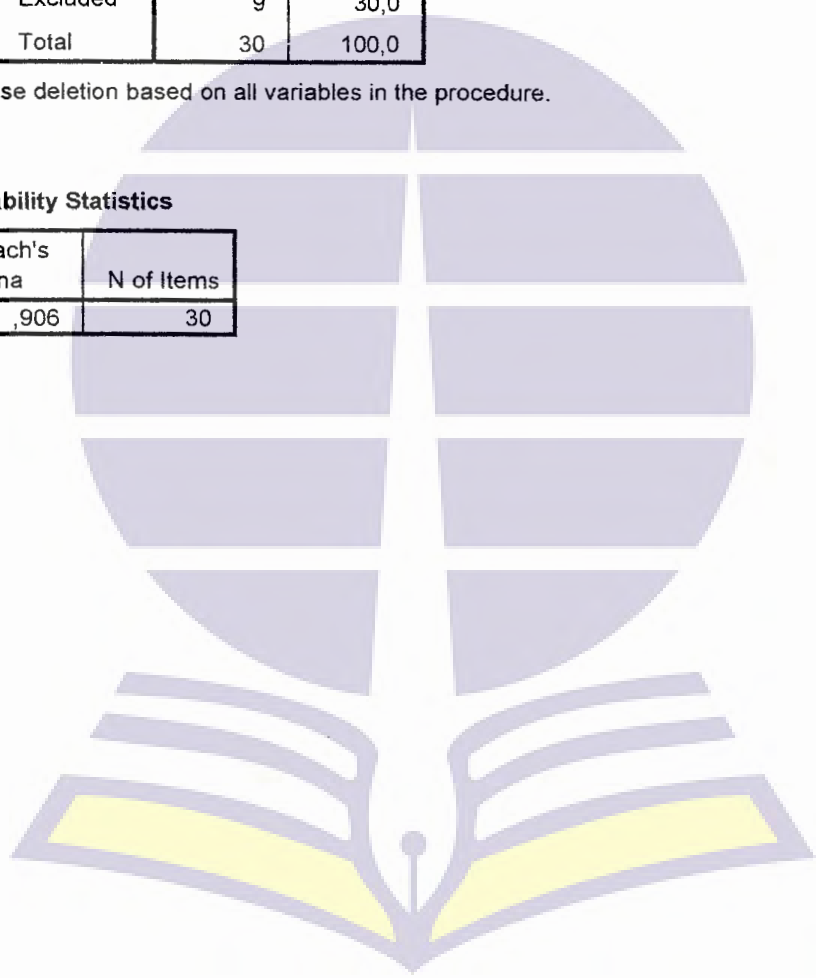
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	21	70,0
	Excluded ^a	9	30,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	30



Lampiran 4 Penelitian Lapangan

KUESIONER KOMITMEN KERJA GURU

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 19 pernyataan yang berkaitan dengan komitmen kerja guru. 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 Penengahan 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	

A. Komitmen Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya terlibat dalam usaha dan kegiatan yang dapat membantu kesuksesan sekolah ini.					
2.	Saya menonjol-nonjolkan keunggulan sekolah ini kepada teman saya sebagai sebuah sekolah yang baik untuk tempat bekerja.					
3.	Saya merasa memiliki loyalitas yang rendah terhadap sekolah ini.					
4.	Saya akan menerima semua tipe tugas yang diberikan kepada saya agar saya dapat tetap bekerja untuk sekolah ini.					
5.	Saya merasa bahwa karakteristik sekolah ini sesuai dengan kepribadian saya.					
6.	Saya bangga menceritakan kepada teman saya bahwa saya adalah bagian dari sekolah ini.					
7.	Daripada di sekolah ini, saya dapat bekerja lebih baik di dalam sekolah yang lain sejauh tipe pekerjaannya sama.					
8.	Sekolah ini benar-benar memberi inspirasi bagi pekerjaan saya sebagai guru.					
9.	Saya akan bekerja seadanya tanpa berusaha membuat perubahan agar saya dapat meninggalkan sekolah ini.					
10.	Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini untuk bekerja daripada tempat lain yang saya pertimbangkan saat awal saya bekerja dulu.					
11.	Tidak terlalu banyak hal yang dapat diperoleh dengan berjuang keras untuk sekolah ini.					
12.	Saya sangat peduli dengan nasib sekolah ini.					
13.	Bagi saya inilah sekolah terbaik dari seluruh					

	sekolah yang mungkin ada.						
14.	Memutuskan untuk bekerja di sekolah ini merupakan sebuah kesalahan saya.						
15.	Saya merasa bahagia menjalani karir saya di sekolah ini.						
16.	Saya merasa permasalahan di sekolah adalah masalah saya juga.						
17.	Saya merasa turut memiliki lembaga tempat saya bekerja.						
18.	Saya memiliki kedekatan emosional dengan sekolah tempat saya bekerja.						
19.	Saya merasa sebagai bagian dari sekolah tempat saya bekerja.						



Penelitian Lapangan

KUESIONER KEPERCAYAAN

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 25 pernyataan yang berkaitan dengan kepercayaan. 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 Penengahan 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	

B. Kepercayaan

ya	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 ragu terhadap kepala sekolah saya.					
2.	Saya yakin kemampuan kepala sekolah saya.					
3.	Saya yakin kepala sekolah saya dapat bekerja dengan baik.					
4.	Saya yakin kepala sekolah mengandalkan guru dalam melaksanakan tugas.					
5.	Saya curiga terhadap kepala sekolah saya.					
6.	Saya pesimis dengan kemajuan yang diperoleh kepala sekolah saya.					
7.	Kepala sekolah saya ragu-ragu dalam bertindak.					
8.	Saya memberikan sebagian tanggung jawab pekerjaan kepada teman kerja.					
9.	Saya yakin kepala sekolah saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
10.	Saya yakin teman kerja saya dapat melaksanakan tugas dengan baik.					
11.	Saya yakin kepala sekolah tidak akan membohongi saya.					
12.	Saya bercakap-cakap dengan teman kerja di sekolah.					
13.	Saya menghindari percakapan dengan kepala sekolah saya.					
14.	Kepala sekolah saya melakukan dialog dengan guru untuk kepentingan sekolah.					
15.	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan berdialog dengan bawahan.					
16.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk memimpin dalam pelaksanaan suatu kegiatan.					
17.	Kepala sekolah saya memberikan kesempatan					

	kepada rekan kerja untuk memimpin dalam suatu kelompok kerja.						
18.	Kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan individu.						
19.	Kepala sekolah memberikan sebagian tanggungjawabnya kepada rekan kerja saya.						
20.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada rekan kerja saya untuk memimpin tugas tertentu.						
21.	Saya menghadiri undangan dari kepala sekolah serta rekan kerja saya.						
22.	Kepala sekolah menerima keluhan dari rekan kerja saya.						
23.	Kepala sekolah menerima siapa saja yang berkunjung di sekolah.						
24.	Kepala sekolah memberi masukan untuk memperbaiki kinerja guru.						
25.	Kehadiran kepala sekolah ketika saya mengajar di ruang kelas untuk perbaikan kinerja saya.						



Penelitian Lapangan**KUESIONER KEPUASAN KERJA****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 27 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. 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 Penengahan 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.

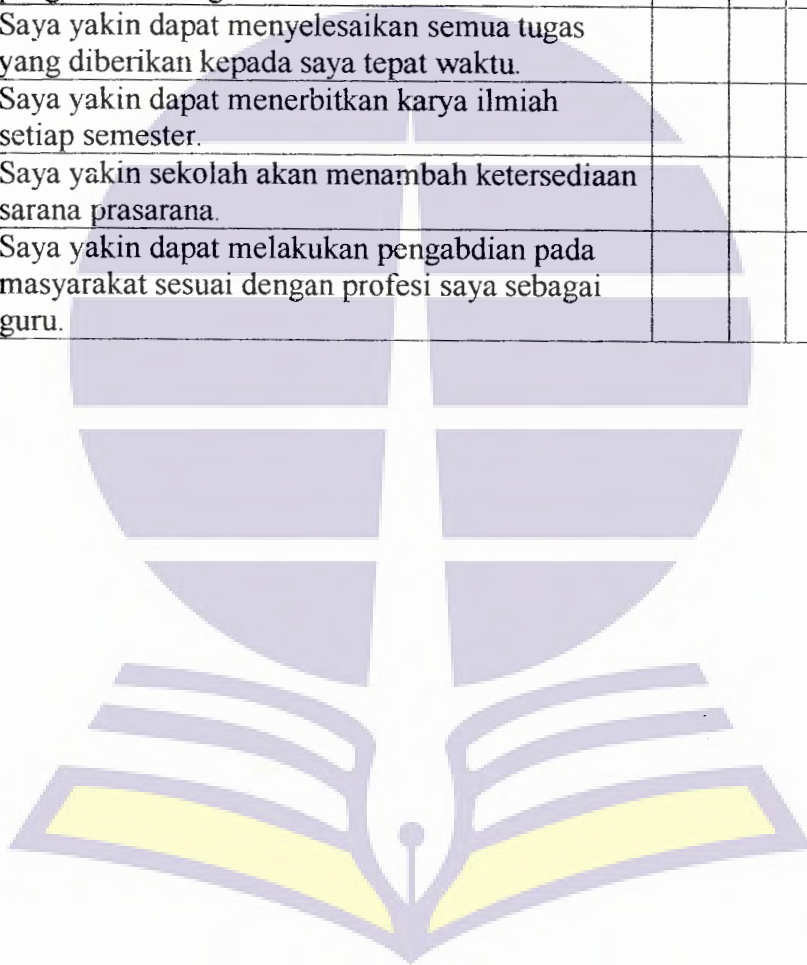
1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

C. Kepuasan Kerja

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 bangga jabatan fungsional saya sebagai guru telah disetujui.					
2.	Saya bangga terhadap kemajuan sekolah karena minat masyarakat yang tinggi.					
3.	Saya bangga atas kebijakan penilaian mengajar di mata guru dan siswa.					
4.	Saya bangga terhadap penilaian mengajar yang transparan di mata kepala sekolah.					
5.	Saya merasa nyaman dalam mengajar di ruang kelas dapat berkomunikasi aktif dengan siswa.					
6.	Saya merasa nyaman dapat berdiskusi aktif dengan sesama guru.					
7.	Saya merasa nyaman dalam mengajar menggunakan ICT.					
8.	Saya mengajar mata pelajaran yang saya ampu di lingkungan yang bersih dan sehat.					
9.	Saya selalu mengembangkan bahan ajar pada mata pelajaran yang saya ampu.					
10.	Saya menyiapkan RPP dan silabus setiap awal semester.					
11.	Saya menyiapkan materi dalam bentuk modul sebagai bahan ajar KBM setiap awal semester.					
12.	Saya mengajarkan materi ajar dalam KBM sesuai dengan silabus dan RPP.					
13.	Saya mengajar materi ajar yang saya ampu sesuai jumlah tatap muka per semester.					
14.	Saya melaporkan nilai hasil belajar siswa tiap akhir semester dengan tepat waktu.					
15.	Saya memberikan penilaian siswa sesuai kriteria yang ditetapkan.					
16.	Saya selalu mengarsipkan nilai-nilai yang saya laporkan setiap semester.					
17.	Saya menulis karya ilmiah setiap semester minimal satu kali.					
18.	Saya meneliti secara bersama-sama dengan guru					

	lain.						
19.	Saya melakukan bakti sosial bersama rekan guru dan siswa minimal satu tahun sekali.						
20.	Saya meneliti secara mandiri.						
21.	Saya yakin dapat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi daripada saat ini.						
22.	Saya yakin mendapat tugas tambahan di luar mengajar sesuai dengan keahlian saya.						
23.	Saya yakin dalam waktu dua tahun ini dapat naik pangkat ke jenjang lebih tinggi daripada pangkat sekarang.						
24.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya tepat waktu.						
25.	Saya yakin dapat menerbitkan karya ilmiah setiap semester.						
26.	Saya yakin sekolah akan menambah ketersediaan sarana prasarana.						
27.	Saya yakin dapat melakukan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan profesi saya sebagai guru.						



**Data Penelitian Pembahasan
Komitmen Kerja Guru (Y)**

No	Butir Pertanyaan																			NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	5	69
2	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	5	4	3	65
3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	3	5	3	5	68
4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	3	4	3	5	74
5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	5	3	4	5	74
6	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	5	3	3	5	74
7	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	58
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	66
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	65
10	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	58
11	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	4	3	56
12	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	61
13	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	65
14	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	66
15	3	2	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	63
16	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	63
17	2	3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	4	3	64
18	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	4	3	73
19	2	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	4	3	70
20	3	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	4	4	73
21	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	57
22	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	64
23	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	57
24	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	63
25	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	63
26	2	4	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	65
27	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	73
28	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	71
29	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	72
30	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	53
31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64
32	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	67
33	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	62
34	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	62
35	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	60
36	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	53
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	67
38	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	65
39	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	64
40	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	3	3	65
41	3	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	71
42	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	3	4	70

43	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	4	3	70
44	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	58
45	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	65
46	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	67
47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	65
48	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	64
49	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	60
50	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	64
51	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	60
52	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	62
53	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	58
54	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	65
55	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	65
56	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	4	56
57	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	66
58	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	67
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	65
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	53
61	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	4	3	61
62	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	66
63	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	65
64	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	65
65	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	63
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	62
67	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	62
68	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	63
69	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	65
70	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	67
71	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	65
72	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	60
73	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	58
74	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	64
75	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	66
76	3	4	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	5	63
77	3	3	4	3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	65
78	2	2	2	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	69
79	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	70
80	3	4	3	2	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	70
81	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	56
82	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	57
83	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	60
84	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	62
85	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	63
86	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	68
87	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	63
88	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	65

89	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	61
90	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	63
91	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	57
92	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	61
93	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	65
94	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	60
95	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	2	61
96	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	56
97	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	54
98	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	67
99	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	68
100	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	4	68
101	5	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	65
102	2	4	5	3	2	4	5	3	4	5	3	3	3	2	2	5	3	5	3	66
103	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	2	4	2	5	76
104	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	5	3	72
105	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	74
106	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	5	55
	JUMLAH																			6795

Data Penelitian
(X1) Persepsi Guru Tentang KEPERCAYAAN

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	
1	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	2	2	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	96
2	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	4	3	4	3	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	98
3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	2	4	3	2	2	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	87
4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	99
5	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	74
6	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	74
7	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	73
8	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	74
9	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	78
10	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	75
11	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	77
12	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3	75
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	80
14	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	71
15	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	79
16	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	5	3	2	4	2	2	3	3	3	4	78
17	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	2	4	3	2	74
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	67
19	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	88
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	84
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	85
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	2	2	5	5	73
23	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	5	5	3	2	5	5	3	4	5	78
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	71
25	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	75
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	75
27	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	86
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	92
29	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	82
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	85
31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	2	89
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	4	94
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	83
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	93
35	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	5	71
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	79
37	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	82
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	83
39	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	76
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	85
41	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	79
42	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	82

43	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	82
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	81
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	80	
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	4	88
47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	86
48	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	82
49	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	2	85
50	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	77
51	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	84
52	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	5	77
53	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	5	87
54	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	94
55	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	86
56	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	85
57	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	89
58	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	88
59	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	2	3	5	86
60	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	2	2	5	81
61	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	5	5	3	2	5	5	3	5	86
62	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	88
63	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	93
64	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	81
65	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	90
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	81
67	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	81
68	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	5	83
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	5	5	5	4	90
70	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	89
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	5	5	95
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	5	5	84
73	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	5	5	90
74	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	5	77	
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	77
76	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	78
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	2	2	5	83
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	5	5	3	2	5	5	3	4	83
79	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	5	82
80	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	82
81	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	84
82	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	88
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	96
84	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	5	78
85	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	79
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	3	81
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	81
88	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	78

89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	67	
90	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	86	
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	89	
92	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	82	
93	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	88	
94	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	82	
95	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	5	5	3	5	2	3	3	86	
96	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	2	2	2	72	
97	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	3	2	5	5	3	2	79	
98	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	83	
99	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	3	5	2	3	78	
100	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	83	
101	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	5	3	5	2	87
102	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	5	2	77	
103	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	2	5	5	100	
104	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5	3	5	103	
105	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	5	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	96	
106	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	2	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	105	
	JUMLAH																							8818			

Data Penelitian
(X2) Kepuasan Kerja Guru

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	
1	5	3	2	5	2	5	2	2	3	3	5	2	5	5	3	2	5	2	5	2	2	3	3	5	2	5	5	93
2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	67
3	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	83
4	2	3	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	72
5	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	67
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	61
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	69
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	72
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	64
10	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	74
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	68
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	67
13	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	65
14	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	71
15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	69
16	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	69
17	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	85
18	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	76
19	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	70
20	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	69
21	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	72
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	77
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	74
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	82
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	2	73
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	78
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	76
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	76
29	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	81
30	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	76
31	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	73
32	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	64
33	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	78
34	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	74
35	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	5	2	5	2	2	3	3	5	2	5	81
36	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	79
37	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
38	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	73
39	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	78
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	72
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	83
42	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	5	2	5	2	2	3	3	5	2	5	81
43	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	74
44	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	83
45	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	71

46	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	77
47	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	67
48	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	79
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	77
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	83
51	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	3	3	5	2	75
52	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	75
53	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	74
54	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	73
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	72
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	71
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	75
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	74
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	71
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	66
61	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	75
62	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	76
63	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	73
64	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	80
65	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	83
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	3	80
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	80
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	76
69	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	74
70	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	82
71	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	71
72	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	77
73	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	72
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	78
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	76
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	80
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	82
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	75
79	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	74
80	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	78
81	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	75
82	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	74
83	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	77
84	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	71
85	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	78
86	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	70
87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	74
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	65
89	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	77
90	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	2	72
91	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	72
92	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	78
93	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	76
94	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	82



95	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	82
96	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	73	
97	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	75
98	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	5	2	72
99	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	68
100	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	2	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	85
101	3	2	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	77
102	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	78
103	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	78
104	5	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	5	2	4	2	3	4	5	5	2	3	3	4	2	3	2	3	85
105	3	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	74
106	5	3	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	5	4	3	5	84
	JUMLAH																										7966	

Frequencies & Histogram (Y, X1, X2)

Statistics

		(Y) Komitmen Kerja Guru	(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAA N	(X2) Kepuasan Kerja Guru
N	Valid	106	106	106
	Missing	1	1	1
Mean		64,1038	83,1887	75,1509
Std. Error of Mean		,49742	,72314	,53348
Median		65,0000	82,5000	75,0000
Mode		65,00	82,00	74,00
Std. Deviation		5,12125	7,44518	5,49249
Variance		26,227	55,431	30,167
Skewness		-,016	,468	,107
Std. Error of Skewness		,235	,235	,235
Kurtosis		-,190	,339	,332
Std. Error of Kurtosis		,465	,465	,465
Range		23,00	38,00	32,00
Minimum		53,00	67,00	61,00
Maximum		76,00	105,00	93,00
Sum		6795,00	8818,00	7966,00
Percentiles	25	61,0000	78,0000	72,0000
	50	65,0000	82,5000	75,0000
	75	67,0000	88,0000	78,0000

Frequency Table

(Y) Komitmen Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53,00	3	2,8	2,8	2,8
	54,00	1	,9	,9	3,8
	55,00	1	,9	,9	4,7
	56,00	4	3,7	3,8	8,5
	57,00	4	3,7	3,8	12,3
	58,00	5	4,7	4,7	17,0
	60,00	6	5,6	5,7	22,6
	61,00	5	4,7	4,7	27,4
	62,00	6	5,6	5,7	33,0
	63,00	10	9,3	9,4	42,5
	64,00	7	6,5	6,6	49,1
	65,00	19	17,8	17,9	67,0
	66,00	6	5,6	5,7	72,6
	67,00	6	5,6	5,7	78,3
	68,00	4	3,7	3,8	82,1
	69,00	2	1,9	1,9	84,0
	70,00	5	4,7	4,7	88,7
	71,00	2	1,9	1,9	90,6
	72,00	2	1,9	1,9	92,5
	73,00	3	2,8	2,8	95,3
	74,00	4	3,7	3,8	99,1
	76,00	1	,9	,9	100,0
	Total	106	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		107	100,0		



(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

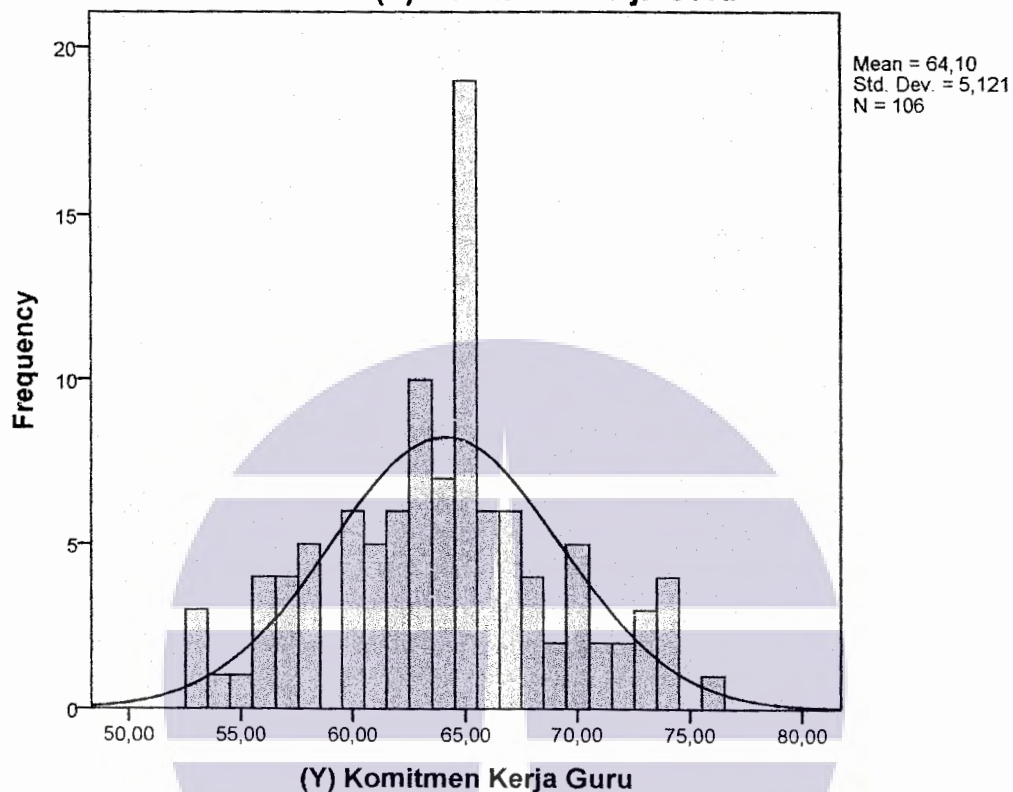
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	67,00	2	1,9	1,9	1,9
	71,00	3	2,8	2,8	4,7
	72,00	1	,9	,9	5,7
	73,00	2	1,9	1,9	7,5
	74,00	4	3,7	3,8	11,3
	75,00	4	3,7	3,8	15,1
	76,00	1	,9	,9	16,0
	77,00	6	5,6	5,7	21,7
	78,00	7	6,5	6,6	28,3
	79,00	5	4,7	4,7	33,0
	80,00	2	1,9	1,9	34,9
	81,00	7	6,5	6,6	41,5
	82,00	9	8,4	8,5	50,0
	83,00	7	6,5	6,6	56,6
	84,00	4	3,7	3,8	60,4
	85,00	5	4,7	4,7	65,1
	86,00	7	6,5	6,6	71,7
	87,00	3	2,8	2,8	74,5
	88,00	6	5,6	5,7	80,2
	89,00	4	3,7	3,8	84,0
	90,00	3	2,8	2,8	86,8
	92,00	1	,9	,9	87,7
	93,00	2	1,9	1,9	89,6
	94,00	2	1,9	1,9	91,5
	95,00	1	,9	,9	92,5
	96,00	3	2,8	2,8	95,3
	98,00	1	,9	,9	96,2
	99,00	1	,9	,9	97,2
	100,00	1	,9	,9	98,1
	103,00	1	,9	,9	99,1
	105,00	1	,9	,9	100,0
	Total	106	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		107	100,0		

(X2) Kepuasan Kerja Guru

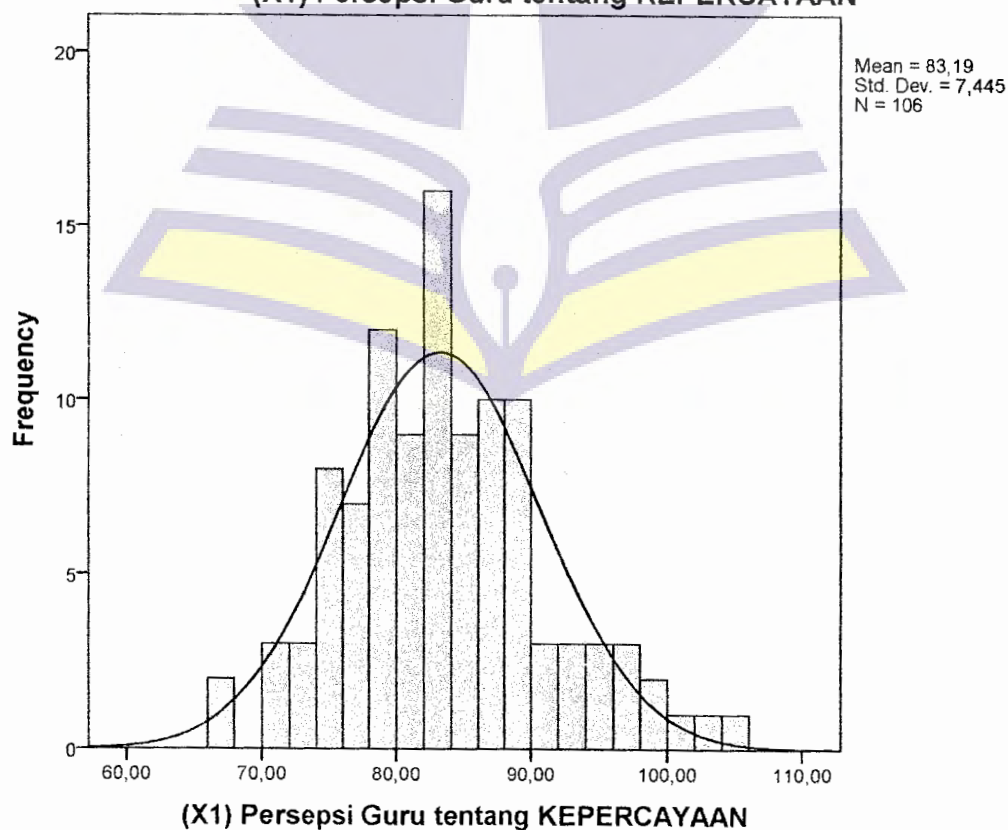
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	61,00	1	,9	,9	,9
	64,00	2	1,9	1,9	2,8
	65,00	2	1,9	1,9	4,7
	66,00	1	,9	,9	5,7
	67,00	4	3,7	3,8	9,4
	68,00	2	1,9	1,9	11,3
	69,00	4	3,7	3,8	15,1
	70,00	2	1,9	1,9	17,0
	71,00	6	5,6	5,7	22,6
	72,00	9	8,4	8,5	31,1
	73,00	6	5,6	5,7	36,8
	74,00	11	10,3	10,4	47,2
	75,00	7	6,5	6,6	53,8
	76,00	8	7,5	7,5	61,3
	77,00	7	6,5	6,6	67,9
	78,00	9	8,4	8,5	76,4
	79,00	2	1,9	1,9	78,3
	80,00	4	3,7	3,8	82,1
	81,00	3	2,8	2,8	84,9
	82,00	5	4,7	4,7	89,6
	83,00	6	5,6	5,7	95,3
	84,00	1	,9	,9	96,2
	85,00	3	2,8	2,8	99,1
	93,00	1	,9	,9	100,0
	Total	106	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		107	100,0		

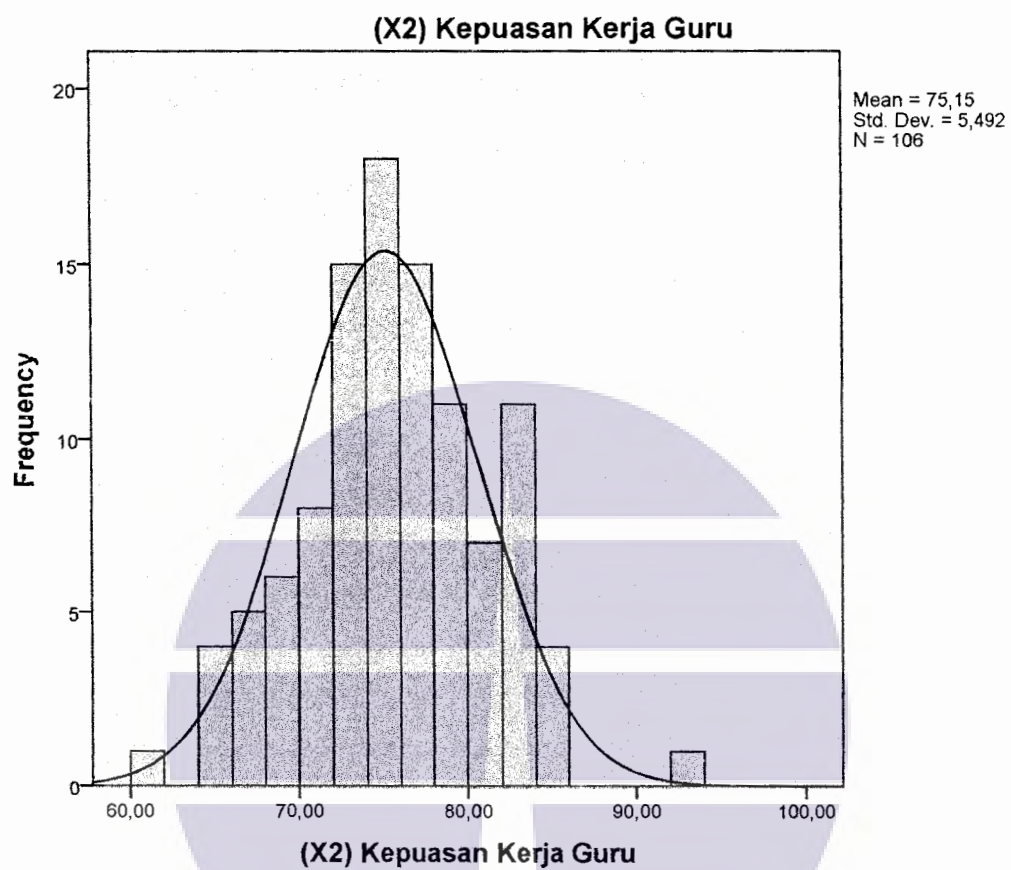
Histogram

(Y) Komitmen Kerja Guru

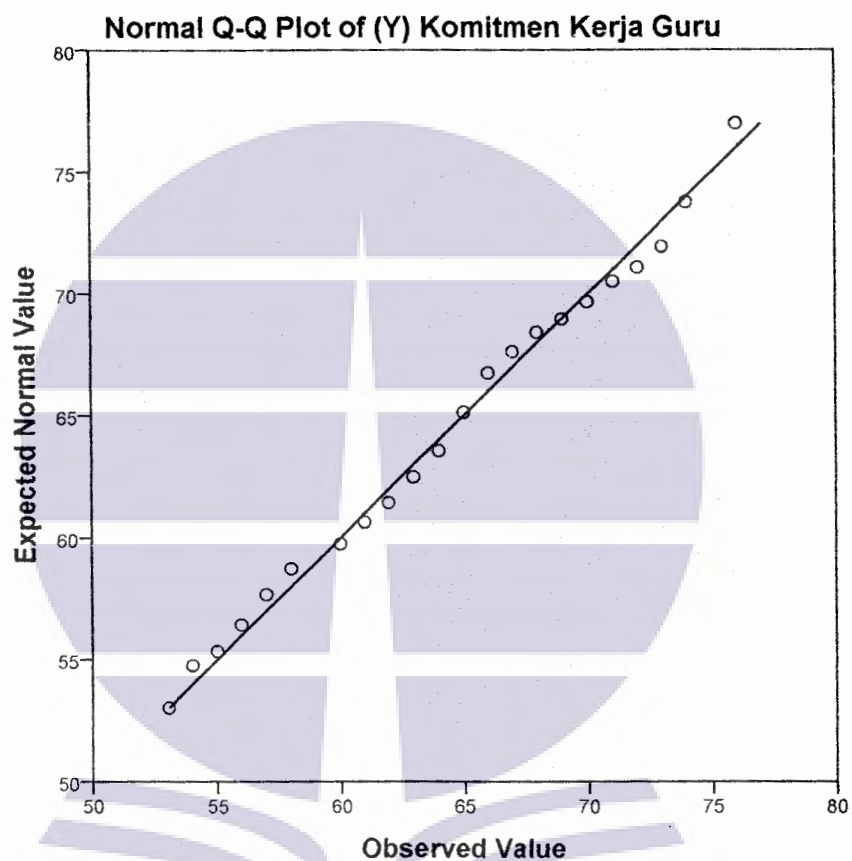


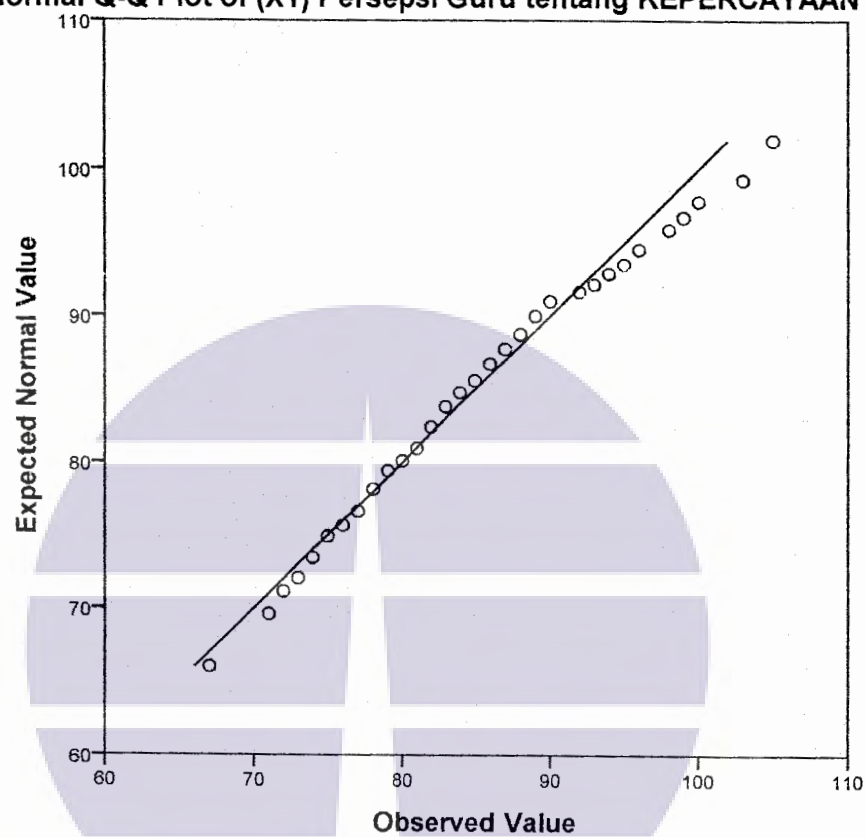
(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

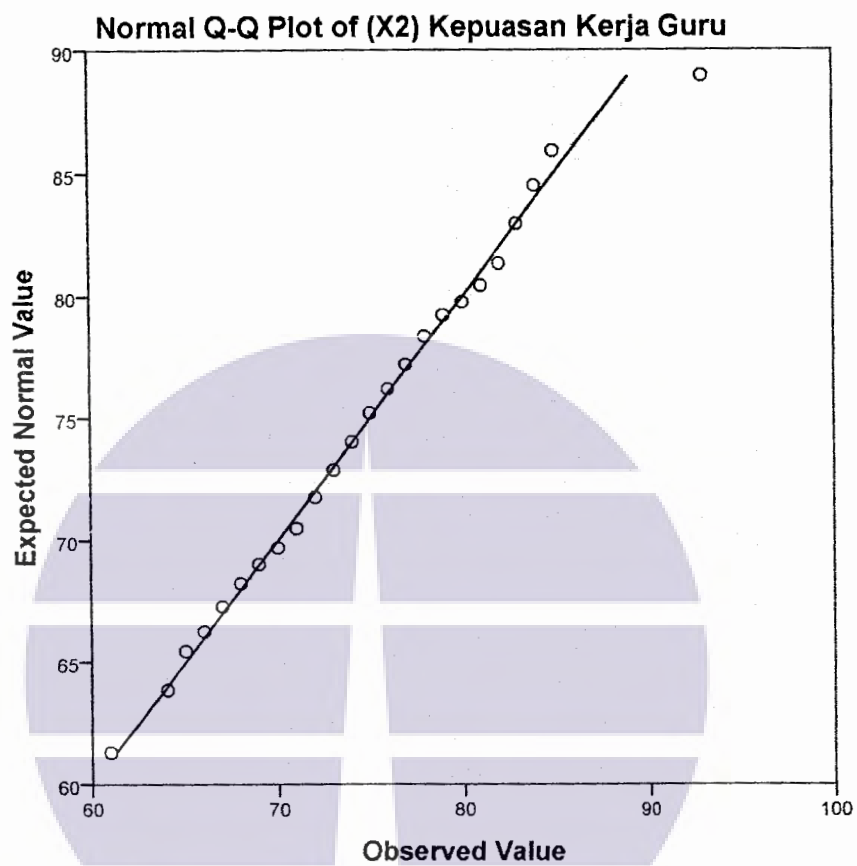




181

QQ-Plot (Y, X1, X2)**(Y) Komitmen Kerja Guru****(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN**

Normal Q-Q Plot of (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN**(X2) Kepuasan Kerja Guru**



NPar Tests NORMALITAS (X1, X2, Y)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) Komitmen Kerja Guru	106	64,1038	5,12125	53,00	76,00
(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN	106	83,1887	7,44518	67,00	105,00
(X2) Kepuasan Kerja Guru	106	75,1509	5,49249	61,00	93,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) Komitmen Kerja Guru	(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAA N	(X2) Kepuasan Kerja Guru
N		106	106	106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,1038	83,1887	75,1509
	Std. Deviation	5,12125	7,44518	5,49249
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,076	,066
	Positive	,100	,076	,066
	Negative	-,084	-,043	-,057
Kolmogorov Smirnov Z		,100	,076	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111	,152	,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Oneway Homogenitas & Linearitas (X1 - Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Komitmen Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,219 ^a	21	75	,261

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

ANOVA

(Y) Komitmen Kerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1148,417	30	38,281	1,788	,022
Within Groups	1605,441	75	21,406		
Total	2753,858	105			

Oneway Homogenitas & Linearitas (X2 - Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Komitmen Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,180 ^a	19	82	,294

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

ANOVA

(Y) Komitmen Kerja Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	724,250	23	31,489	1,272	,213
Within Groups	2029,609	82	24,751		
Total	2753,858	105			

Regression (X1 - Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,623	,614	5,08575

a. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,916	1	63,916	942,471	,001 ^b
	Residual	2689,942	104	25,865		
	Total	2753,858	105			

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,386	5,568		9,948	,000
	(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN	,105	,067	,152	1,572	,001

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

Regression (X2 -Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,600	,609	5,14547

a. Predictors: (Constant), (X2) Kepuasan Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,372	1	,372	486,014	,002 ^b
	Residual	2753,486	104	26,476		
	Total	2753,858	105			

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), (X2) Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63,289	6,889		9,187	,000
	(X2) Kepuasan Kerja Guru	,111	,091	,012	,119	,002

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

Regression (X1 - X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,613	,603	5,48323

a. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,746	1	40,746	839,355	,001 ^b
	Residual	3126,839	104	30,066		
	Total	3167,585	105			

a. Dependent Variable: (X2) Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,191	6,003		11,360	,000
	(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN	,184	,072	,113	1,164	,001

a. Dependent Variable: (X2) Kepuasan Kerja Guru

Regression (X1, X2 - Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,623	,604	5,11029	1,425

a. Predictors: (Constant), (X2) Kepuasan Kerja Guru, (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

b. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,006	2	32,003	853,225	,001 ^b
	Residual	2689,853	103	26,115		
	Total	2753,858	105			

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), (X2) Kepuasan Kerja Guru, (X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,750	8,375		6,657	,000
	(X1) Persepsi Guru tentang KEPERCAYAAN	,105	,067	,153	1,561	,001
	(X2) Kepuasan Kerja Guru	,115	,091	,006	,058	,002

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62,3902	66,3520	64,1038	,78075	106
Residual	-11,35197	10,81973	,00000	5,06139	106
Std. Predicted Value	-2,195	2,880	,000	1,000	106
Std. Residual	-2,221	2,117	,000	,990	106

a. Dependent Variable: (Y) Komitmen Kerja Guru

