

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP MANAJEMEN KELAS GURU DI LP  
MA,ARIF NU MIFTAHUL ULUM DESA BAGO  
PASIRIAN LUMAJANG**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh  
Gelar Magister Psikologi Fakultas Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya**



KFB  
KK  
TPG: 25/14  
HAL  
P

**Disusun Oleh :**

**ABDUL HALIM  
111214253014**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2016**

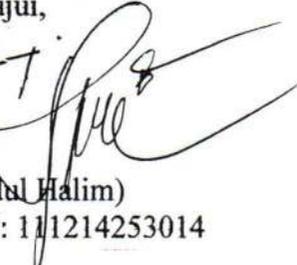


### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Tesis yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam Tesis saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta dengan segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Surabaya, 30 MEI 2016

Menyetujui,

  
  
(Abdul Halim)  
NIM: 111214253014

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji,

Pada hari, Senin Tanggal 30 Mei 2016

Dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



**Nono Hery Yoenanto, S.Psi; M.Pd**  
**NIP.196706221998021001**

Sekretaris



**Tino Leonardi, M. Psi. Psikolog**  
**NIP.197607222003121001**

Anggota



**Primatia Yogi W., S.Psi, M.Si**  
**NIP. 197901032006042001**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tema Penelitian

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP MANAJEMEN KELAS GURU DI LP  
MA,ARIF NU MIFTAHUL ULUM DESA BAGO  
PASIRIAN LUMAJANG**

Disusun Oleh:

**Abdul Halim**

NIM. 111214253014

Pembimbing



**Primatia Yogi W., S.Psi, M.Si**

NIP. 197901032006042001



**HALAMAN MOTTO**

**Berbuat baik bisa dilakukan semua orang tetapi mengembalikan  
keyakinan rakyat hanya bisa dilakukan oleh orang yang siap  
dibutuhkan**

**Berikan saya sebuah topeng maka kalian berubah  
pemikirannya**

**Berfikir efisien  
kerjakan yang realistis**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang senantiasa melimpahkan rahmat, rizki, kelancaran, serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini tidak akan selesai tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Nurul Hartini, M. Kes., psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
2. Iwan Wahyu Widayat, M.Psi., selaku Ketua Program Magister Sains Psikologi Universitas Airlangga. Terima kasih atas segala dukungan dan semangatnya yang tak pernah surut, sehingga membuat penulis terbangun dan bangkit untuk segera menyelesaikan tugas belajar ini.
3. Primatia Yogi W S.Psi, M.Si., psikolog, selaku dosen pembimbing. Terima kasih banyak atas seluruh waktu yang diberikan, nasehat, motivasi, saran, kritik, serta kesediannya untuk memberikan bimbingan dan dukungan selama proses pengerjaan tesis ini. Semoga Allah *Subhanahu wa Ta'ala* membalas kemurahan dan kebaikan Ibu selama ini.
4. Kepada semua dosen selaku dosen penguji tesis atas saran dan koreksinya terhadap tugas akhir ini sehingga menjadi lebih bermakna.
5. H. Surakhmad, S. Pd kepala sekolah MIS di LP Ma,arif NU Miftahul Ulum bago pasirian lumajang Terima kasih atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis, untuk melaksanakan tugas belajar Magister Sains Psikologi di Universitas Airlangga.
6. Mat Jasin, S. Pd selaku kepala sekolah MTS di LP Ma,arif NU Miftahul Ulum Miftahul Ulum bago pasirian lumajang Terima kasih atas kesempatan dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis, untuk melaksanakan tugas belajar Magister Sains Psikologi di Universitas Airlangga.

7. Rekan-rekan Guru LP Ma,arif nu Miftahul Ulum yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas pengertian dan dukungannya kepada penulis, karena banyak sekali kegiatan-kegiatan sekolah yang penulis tidak dapat turut berpartisipasi bersama rekan-rekan selama menyelesaikan tugas belajar dan penyusunan tugas akhir ini.
8. Seluruh rekan-rekan Magister Sains Psikologi angkatan 2012 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kebersamaan kita selama ini, kuliah, mengerjakan tugas, makan-makan, suka duka bersama, dan semua yang tak akan pernah terlupakan.
9. Kang Topan, Mbak Eva, Mbak Rere, Buk diah, atas bantuan dan semangat luar biasa yang diberikan kepada penulis, serta telah menjadi teman diskusi yang menyenangkan.
10. Kedua orang tuaku Bapak Misnaliano Abadi dan Ibu Fatimah. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama penulis menyelesaikan tugas belajar ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
11. Mas Udin(Alm), Pak Saikon, Pak Kokom, Pak Yasir, Pak Sinyo, dan segenap staf serta karyawan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan saran untuk menyempurnakan tesis ini. Penulis berharap semoga tesis ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis secara pribadi, namun juga bermanfaat bagi yang menggunakan, serta bagi semua pihak yang berkesempatan membaca tulisan ini.

Surabaya, 2016

Penulis

**ABSTRAK**

Abdul Halim, 111214253014, Manajemen Kelas Ditinjau Dari Komitmen Kerja Dan Efikasi Diri Di LP Ma,arif NU Miftahul Ulum Desa Bago Pasirian Lumajang, Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2016.

Salah satu permasalahan dalam dunia pendidikan di kota Lumajang adalah kurangnya pemahaman dan penerapan guru yang memiliki kemampuan manajemen kelas, sehingga masih banyak guru yang tidak mampu melakukan tugasnya dengan baik dan benar dalam sistem pendidikan yang produktif sebagai proses belajar mengajar. Manajemen kelas adalah serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan aturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen kerja dan Efikasi Diri terhadap manajemen kelas.

Populasi dalam penelitian ini adalah 33 guru yang mengajar di LP Ma,arif NU Miftahul Ulum Desa Bago Pasirian Lumajang. Teknik penelitian pengambilan sampel dengan purposive sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk skala. Validitas item penelitian ini berdasarkan validitas isi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda (*Multiple Linier Regression*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan komitmen kerja dan Efikasi Diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap manajemen kelas guru di LP Ma,arif NU Miftahul Ulum Desa Bago Pasirian Lumajang dengan nilai R Square sebesar 0,626 Kekuatan pengaruh dari kedua variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R adalah 0,791 yang berarti bahwa kekuatan pengaruh kedua variabel (X1 dan X2) terhadap variabel Y termasuk dalam kategori kuat.

**Kata Kunci:** Komitmen Kerja, Efikasi Diri, Manajemen Kelas,



### ABSTRACT

Abdul Halim, 111214253041, Classroom Management Seen From Work Commitment And Self Efficacy In LP Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian Bago Village Lumajang, Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University Surabaya, 2016

One of the problems in education in Lumajang city is the lack of understanding and application of classroom management capabilities of teachers who have classes, so there are many teachers who are not be able to do their job properly in the system of productive education as a learning process. Classroom management is a set of activities and characteristics embodied in the stages of planning, implementing rules and ways to maintain classroom conditions. This study aims to determine whether there is influence of commitment and self efficacy of the classroom management.

The population in this study were 33 teachers who teach in LP Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian Bago Village Lumajang. Purposive sampling was used as research sampling technique. Collecting data using questionnaires in the form of scale. The validity of this study based on item content validity. Analysis of the data used in this study are multiple regression analysis techniques (Multiple Linear Regression) using SPSS 20.0 for windows.

The results of multiple regression analysis showed commitment and self efficacy jointly affect the teacher's classroom management at LP Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian Bago Village Lumajang dengan nilai R Square sebesar 0,626 Kekuatan pengaruh dari kedua variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R adalah 0,791 yang berarti bahwa kekuatan pengaruh kedua variabel (X1 dan X2) terhadap variabel Y termasuk dalam kategori kuat.

**Keywords:** Work Commitment, Self Efficacy, Classroom Management



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR .....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	Iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Signifikansi Penelitian.....	13
1.4. Tujuan Penelitian .....	14
1.5. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1. Manajemen Kelas .....	18
2.2. Komitmen Kerja .....	30
2.3. Efficacy Diri .....	34
2.4. Dinamika Hubungan Komitmen Kerja dan Self Efficacy dengan Manajemen Kelas .....	41
2.5. Kerangka Teori .....	45
2.6. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1. Tipe Penelitian .....	47
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian .....	49
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	51

3.4.	Subyek Penelitian .....	52
3.5.	Metode Pengumpulan Data .....	54
3.6.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	59
3.7.	Analisis Data .....	68
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
4.1.	Gambaran Subyek Penelitian .....	71
4.2.	Pelaksanaan Penelitian .....	74
4.3.	Hasil Penelitian .....	77
4.4.	Pembahasan .....	91
4.5.	Keterbatasan Penelitian .....	95
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1.	Kesimpulan .....	97
5.2.	Saran .....	97
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kerangka Teori .....	45
Tabel 3.1. Identifikasi Variable .....	50
Tabel 3.2. Blue Print Skala Managemen kelas sebelum ujicoba .....	55
Tabel 3.3. Blue Print Skala komitmen kerja sebelum ujicoba .....	57
Tabel 3.4. Blue Print Skala Self Efficacy sebelum ujicoba .....	58
Tabel 3.5. Hasil <i>Expert Judgement</i> Skala Managemen Kelas .....	60
Tabel 3.6. Hasil <i>Expert Judgement</i> Skala komitmen kerja .....	61
Tabel 3.7. Hasil <i>Expert Judgement</i> Skala Self Efficacy .....	62
Tabel 3.8. Blue Print Skala Managemen kelas setelah ujicoba .....	64
Tabel 3.9. Blue Print Skala komitmen kerja setelah ujicoba .....	65
Tabel 3.10. Blue Print Skala Self Efficacy setelah ujicoba .....	66
Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.1. Data Guru Berdasarkan Lembaga .....	74
Tabel 4.2. Analisa Deskriptif .....	78
Table 4.3. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma managemen kelas .....	79
Table 4.4. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma Komitmen Kerja .....	79
Table 4.5. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma Self Efficacy .....	80
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas .....	81
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas .....	82
Tabel 4.8. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas .....	84
Tabel 4.9. Hasil Uji Asumsi Hetrokedastisitas .....	85
Tabel 4.10. Hasil Uji Asumsi Homogenitas .....	85
Tabel 4.11. Hasil Uji Asumsi Autokorelasi .....	86
Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda .....	88

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**



**1.1 LATAR BELAKANG**

UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikat sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; dan Pasal 8 UU RI No 14, 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4 atau S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan dengan peserta didik., sesama guru, orang tua / wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam (penjelasan pasal 10 UU No 12 Tahun 2005).

Berdasarkan UU dan PP diatas, pada tahun 2007 sertifikasi guru mulai dilaksanakan. Setelah melalui masa persiapan yang cukup lama baik penyiapan landasan yang bersifat legal formal (berupa peraturan perundangan) maupun

melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru harus menguasai manajemen kelas dan kurikulum, mulai dari merencanakan perangkat, melaksanakan, dan mengevaluasi aktivitas pembelajaran, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berguna.

Seorang guru dikatakan memiliki kompetensi profesional adalah guru mampu menciptakan kondisi yang kondusif pada saat pembelajaran yaitu dengan melakukan pengelolaan kelas. Menurut Usman (2003) pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Pengelolaan dipandang sebagai salah satu aspek penyelenggaraan sistem pembelajaran yang mendasar, diantara sekian macam tugas guru yang memiliki kompetensi profesional.

Dari berbagai hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Uji Kompetensi Guru (UKG) yang memperoleh nilai yang baik sangat sedikit maka Djamaroh (2006) menyebutkan " Masalah yang dihadapi guru, baik pemula maupun yang sudah berpengalaman adalah manajemen kelas. Aspek yang sering didiskusikan oleh penulis professional dan pengajar adalah juga manajemen kelas". Mengingat tugas utama dan paling sulit bagi pengajar adalah manajemen kelas, sedangkan tidak ada satu pendekatan yang dikatakan paling baik. Sebagian besar guru kurang mampu membedakan masalah pengajaran dan masalah manajemen. Masalah pengajaran harus diatasi dengan cara pengajaran dan masalah manajemen harus diatasi dengan cara manajemen.

Manajemen kelas yang tidak efektif juga terbukti menimbulkan berbagai masalah dalam ruang lingkup sekolah, kelas guru dan siswa (Nazriani, 2009). Dalam hal ini, manajemen kelas merupakan bagian dari kompetensi pedagogis yang seharusnya dikuasai oleh guru profesional.

Manajemen kelas umumnya efektif untuk mendorong terciptanya pembelajaran yang optimal (Santrock, 2008). Apabila guru mampu melaksanakan manajemen kelas yang efektif maka akan lebih mudah bagi guru untuk mencapai tujuan instruksional. Tercapainya tujuan instruksional akan membantu guru dan siswa mencapai tujuan pembelajaran yang positif (Emmer & Stough, 2001). Weinstein (2003) mengemukakan bahwa manajemen kelas efektif akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Manajemen kelas merupakan kajian di dalam psikologi pendidikan, dan menjadi salah satu yang penting. Manajemen kelas penting karena mencakup hampir semua hal yang umumnya terjadi dalam proses belajar mengajar (Djamarah & Zain, 2006). Pelaksanaan manajemen kelas menjadi salah satu syarat proses belajar mengajar. Semakin efektif manajemen kelas yang dilaksanakan guru semakin efektif pula proses belajar mengajar di kelas.

Doyle (dalam Miller & Hall, 2005) mendefinisikan manajemen kelas sebagai serangkaian strategi yang digunakan guru untuk membentuk tata tertib, keterlibatan siswa dalam proses belajar. Burden (2003) menjelaskan bahwa manajemen kelas merupakan aktivitas guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung terjadinya interaksi sosial yang positif, keterikatan yang aktif dalam proses belajar, dan motivasi yang tinggi. Evertson (2001)

mendefinisikan manajemen kelas sebagai serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan peraturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas.

Berdasarkan data awal yang didapatkan melalui dengan 2 orang guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian Lumajang, diantaranya sebagai berikut:

*“Menurut saya manajemen kelas adalah cara mengatur ruangan kelas...mengatur agar suasana kelas tertata rapi, kalau kelasnya rapi kan enak untuk belajar...agar rapi kelasnya misalnya bangku-bangkunya dan lemari ditata yang baik... (Guru 1)*

*“Manajemen kelas menurut saya cara untuk ngatur kelas dengan baik.....mengatur agar kelas jadi nyaman untuk tempat belajar... kelas yang nyaman itu kalo fasilitasnya mendukung, contoh misalnya kelas dikasih gambar-gambar yang nyambung dengan bahan ajar, kalo bisa yang lebih modern fasilitasnya contohnya disediakan proyektor kayak sekolahan di kota-kota” (Guru 2)*

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa manajemen kelas yang dipahami oleh guru hanya sebagai pengaturan ruangan kelas yang berkaitan dengan sarana seperti tempat duduk, lemari buku dan alat-alat mengajar. Padahal pengaturan sarana belajar mengajar di kelas hanyalah sebagian kecil saja, yang terutama adalah pengkondisian kelas, artinya bagaimana guru merencanakan, mengatur, melakukan berbagai kegiatan di kelas, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan baik.

Penelitian yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa bahwa pengajar masih belum memahami makna manajemen kelas secara kontekstual sehingga yang sering terjadi adalah hanya proses pembelajaran tanpa dukungan manajemen kelas yang baik sehingga seringkali kondisi kelas sering terlihat gaduh.

Kurangnya pemahaman dan aplikasi manajemen kelas yang terjadi di lapangan ditunjukkan dengan tidak terpenuhinya beberapa pendekatan dari beberapa pendekatan di bawah ini ( Nolan. 1991) :

1. Seperangkat kegiatan guru untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban suasana kelas melalui penggunaan disiplin (Pendekatan Otoriter).
2. Seperangkat kegiatan guru untuk menciptakan dan mempertahankan ketertiban suasana kelas melalui intimidasi (Pendekatan Intimidasi).
3. Seperangkat kegiatan guru untuk memaksimalkan kebebasan siswa (Pendekatan Permisif).
4. Seperangkat kegiatan guru menciptakan suasana kelas dengan cara mengikuti petunjuk/resep yang telah disajikan (Pendekatan Masak).
5. Seperangkat kegiatan guru untuk menciptakan suasana kelas yang efektif melalui perencanaan pembelajaran yang bermutu dan dilaksanakan dengan baik (Pendekatan Instruksional).
6. Seperangkat kegiatan guru untuk mengembangkan tingkah laku peserta didik yang diinginkan dengan mengurangi tingkah laku yang tidak diinginkan (Pendekatan Perubahan Tingkah Laku).
7. Seperangkat kegiatan guru untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang baik dan iklim sosio-emosional kelas yang positif (Pendekatan Penciptaan Iklim Sosioemosional).
8. Seperangkat kegiatan guru untuk menumbuhkan dan mempertahankan organisasi kelas yang efektif (Pendekatan Sistem Sosial)

Kondisi di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian

Lumajang belum memenuhi delapan pendekatan di atas. Ketertiban kelas belum berjalan dengan baik, hal tersebut terlihat siswa sering berbuat gaduh di dalam kelas, bicara sendiri dengan teman-temannya. Selain itu guru sering membiarkan siswa keluar masuk kelas dan berbicara antar temannya. Siswa juga sering tidak menghiraukan instruksi guru. Kondisi kelas tersebut dapat dianggap masih belum memiliki manajemen kelas yang baik.

Menurut Nolan (1991) pelaksanaan manajemen kelas yang efektif oleh guru, aktivitas di dalam proses belajar mengajar, dan faktor-faktor lingkungan akan mempengaruhi pelaksanaan manajemen kelas. Jones dan Jones (1998) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen kelas adalah karakteristik dan kebutuhan siswa, kondisi (konteks) sekolah, kondisi personal guru, dan kepercayaan diri guru tentang kemampuan mengajar akan mempengaruhi pelaksanaan manajemen kelas.

Dari faktor-faktor tersebut, penelitian ini akan berfokus kepada faktor personalitas guru karena guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan. Dapat dikatakan, berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh guru dengan beragam personalitas yang melekat pada dirinya. Salah satu faktor personalitas yang harus dimiliki guru adalah komitmen. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins (1999) bahwa komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi sekolah. Komitmen kerja timbul secara bertahap dalam diri pribadi guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi

kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para guru terhadap lembaga sekolah

Komitmen didefinisikan Meyer dan Allen (1993) sebagai kondisi psikologis yang mencerminkan pola hubungan karyawan dan organisasinya dan berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari organisasi. Komitmen merefleksikan seberapa dalam keterlibatan individu terhadap pekerjaannya (Kreitner & Konicki, 2004).

Riehl dan Sipple (dalam Babelan, 2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen guru memiliki efek positif terhadap kemampuan manajemen kelas sehingga guru mampu mengajar dengan baik, dan siswa belajar dengan tenang dan bersemangat. Penelitian oleh Perkin dan Harold (dalam Babelan, dkk, 2008) menemukan bahwa komitmen seorang guru akan memberikan dampak positif terhadap manajemen kelas dan kualitas pengajarannya.

Ingersoll dan Alsalam (1997) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan untuk memilih bertahan atau tidak bertahan pada pekerjaan, dan , suka tidak suka maupun perasaan positif negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap komitmen berdasarkan berbagai aspek komitmen kerja. Komitmen kerja mempengaruhi manajemen kelas yaitu apabila guru berkomitmen terhadap pekerjaannya guru profesional akan senantiasa melakukan manajemen kelas dengan profesional dan guru profesional harus berkomitmen terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari komitmennya juga akan semakin tinggi atau meningkat dikarenakan apabila seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi guru akan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan manajemen kelas, manajemen kelas adalah bagian penting dari pekerjaan seorang

guru profesional. Ingersoll dan Alsalam (1997) melalui penelitiannya juga membuktikan bahwa komitmen berhubungan dengan profesionalitas guru, yang mana di dalam profesionalitas guru tersebut terdapat kemampuan manajemen kelas yang baik. Supriadi (1998) melakukan penelitian di beberapa kota di Indonesia dan menyimpulkan 5 hal yang harus dimiliki guru profesional, yaitu (1). Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, (2). Penguasaan mendalam tentang mata pelajaran yang diajarkan, (3). Mampu mengevaluasi hasil belajar siswa dan siap bertanggung jawab atas hasil evaluasi, (4). Berpikir sistematis tentang pekerjaannya, dan (5). Menjadi bagian dari organisasi profesi dan masyarakat sekitarnya.

Darney (2013) dalam penelitiannya tentang manajemen kelas efektif menyatakan bahwa kemampuan manajemen kelas seorang guru sangat dipengaruhi oleh profesionalitas guru tersebut, sedangkan faktor profesionalitas seorang guru salah satunya dipengaruhi oleh komitmen guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Penelitian lain oleh Spicer (2014) tentang manajemen kelas menyebutkan bahwa komitmen seorang guru akan memberikan dampak positif terhadap kemampuan manajemen kelas sehingga akan menghasilkan perilaku positif pada siswa.

Selain komitmen kerja, personalitas guru yang lain yang berpengaruh terhadap manajemen kelas adalah efikasi diri (Emmer & Hickman, 1991). Efikasi diri guru juga memiliki peran langsung terhadap sikap dan perilaku guru ketika dalam kegiatan pembelajaran (Guskey 1988; Milner, 2002). Efikasi diri

merupakan keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Bandura, 1986)

Mcneely dan Mertz (1990) melalui penelitiannya menjelaskan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menggunakan kebiasaan yang produktif dalam proses pembelajaran. Sedangkan guru yang memiliki efikasi diri yang rendah mengontrol kelas dengan cara-cara yang memperlihatkan kediktatoran.

Melby, G (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa efikasi diri sebagai penilaian seorang guru terhadap kepercayaan akan kemampuan diri dan keyakinan akan keberhasilan yang selalu dicapai yang membuat dia bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja seorang guru dimana kinerja seorang guru disini lebih pada kemampuan manajemen kelas dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Efikasi diri dalam seseorang itu sangat penting karena untuk menghasilkan kemampuan manajemen guru yang baik perlu kepercayaan diri yang kuat dan baik, namun kalau efikasi diri itu masih kurang maka kemampuan manajemen yang dihasilkan juga kurang baik atau maksimal.

Hicks (2012) dalam penelitiannya tentang efikasi diri dan manajemen kelas menyatakan bahwa manajemen kelas merupakan faktor berhasil tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan manajemen kelas yang baik akan diawali dengan adanya efikasi diri yang tinggi dari seorang guru.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu melakukan penelitian

untuk melihat sejauhmana pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri yang dimiliki oleh guru terhadap kemampuan manajemen kelas.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri guru terhadap kemampuan manajemen kelas di LP Ma'arif NU Miftahul Ulum desa Bago Kecamatan Pasirian Lumajang?

## **1.3. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kelas di Lumajang, khususnya guru di LP Ma'arif NU Miftahul Ulum desa Bago Kecamatan Pasirian Lumajang , baik yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kompetensi profesional guru.

Penelitian yang membahas tentang manajemen memang cukup banyak, namun penelitian ini terfokus pada manajemen kelas guru terkait dengan variabel komitmen kerja dan efikasi diri guru. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman (2003), tentang Pengaruh Komitmen kerja, efikasi diri, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja, menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara kompetensi dan efikasi diri. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, sama-sama menghubungkan variabel komitmen kerja dan variabel efikasi diri, namun penelitian ini dikhususkan pada manajemen kelas.

### 1.3 SIGNIFIKANSI PENELITIAN

Pembahasan mengenai manajemen kelas ini sebenarnya bukan sesuatu yang baru lagi, tetapi pada penelitian ini terdapat beberapa keunikan sehingga perlu adanya penelitian ini. Keunikan dari penelitian ini adalah menggunakan dua variabel bebas yang diasumsikan berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat yakni manajemen kelas. Dari penelitian-penelitian sebelumnya hanya membahas pengaruh variabel komitmen kerja dan efikasi secara terpisah, jadi penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman dan pembahasan dalam penelitian ini dan hasilnya telah dipublikasikan antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Ingersoll dan Alsalam (dalam Babelan, dkk, 2008) tentang Deskripsi Kemampuan Mengajar Guru dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Kemampuan mengajar yang dimiliki guru ialah kemampuan membuka dan menutup pelajaran, kemampuan bertanya, kemampuan menjelaskan, kemampuan melakukan variasi, dan kemampuan memberikan penguatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, hampir semua kemampuan beserta komponen kemampuan yang menjadi fokus amatan telah dapat ditunjukkan oleh guru. Komponen kemampuan yang belum ditunjukkan sebagian besar guru seperti pemberian motivasi dan membuat kaitan (kemampuan membuka dan menutup pelajaran).

Penelitian di atas meneliti tentang kemampuan mengajar seorang guru. Kemampuan mengajar termasuk dalam salah satu aspek kemampuan mengelola kelas sebagaimana yang akan diteliti saat ini. Teknik yang digunakan pada penelitian di atas adalah wawancara dan observasi, sedangkan dalam penelitian ini

selain menggunakan teknik wawancara menggunakan angket. Jenis penelitian di atas menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional.

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri guru terhadap kemampuan manajemen kelas

#### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

##### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan wawasan bagi pengembangan kajian psikologi pendidikan di Indonesia efektivitas manajemen kelas ditinjau dari komitmen kerja guru dan efikasi diri guru.

##### **Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini secara praktis antara lain :

##### **1. Sekolah**

Diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap sekolah mengenai pentingnya kualitas komitmen kerja dan efikasi seorang guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas.

##### **2. Guru**

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan terhadap guru mengenai pentingnya kemampuan dalam mengelola kelas dengan baik.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Guru

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Djamarah (2005) memaparkan, guru adalah unsur manusiawi dalam dunia pendidikan. Guru merupakan figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempermasalahkan dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Hal ini tidak dapat disangkal, karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat. Bahkan, Sutadipura (2012) menambahkan bahwa guru selayaknya mempunyai dedikasi dan profesi yang dipilihnya itu bukan sebagai pekerjaan sampingan. Pernyataan tersebut memiliki maksud bahwa menjadi guru hendaknya fokus dan total, sehingga guru senantiasa meningkatkan kompetensinya.

#### 2.2 Tugas Guru

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 20 menjelaskan, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai

dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru merupakan pribadi yang terintegrasi. Guru sebagai pendidik juga memiliki tugas sebagai pembimbing. Bimbingan merupakan sarana dan serangkaian usaha pendidikan. Seorang guru dikatakan sebagai pendidik berarti sekaligus menjadi pembimbing, sebagai contoh guru yang berfungsi sebagai pendidik dan pengajar seringkali akan melakukan pekerjaan bimbingan, misalnya bimbingan belajar, bimbingan tentang suatu ketrampilan dan sebagainya. Jadi, dalam proses pendidikan, antara kegiatan mendidik, mengajar, dan bimbingan sebagai suatu hal yang tidak dapat dipisahkan (Sardiman, 2012).

Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab profesi guru, Mulyasa (2013) mengungkapkan hakikat profesi adalah tanggapan bijaksana serta layanan dan pengabdian yang ditandai oleh keahlian, teknik, dan prosedur yang mantab serta sikap kepribadian tertentu. Dengan demikian, seorang guru profesional pada hakikatnya memiliki niat, kesadaran, pemahaman, kepedulian, dan komitmen yang tinggi untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat, serta memberikan layanan dan pengabdian yang dilandasi oleh falsafah yang mantab. Oleh karena

itu, guru sebagai pekerja profesional dituntut untuk memiliki kemampuan serta memiliki kepribadian yang mantab, stabil, dan dewasa, agar dapat memberikan layanan profesional yang bermutu. Pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lain, karena memerlukan penguasaan materi dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Sebuah jabatan profesional perlu dikembangkan melalui jenjang pendidikan tertentu, yang mempersiapkannya dengan bekal pengetahuan, keterampilan, serta nilai dan sikap sesuai dengan bidang profesinya.

Berdasarkan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya, guru dituntut memiliki beberapa persyaratan sebagai berikut: (1) keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) keahlian tertentu sesuai dengan bidang profesi yang ditekuninya, serta senantiasa berusaha untuk meningkatkannya; (3) pendidikan yang memadai sejalan dengan perkembangan IPTEKS; (4) Kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakan; dan (5) pengembangan karir (Mulyasa, 2013). Berdasarkan beberapa hal tersebut dan diperkuat dengan data yang disampaikan di bab sebelumnya, maka masih banyak guru yang persepsi kompetensi profesionalnya patut dipertanyakan, padahal disisi lain sebagian besar guru tersebut telah menerima sertifikasi guru (sergur) atau Tunjangan Profesional Profesi (TPP) yang menuntut keprofesionalan setiap guru yang menerimanya. Guru yang menyadari tugas beratnya, sudah seharusnya selalu meningkatkan kompetensinya, guru harus proaktif mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi agar tugas-tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik.

## 2.3 Manajemen kelas

### 2.3.1 Pengertian Manajemen kelas

Dalam proses pembelajaran, sudah seharusnya setiap guru memiliki kemampuan manajemen kelas yang baik agar tujuan dari pembelajaran tercapai secara optimal. Manajemen kelas atau sering juga disebut dengan pengelolaan kelas merupakan segala usaha yang diarahkan untuk mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif dan menyenangkan serta dapat memotivasi siswa untuk belajar dengan baik sesuai kemampuannya (Rukmana & Suryana, 2009).

Menurut Doyle (dalam Miller & Hall, 2005), manajemen kelas adalah serangkaian strategi yang digunakan guru untuk membentuk tata tertib, keterlibatan siswa dalam proses belajar. Burden (2003) mendefinisikan manajemen kelas sebagai aktivitas guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung terjadinya interaksi sosial yang positif, keterikatan yang aktif dalam proses belajar, dan motivasi yang tinggi. Evertson (2001) mendefinisikan manajemen kelas sebagai serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan peraturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas.

Menurut Brophy (dalam Jones & Jones, 1998), manajemen kelas bukan hanya berkaitan dengan aktivitas guru meminimalkan dan mengatasi gangguan dari perilaku siswa, tetapi juga harus bertujuan untuk memaksimalkan keterikatan siswa terhadap kelas agar mereka bisa belajar lebih optimal. Menurut Djamarah dan Zain (2006) manajemen kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi

gangguan dalam proses belajar mengajar. \_\_\_\_\_

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kelas adalah usaha yang dilakukan guru untuk membantu menciptakan kondisi belajar yang optimal, melalui proses seleksi tindakan yang dilakukan guru dalam fungsinya sebagai penanggung jawab kelas dan seleksi penggunaan alat-alat belajar yang tepat sesuai masalah yang ada dan karakteristik kelas yang dihadapi.

### 2.3.2 Tujuan Manajemen Kelas

Selaras dengan pengertian tentang manajemen kelas, tujuan dari manajemen kelas secara umum agar proses pembelajaran di kelas berjalan efektif dan efisien. Jones & Jones (1998) menyatakan bahwa manajemen kelas bertujuan untuk menerapkan tata tertib agar siswa bisa belajar secara optimal. Weinstein (2003) yang menyatakan bahwa tujuan utama dari manajemen kelas adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Usman (2002) menyatakan bahwa manajemen kelas mempunyai dua tujuan yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum manajemen kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas belajar untuk bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Tujuan khusus adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa belajar, dan membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Adapun penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Evertson (2001), Manajemen kelas adalah serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan aturan dan cara-cara

mempertahankan kondisi kelas..

### 2.3.3 Pendekatan Manajemen kelas

Dalam mengimplementasikan kemampuan manajemen kelas, guru sebaiknya memiliki pemahaman pendekatan-pendekatan dalam manajemen kelas. Pemahaman tersebut penting agar kelas tidak hanya dikelola dengan satu pendekatan saja. Setiap hari di kelas akan mengalami perubahan dinamika, karena itu guru harus bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut melalui penerapan berbagai pendekatan manajemen kelas (Ornstein & Lasley, 2004).

Ornstein dan Lansley (2004) mengemukakan enam pendekatan dalam manajemen kelas, yaitu:

- a. Pendekatan asertif, ciri-cirinya antara lain: menggunakan pendekatan yang tegas, asertif, ada tuntutan terhadap siswa untuk berperilaku sesuai aturan tertentu, guru menginformasikan batasan dan konsekuensi yang jelas, sanksi diberikan secara cepat dan tepat, guru secara aktif mengikuti, mengawasi dan memperkuat aturan yang telah ada.
- b. Pendekatan terapan sains, ciri-cirinya antara lain: ada kegiatan identifikasi dan penerapan aturan sekolah dan kelas, ada aturan untuk tempat duduk, aktivitas yang diarahkan oleh guru, aktivitas pada setiap transisi kegiatan, memiliki instruksi akademik yang bertujuan untuk memberikan kesempatan akademis seluas-luasnya pada siswa, memiliki prosedur dalam pemberian tugas dan pengawasan tugas siswa.
- c. Pendekatan modifikasi perilaku, ciri-cirinya antara lain: ada pemberian hadiah yang berfungsi sebagai penguatan, penguatan diberikan secara teratur dan

berkala untuk mendapatkan hasil yang terbaik, pembentukan perilaku dilakukan secara tegas dan cepat, memiliki aktivitas yang memperagakan perilaku yang tepat, menggunakan komentar lisan.

- d. Pendekatan mengatur kelompok, ciri-cirinya antara lain: siswa dikelompokkan agar lebih mudah dikelola, siswa memiliki banyak tugas dan terikat dengan tugas itu, instruksi yang digunakan bervariasi dan bersifat tantangan bagi siswa, guru harus selalu siaga agar siswa tetap berada pada aktivitas belajar.
- e. Pendekatan penerimaan, ciri-cirinya antara lain: siswa merasa diterima dan menjadi bagian dari kelas, ada penghargaan dan pujian pada perilaku yang tepat, terdapat rutinitas dan batasan, tegas dan bersahabat, diperlukan kepemimpinan guru, setiap ada perilaku yang tidak tepat guru langsung bertindak.
- f. Pendekatan kesuksesan, ciri-cirinya antara lain: tujuan yang ingin dicapai adalah siswa berhasil dan berprestasi dalam pembelajaran, aturan yang berlaku memiliki konsekuensi yang beralasan (siswa diperbolehkan memberikan masukan), siswa dituntut bertanggung jawab dan mengarahkan perilakunya sendiri, siswa kelas menyadari bahwa pilihan yang tepat akan menghasilkan perilaku yang tepat, guru memiliki sifat mendukung, adil dan hangat.

Ornstein dan Lasley (2004) menyatakan enam pendekatan di atas digolongkan ke dalam dua kelompok. Tiga pendekatan pertama masuk ke dalam kelompok “pendekatan dengan intervensi kuat”, dan tiga pendekatan kedua masuk dalam kelompok pendekatan dengan intervensi sedang” Enam pendekatan ini digunakan secara keseluruhan seperti apa yang dinyatakan oleh Ornstein dan

Lasley (2004) karena setiap terjadinya suatu dinamika masalah di kelas digunakan pendekatan yang sesuai untuk menyelesaikan masalah tersebut.

#### 2.3.4 Perspektif Psikologi tentang Manfaat Manajemen kelas

Beberapa tahun terakhir istilah manajemen kelas diarahkan terutama kepada pendekatan behavioral untuk menjadi penuntun (*guiding*) dalam mengatasi masalah perilaku buruk di ruangan kelas (Kazdin & Williams dalam Glover & Bruning, 1990).

Manajemen kelas yang baik membutuhkan kombinasi antara perspektif kognitif, behavioral dan humanistik sebagai acuan perlakuan guru terhadap masalah perilaku buruk siswa. Beberapa manfaat dari manajemen kelas yang efektif terhadap pembelajaran berdasarkan perspektif kognitif, behavioral dan humanistik (Glover & Bruning, 1990) :

##### 1) Menyediakan aktivitas pembelajaran yang bermakna

Sebuah ruang kelas yang mampu memberikan siswanya tugas menantang dan bermakna merupakan kunci bagi pencegahan masalah-masalah (Evertson & Smylie dalam Glover & Bruning, 1990). Kekacauan dalam ruang kelas akan berkurang apabila siswanya tertarik dalam tugas atau pekerjaan sekolah mereka. Dalam proses kognitif disebutkan bahwa pembelajaran akan lebih bernilai jika informasi dibuat lebih bermakna bagi siswa. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah pengetahuan guru atas siswanya mengenai minat atau ketertarikan, cara-cara berfikir mereka dan kesiapan mereka untuk mempelajari tugas-tugas baru. (Good & Broophy dalam Glover dan Bruning, 1990).

## 2) Menyediakan lingkungan ruang kelas yang mendukung

Pembelajaran dan perkembangan diri tidak akan terjadi kecuali jika kebutuhan dasar siswa dipenuhi. Ruangan kelas haruslah menjadi tempat yang mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan psikologis, rasa aman, rasa dimiliki, dan perasaan dihargai. Secara jelas, guru memang tidak dapat sepenuhnya menggantikan fungsi orangtua dalam menyediakan rasa cinta dan kasih sayang. Guru dapat memastikan siswa memperoleh rasa aman dan mengembangkan perasaan dimiliki siswa dalam sebuah kelompok kelas. Perasaan dihargai tergantung kepada cara guru-guru berinteraksi dengan siswanya (Dweck dalam Glover & Bruning, 1990). Penerimaan terhadap setiap siswa sebagai pribadi yang unik dan pujian yang tulus pada perilaku baik akan memfasilitasi perasaan merasa dihargai pada diri siswa (Deck dalam Glover & Bruning, 1990).

## 3) Menyediakan kesempatan bagi siswa untuk merasakan makna keberhasilan dalam pembelajaran.

Semua siswa seharusnya merasakan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman keberhasilan di ruang kelas mulai dari memberikan kontribusi yang berguna dalam diskusi kelompok sampai merasakan sendiri kemajuan yang dialami dalam berbicara didepan teman-temannya. Keberhasilan tidak hanya dilihat dari hasil kompetisi dengan siswa lain namun sebuah kemajuan dalam kinerja siswa merupakan sumber penting bagi sebuah pengalaman keberhasilan (Dweck dalam Glover & Bruning, 1990). Pada umumnya tugas-tugas yang terlalu mudah cenderung membosankan dan tidak menarik bagi siswa namun tugas-tugas yang berat bisa menghasilkan kegagalan. Pemilihan yang tepat bagi aktivitas

pembelajaran siswa merupakan komponen krusial dalam manajemen kelas yang efektif (Evertson & Smylie dalam Glover & Bruning, 1990). Ketika kegagalan terlalu sering terjadi atau ketika keberhasilan terlalu mudah dicapai maka siswa menjadi kecewa dengan aktivitas belajarnya dan akan mencari bentuk aktivitas lain yang lebih berharga untuk dilakukan (Good & Brophy dalam Glover & Bruning, 1990). Bila hal ini terlalu sering maka aktivitas lain akan mengganggu kelas.

#### 4) Membantu pengembangan tujuan-tujuan perbaikan diri pribadi siswa

Salah satu tujuan dari pengerjaan tugas-tugas akademik oleh siswa adalah mempunyai dampak bagi prestasi yang berkaitan dengan perilaku (Dweck dalam Glover & Bruning, 1990). Siswa yang belajar atas dasar tujuan pengembangan diri akan lebih baik menyukai untuk terlibat dalam perilaku produktif dikelasnya dibandingkan dengan siswa yang lebih mengejar prestasi saja.

#### 5) Menyediakan informasi akan hasil pembelajaran (*output*)

Guru yang memberikan umpan baik (*feedback*) kepada siswa atas usahanya berpengaruh kuat dengan keberhasilan siswa. Umpan balik (*feedback*) adalah informasi atas hasil (*output*) pembelajaran yang menjadi bagian penting untuk memotivasi siswa agar konsisten dalam tugas pembelajaran dan menentukan sampai seberapa besar siswa telah belajar. Umpan balik tidak hanya memungkinkan siswa untuk menilai keberhasilan, namun *feedback* juga memberikan sumbangan bagi siswa untuk lebih terlibat dalam tugas pembelajaran dan bisa mencegah *misbehaviour* atau perilaku yang kurang tepat (Glover & Bruning, 1990).

#### 6) Berbagi keputusan-keputusan dengan siswa

Siswa membutuhkan perasaan untuk bisa ikut merasakan pengendalian atas apa yang mereka lakukan sendiri (Dweck dalam Glover & Bruning, 1990). Siswa yang berada dalam kelas dengan manajemen kurang dari guru, seringkali merasakan bahwa mereka mempunyai pengendalian yang sedikit dalam proses pembelajarannya (Glover & Bruning, 1990). Ketika siswa merasakan apa yang diberikan gurunya hanyalah apa yang diinginkan oleh gurunya maka motivasi untuk meneruskan pembelajaran semakin menurun (Good & Brophy dalam Glover & Bruning, 1990).

#### 7) Perencanaan untuk mengantisipasi kondisi yang terburuk

Bagaimanapun bagusnya seorang guru yang paling efektif ketika menyusun rencana aktivitas didalam kelas, kadangkala pembelajaran tidak berlangsung sesuai rencana. Kejadian-kejadian diluar dugaan seperti kerusakan alat transportasi guru untuk menuju tempat mengajar atau hambatan yang tidak dapat ditunda oleh guru sering merusak rencana yang telah disusun. Pada kondisi seperti ini ketika pengajaran terbaik tidak berfungsi atau saat persiapan tidak sempurna maka sesegera mungkin guru seharusnya bersiap dengan perencanaan aktivitas darurat. Guru efektif untuk mengantisipasi kondisi-kondisi buruk yang bisa muncul setiap saat selama tahun ajaran dan mengembangkan aktivitas yang didesain secara khusus untuk mengatasi kondisi ini. Aktivitas-aktivitas ini tentunya secara umum harus bermanfaat dalam pembelajaran sehari-hari namun tetap bermakna untuk menjaga siswa tetap terlibat secara penuh (Glover & Bruning, 1990).

#### 8) Memperkuat perilaku-perilaku yang tepat (*reinforcement*)

Kebanyakan semua program manajemen kelas yang berhasil didasarkan atas penguatan perilaku-perilaku yang tepat atau pantas (Matson & Ollendick dalam Glover & Bruning, 1990) dan bukan berdasarkan atas tindakan menghukum perilaku salah. Perilaku tepat yang mengarah kepada pembelajaran secara cepat dan dapat dinikmati siswa di dalam kelas akan berhadapan dengan perilaku buruk (*misbehaviour*) yang mengganggu pembelajaran

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat beberapa manfaat manajemen kelas terhadap proses pembelajaran di kelas. Bila disimpulkan dapat dikatakan bahwa perspektif kognitif, behavioral dan humanistik dapat menjadi pedoman untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas manajemen kelas sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan optimal.

#### 2.3.5 Aspek-aspek Manajemen kelas

Kajian tentang manajemen kelas yang efektif secara luas dibahas oleh banyak ahli. Salah seorang ahli yang banyak melakukan eksperimen tentang manajemen kelas adalah Evertson. Hasil dari eksperimennya banyak dikaji ulang diberbagai literatur, misalnya oleh Good dan Brophy (2007), Ornstein dan Lasley (2004), Djiwandono (2006). Evertson (Good & Brophy, 2007) mengadakan beberapa eksperimen tentang manajemen kelas yang efektif di tingkat sekolah dasar dan lanjutan. Salah satu eksperimen yang dilakukan Evertson di sekolah lanjutan menggunakan sebuah kerangka manajemen kelas efektif. Eksperimen itu melibatkan 102 guru. Berikut aspek-aspek manajemen kelas yang dikemukakan oleh Evertson (Evertson, 2001):

1. Perencanaan (dilakukan sebelum sekolah dimulai)
  - 1.1. Penggunaan ruangan kelas
  - 1.2. Peraturan untuk perilaku umum
  - 1.3. Aturan dan prosedur-prosedur untuk area-area khusus, yaitu: penggunaan ruang kelas dan fasilitasnya oleh siswa, penggunaan ruang di luar kelas, partisipasi siswa selama siswa berada dikelas, partisipasi siswa dalam rutinitas harian, partisipasi siswa selama bekerja dalam kelompok
  - 1.4. konsekuensi/insentif untuk perilaku yang tepat/tidak tepatAktivitas pada hari pertama sekolah
2. Menyampaikan aturan, prosedur dan harapan (permulaan sekolah)
  - 2.1. Menyampaikan aturan dan prosedur yang berlaku, dengan cara menjelaskan, mengulangi, umpan balik dan menjelaskan kembali
  - 2.2. Menyampaikan silabus pelajaran
  - 2.3. Mengkomunikasikan semua konsep dan arahan secara jelas.
3. Mempertahankan kondisi (sepanjang tahun ajaran)
  - 3.1. Mengawasi pemenuhan standar perilaku dan akademis
  - 3.2. Menginformasikan tentang perilaku yang tidak sesuai aturan
  - 3.3. Menghentikan perilaku yang tidak sesuai peraturan
  - 3.4. Penggunaan konsekuensi/insentif yang konsekuen
  - 3.5. Menyesuaikan arahan sesuai kebutuhan individual/kelompok siswa
  - 3.6. Menjaga keterlibatan siswa dengan tugas memiliki strategi untuk masalah-masalah khusus.

Pendekatan yang digunakan oleh Evertson adalah pendekatan behavioral.

Dalam penelitian Evertson (2001), menunjukkan bahwa eksperimen yang dilakukan terhadap guru yang diberikan training manajemen kelas terjadi perubahan perilaku dalam mengelola kelas. Sedangkan guru yang tidak diberikan training manajemen kelas tidak menunjukkan perubahan perilaku dalam mengelola kelas. Manajemen kelas adalah serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan aturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas. Hal ini terlihat bahwa pendekatan yang digunakan oleh Evertson adalah pendekatan behavioral.

### 2.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen kelas

Menurut Good dan Brophy (2007) pelaksanaan manajemen kelas yang efektif membutuhkan penguasaan teknis yang mahir. Namun begitu, seberapa baik pun penguasaan tersebut pelaksanaan manajemen kelas membutuhkan karakter personal seorang guru. Karakter personal seorang guru adalah elemen yang pertama kali harus ada pada guru sebagai dasar untuk melaksanakan manajemen kelas yang efektif. Karakter personal yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen kelas (Good & Brophy, 2007):

1. Menghargai siswa dan merasa dekat dengan siswa
2. Konsisten, kredibel, yakin akan kemampuan dirinya dan dapat diandalkan.
3. Komitmen dan mau bertanggung jawab penuh terhadap pembelajaran siswa
4. Menanamkan nilai dan makna dari pembelajaran sehingga siswa dapat merasakannya.
5. Mengkomunikasikan karakter-karakter personal dan pengharapan yang

dimiliki guru sehingga dapat menjadi contoh bagi siswa.

Pendapat Good dan Brophy (2007) juga didukung oleh Jones dan Jones (1998) yang menyatakan bahwa kondisi pribadi guru adalah salah satu yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen kelas. Berikut adalah empat hal yang menurut Jones dan Jones (1998) mempengaruhi manajemen kelas:

1. Karakteristik dan kebutuhan siswa ; salah satu kunci penting manajemen kelas yang sukses adalah pemahaman guru terhadap karakteristik dan kebutuhan guru.
2. keadaan sekolah ; sulit untuk memisahkan manajemen kelas dari masalah-masalah seperti iklim sekolah, struktur sekolah, pengambilan keputusan, dan tipe dukungan profesional yang diberikan di dalam sekolah. Sekolah yang telah mengembangkan misi terpadu dan kerjasama untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan pembelajaran biasanya ditandai dengan kecilnya masalah perilaku siswa. Lebih lanjut ditemukan bahwa perilaku siswa akan lebih positif di sekolah-sekolah yang siswanya merasa mendapat dukungan dari sekolahnya sendiri, merasa memiliki sekolahnya, dan memiliki aktivitas instruksional yang mampu melibatkan siswa.
3. Pengalaman pribadi guru: umumnya guru akan mengintegrasikan pengalaman pribadi mereka dengan cara mereka melakukan manajemen kelas.
4. kepercayaan diri guru tentang tujuan pembelajaran/sekolah: semua dasar filosofis tentang belajar akan mempengaruhi pilihan dan strategi guru dalam manajemen kelas.

Faktor yang akan dijadikan fokus penelitian ini adalah faktor pengalaman pribadi guru.

## 2.4 Komitmen Kerja

### 2.4.1 Definisi Komitmen

Menurut Haslam (2001) komitmen adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan kemauan seseorang untuk menampilkan perilaku yang meningkatkan peluang pencapaian tujuan organisasi. Komitmen merefleksikan seberapa dalam keterlibatan individu terhadap pekerjaannya (Kreitner & Konicki, 2004).

Steers dan Porter (1983) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan), yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan pencapaian tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (1993) menyatakan bahwa komitmen adalah kondisi psikologis yang mencerminkan pola hubungan karyawan dan organisasinya dan berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari organisasi (Meyer, dkk, 1993).

Menurut Meyer dan Allen, komitmen memiliki 3 dimensi pemahaman, yaitu komitmen sebagai kelekatan afektif terhadap organisasi, komitmen sebagai perasaan tentang kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi,

dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap berada di organisasi. Secara berturut-turut dimensi itu dikenal dengan nama komitmen afektif, *continuance*, dan normatif.

Berdasarkan uraian beberapa definisi komitmen yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen harus dilandasi pada sikap individu menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen pada dasarnya merupakan peristiwa individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi tempat individu bekerja, yang dalam penelitian ini diukur komitmen kerja guru terhadap manajemen kelas guru.

#### 2.4.2 Komitmen Kerja

Penelitian tentang komitmen telah berkembang pesat, sehingga ruang lingkup kajian tentang bentuk-bentuk komitmen menjadi semakin luas. Salah satu bentuk komitmen semakin sering diteliti adalah komitmen kerja. Definsi teoritis dari komitmen kerja dapat diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan oleh Meyer, Allen dan Smith (1993). Mereka menguji apakah dimensi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, yaitu komitmen afektif, kontinyu dan normatif dapat diaplikasikan untuk mengukur komitmen kerja.

Selain Meyer, Allen dan Smith ada pula definisi komitmen kerja dari Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa komitmen kerja mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen kerja yang timbul bukan sekedar

loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dan mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian ketiga dimensi komitmen Meyer dan Allen bisa diaplikasikan dalam penelitian tentang komitmen kerja. Alasan Pertama, ketiga dimensi itu telah dikembangkan alat ukurnya secara psikometrik. Berdasarkan alat ukur dapat dikembangkan sebuah alat ukur yang lebih baik untuk mengukur komitmen kerja. Kedua, dengan menggunakan pendekatan tiga dimensi itu diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu peristiwa individu yang sangat tertarik pada suatu tujuan, nilai-nilai dan sasaran dari organisasi tempat individu bekerja. Komitmen kerja bukan sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap menyenangkan pihak organisasi dan kesediaan untuk meningkatkan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar suatu tujuan, yang dalam penelitian diukur komitmen kerja guru terhadap manajemen kelas guru.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya atau lembaga dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya atau lembaga.

Adapun dalam penelitian ini Komitmen kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan subjek dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tingkat persetujuan subjek yang dikemukakan oleh Meyer, dkk (1993)

#### 2.4.2 Aspek-aspek Komitmen Kerja Guru

Meyer dan Allen (dalam Meyer, dkk, 1993) telah mengidentifikasi tiga aspek utama yang membentuk komitmen dalam sebuah organisasi, yaitu aspek komitmen afektif, komitmen afektif adalah individu menjadi anggota organisasi karena individu menginginkan, ini meliputi keadaan emosional dari individu untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi. Komitmen kontinuans yaitu komitmen yang didasarkan pada penghargaan yang diharapkan individu untuk dapat tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab dia merasa membutuhkan. Komitmen normatif adalah individu menjadi anggota organisasi sebab individu merasa harus melakukan sesuatu, ini meliputi perasaan individu terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Melalui penelitian lebih lanjut ditemukan bahwa tiga aspek tersebut dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memahami komitmen kerja. Dengan menggunakan aspek-aspek afektif, kontinuans, dan normatif tersebut, komitmen akan dapat dipahami secara menyeluruh dan akan menambah khasanah dalam penelitian komitmen secara umum. Penggunaan tiga aspek itu juga diharapkan dapat menambah informasi tentang komitmen kerja, berhubung sebelumnya banyak penelitian terdahulu yang mengidentikkan komitmen kerja dengan kelekatan afektif terhadap pekerjaan (Meyer, dkk, 1993).

Aspek-aspek yang ada dalam komitmen kerja berdasarkan penelitian Meyer, dkk, (1993) adalah sebagai berikut:

- 1 Aspek afektif : Perasaan Emosional terhadap Pengalaman kerja yang

- positif (misalnya mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan teknis tertentu). Contoh perilaku memiliki keinginan kuat tetap melakukan pekerjaan.
2. Aspek normatif : Menghayati alasan secara moral dan etis mengapa harus melaksanakan pekerjaan dan kewajiban kerja yang membuat sebuah investasi sendiri sehingga sulit untuk meninggalkan dari pelaksanaan pekerjaan. Contoh perilaku, merasa bersalah bila tidak melakukan pekerjaannya.
  3. Aspek kontinuans : Telah membuat komitmen berkelanjutan berkaitan nilai ekonomi, nilai dimana kita lebih baik bertahan daripada meninggalkan pekerjaannya. Contoh perilaku, merasa rugi apabila tidak melanjutkan pekerjaan.

## 2.5 Efikasi-Diri

### 2.5.1 Pengertian efikasi-diri

Efikasi-diri adalah keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Bandura, 1986). Menurutny, efikasi-diri tidak berkaitan dengan kemampuan yang sebenarnya melainkan dengan keyakinan yang dimiliki individu. Istilah efikasi-diri di sini sebenarnya adalah persepsi efikasi-diri (*perceived self-efficacy*), yaitu individu mempersepsikan sejauh mana dirinya memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan khusus (Bandura, 1997).

Efikasi-diri dikembangkan oleh Bandura bersumber dari teori belajar sosial (*social learning theory*), yang menekankan hubungan kausal timbal-balik

(*reciprocal determinism*) antara faktor lingkungan, perilaku, dan faktor personal yang saling berkaitan (Norwich, 1987). Ia mengemukakan suatu sistem *self* yang tersusun dari struktur-struktur kognitif, subfungsi persepsi, evaluasi, dan pengendalian perilaku. Sistem *self* ini merupakan proses resiprokal yang memungkinkan individu melakukan pengarahannya. Sistem *self* juga mencakup proses pengamatan performansi diri yang diikuti oleh proses keputusan yang kemudian menimbulkan respons diri. Respons diri ini selanjutnya mempengaruhi perilaku dan lingkungan yang kemudian menjadi umpan-balik bagi modifikasi sistem pengendalian diri.

Efikasi-diri yang dihayati individu (*perceived self-efficacy*), yaitu bagaimana individu mempersepsikan efikasi-dirinya, berkaitan dengan penilaian terhadap seberapa baiknya seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu (kompetensi). Bandura berasumsi bahwa harapan mengenai kemampuan untuk melakukan tindakan yang diperlukan itu menentukan apakah orang yang bersangkutan akan berusaha melakukannya, seberapa tekun ia melakukannya, dan pada akhirnya akan menentukan seberapa keberhasilan yang diperolehnya asalkan ia memang memiliki kemampuan dan memperoleh insentif yang layak (Bandura, 1986).

Penilaian efikasi-diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi-diri yang dipersepsikan oleh individu dapat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam performansi yang akan datang dan pada gilirannya dapat pula menjadi faktor yang ditentukan oleh pola keberhasilan-kegagalan performansi

yang pernah dialami. Keyakinan yang kuat tentang kemampuan individu sangat menentukan usahanya untuk mencoba mengatasi situasi yang sulit (Bandura, 1986).

Efikasi-diri sebagai proses kognitif mempengaruhi motivasi seseorang untuk berperilaku. Sumber penting motivasi diri yang bersifat kognitif tergantung pada proses perantara dalam penetapan tujuan dan reaksi evaluatif terhadap perilaku sendiri. Pembentukan motivasi diri ini memerlukan standar pribadi guna mengevaluasi performansi yang dicapai. Tujuan pribadi dapat berlaku sebagai standar. Tujuan yang eksplisit lebih mungkin melibatkan pengaruh reaksi diri dalam aktivitas tertentu daripada tujuan yang tidak jelas. Tujuan jangka pendek sangat penting karena semakin dekat standar acuan dengan perilaku yang terjadi akan semakin besar kemungkinan pengaruh diri diaktifkan selama proses perilaku itu berlangsung.

Pengharapan efikasi (*Efficacy expectation*), yaitu keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan ikut menentukan usaha seseorang mengatasi berbagai kendala untuk mencapai tujuannya, apalagi disertai keyakinan bahwa perilaku tertentu akan mengarah pada hasil tertentu (*outcomes expectancy*). Tingginya efikasi-diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Menurut Schunk (1983), pencapaian performansi mempengaruhi penghayatan akan efikasi-diri, dan pada gilirannya efikasi-diri akan mempengaruhi usaha dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Efikasi-diri berkaitan dengan keberanian untuk mengambil tindakan

tertentu dan memiliki peranan penting bagi individu dalam mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Efikasi-diri dapat disimpulkan sebagai keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa ia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada suatu situasi tertentu. Keyakinan orang tentang efikasi-diri tersebut berpengaruh terhadap hampir semua yang mereka lakukan seperti bagaimana mereka berfikir dan memotivasi dirinya sendiri.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan

Adapun dalam penelitian Efikasi diri adalah sesuatu keyakinan pada diri individu dalam mencapai keinginan, prestasi, dan tujuan yang diinginkan dengan kemampuan yang maksimal Bandura (1997).

### 2.5.2 Dimensi efikasi diri

Efikasi-diri tidak hanya merupakan perkiraan terhadap suatu perilaku yang akan dilakukan, tetapi melihat fungsi kemampuan seseorang sebagai suatu kumpulan bagaimana seseorang berperilaku, bagaimana pola-pola pikiran seseorang, dan reaksi-reaksi emosional apa yang dialami seseorang pada kondisi tertentu, efikasi-diri juga berpengaruh pada emosi individu, misalnya individu dengan efikasi-diri rendah sering mengalami suasana hati yang negatif. Perilaku-perilaku yang muncul karena adanya keyakinan dipengaruhi oleh beberapa faktor,

yaitu: a. perilaku memilih (*choice behavior*), b. usaha dan ketekunan (*effort expenditure and persistence*), dan c. pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional (*thought patterns and emotional reaction*) (Bandura, 1986; Zimmerman, 1989).

Efikasi diri seseorang berbeda atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap performansi (Bandura, 1977a). Dimensi tersebut adalah:

- a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), yaitu yang berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas dan tingkat perilaku yang diyakini oleh individu. Berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dihindari berdasar pengharapan efikasi pada tingkatan kesulitan tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuan yang dirasakan.
- b. Luas bidang perilaku (*Generality*), merupakan dimensi yang berhubungan dengan luas bidang perilaku dan konsisten dalam menumbuhkan motivasi. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.
- c. Kemantapan keyakinan (*Strength*), adalah derajat kemantapan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Pengharapan yang mantap sebaliknya akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun mungkin ditemukan pengalaman yang tidak menunjang. Jadi efikasi-diri dalam penelitian ini memiliki tiga dimensi

yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tinggi efikasi-diri yang dimiliki oleh individu. Adapun dimensi tersebut adalah tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku dan kemantapan keyakinan.

### 2.5.3 Sumber informasi efikasi-diri

Efikasi-diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari berdasarkan empat sumber informasi. Sumber-sumber informasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya dan berkembangnya efikasi-diri dalam diri seseorang. Menurut Bandura (1986), sumber-sumber informasi efikasi-diri tersebut adalah:

- a. Pencapaian prestasi (*Performance attainment*), merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama atau penting karena didasarkan pada pengalaman yang secara langsung dialami oleh individu. Apabila individu pernah berhasil mencapai suatu prestasi tertentu, maka hal ini dapat meningkatkan penilaian akan efikasi-dirinya. Pengalaman keberhasilan juga dapat mengurangi kegagalan, khususnya bila kegagalan tersebut timbul disaat awal terjadinya suatu peristiwa, bahkan kegagalan tersebut tidak akan mengurangi usaha yang sedang dilakukan individu dalam menghadapi dunia luar.
- b. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*), yakni belajar dengan cara mengamati tingkah laku atau pengamatan terhadap pengalaman orang lain. Seseorang yang melihat individu lain berhasil melakukan suatu tugas, akan mengharapkan efikasi-dirinya juga meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang sebanding dengan orang yang diamati tersebut, dan mempunyai usaha yang tekun dan ulet. Mengamati keberhasilan orang lain,

- individu akan cenderung merasa mampu melakukan hal yang sama. Ia berkeyakinan bila orang lain mampu, tentunya dia juga mampu. Hal ini dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi tertentu. Pengamatan terhadap pengalaman orang lain tergantung pula pada beberapa hal seperti karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional, dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model.
- c. Persuasi verbal (*Verbal persuasion*), yaitu orang diarahkan melalui sugesti dan bujukan untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah- masalah di masa datang. Harapan efikasi yang tumbuh dari cara ini lemah dan tidak bertahan lama, apalagi jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan. Persuasi verbal ini bisa mengarahkan orang agar berusaha lebih keras lagi untuk mencapai kesuksesan dan dapat mendorong orang untuk lebih giat, ulet dan tekun.
- d. Kondisi psikologis (*Psychological state*), bahwa dalam situasi yang menekan, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan efikasi. Individu lebih mengharapkan akan berhasil jika tidak mengalami gejala fisiologis daripada jika mereka menderita tekanan, guncangan dan kegelisahan yang mendalam, sebab pengalaman tersebut dapat menurunkan prestasinya. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan. Oleh karena itu situasi-situasi yang menekan akan cenderung dihindari .

Dengan demikian efikasi-diri dapat ditingkatkan dengan menggunakan

empat sumber informasi efikasi-diri yaitu: pengalaman yang dialami langsung oleh individu tersebut, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi psikologis individu tersebut. Semakin banyak individu tersebut belajar dan memperoleh informasi efikasi-diri maka diharapkan tingkat efikasi-diri individu tersebut akan semakin baik.

## 2.6 Dinamika Hubungan Komitmen Kerja Guru dan Self Efikasi dengan Manajemen kelas

Manajemen kelas adalah tugas menantang baik bagi guru baru atau guru yang sudah berpengalaman. Manajemen kelas menjadi sebuah tantangan karena aktivitas tersebut sangat kompleks, meliputi semua elemen lingkungan kelas. Menurut Jackson (Emmer & Stough, 2001) kelas memiliki beberapa elemen, yaitu *multidimensionality* (keragaman individu dan peristiwa), *simultaneity* (banyak peristiwa terjadi dalam satu waktu), *immediacy* (jangka waktu antar peristiwa singkat, sehingga sulit untuk direfleksikan), *unpredictability* (tidak dapat diprediksi apa yang akan terjadi), *publicness* (terjadinya satu peristiwa akan dilihat oleh semua siswa), dan *history* (semua tindakan dan peristiwa akan dikenang oleh warga kelas, sehingga dapat mempengaruhi kondisi kelas selanjutnya). Dengan berbagai elemen itu, pelaksanaan manajemen kelas akan mampu menciptakan dan mempertahankan tata tertib, merancang instruksi yang efektif, menghadapi siswa dan kelompok siswa, merespon kebutuhan individual siswa, dan secara efektif menangani masalah disiplin dan pengaturan individual siswa (Emmer & Stough, 2001).

Manajemen kelas yang baik merupakan salah satu tolak ukur profesionalitas seorang guru, yang mana untuk memiliki kemampuan manajemen kelas yang baik tentunya dapat dilihat dari beberapa faktor yang semestinya terlebih dahulu dimaksimalkan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka memiliki manajemen kelas yang baik adalah komitmen kerja seorang guru.

Ericson dan Lehmann (dalam Lee, Carswell, & Allen, 2000) menyebutkan bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen kerjanya semakin baik kinerjanya. Bila dikaitkan dengan guru dapat dikatakan bahwa guru dengan komitmen kerja tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan cenderung bertahan dalam pekerjaannya. Kinerja yang baik mendorong terlaksananya manajemen kelas yang efektif. Keinginan untuk tetap berada dalam pekerjaan guru kemungkinan akan membuat guru berusaha melakukan yang terbaik, salah satunya dengan melaksanakan manajemen kelas yang efektif.

Meskipun topik komitmen pada awalnya berasal dari bidang psikologi organisasi, tetapi sudah banyak menyentuh bidang lain seperti psikologi pendidikan. Penelitian oleh Perkin dan Harold (dalam Babelan, dkk, 2008) menemukan faktor-faktor pembentuk guru efektif yaitu, minat, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Ingersoll dan Alsalam (1997) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan untuk memilih bertahan atau tidak bertahan pada pekerjaan, dan , suka tidak suka maupun perasaan positif negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap komitmen berdasarkan berbagai aspek komitmen kerja. Komitmen kerja mempengaruhi manajemen kelas yaitu apabila guru berkomitmen terhadap pekerjaannya guru

profesional akan senantiasa melakukan manajemen kelas dengan profesional dan s guru profesional harus berkomitmen terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari komitmennya juga akan semakin tinggi atau meningkat dikarenakan apabila seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi guru akan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan manajemen kelas, manajemen kelas adalah bagian penting dari pekerjaan seorang guru profesional. Komitmen kerja yang baik merupakan ciri bahwa guru memiliki loyalitas yang baik terhadap sekolah. Saat seorang guru bertekad memiliki komitmen kerja yang baik maka guru tersebut akan selalu berusaha memiliki sikap profesional terhadap statusnya tersebut, dalam artian bahwa komitmen kerja guru merupakan salah satu faktor profesionalitas guru. Profesionalitas tersebut akan terlihat pada waktu guru berada di dalam kelas dalam hal manajemen kelas. Seorang guru yang profesional tentunya akan mampu mengelola kelas dengan baik pula.

Kemampuan mengelola kelas dengan baik tidak cukup hanya berdasarkan pada komitmen kerja seorang guru. Ada satu faktor lain yang perlu diperhatikan, yaitu efikasi diri seorang guru. Efikasi diri merupakan suatu kemampuan penilaian terhadap diri sendiri sehingga individu melakukan sesuatu sesuai kapasitas yang dimilikinya (Bandura, 1997). Keyakinan inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan mengelola kelas.

Guru yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan yang terbaik terhadap sekolah dan siswa-siswanya maka sesungguhnya guru tersebut telah melangkah menuju profesionalitas seorang guru yang baik, yang mana hal tersebut akan berdampak baik pula terhadap kemampuan manajemen kelas

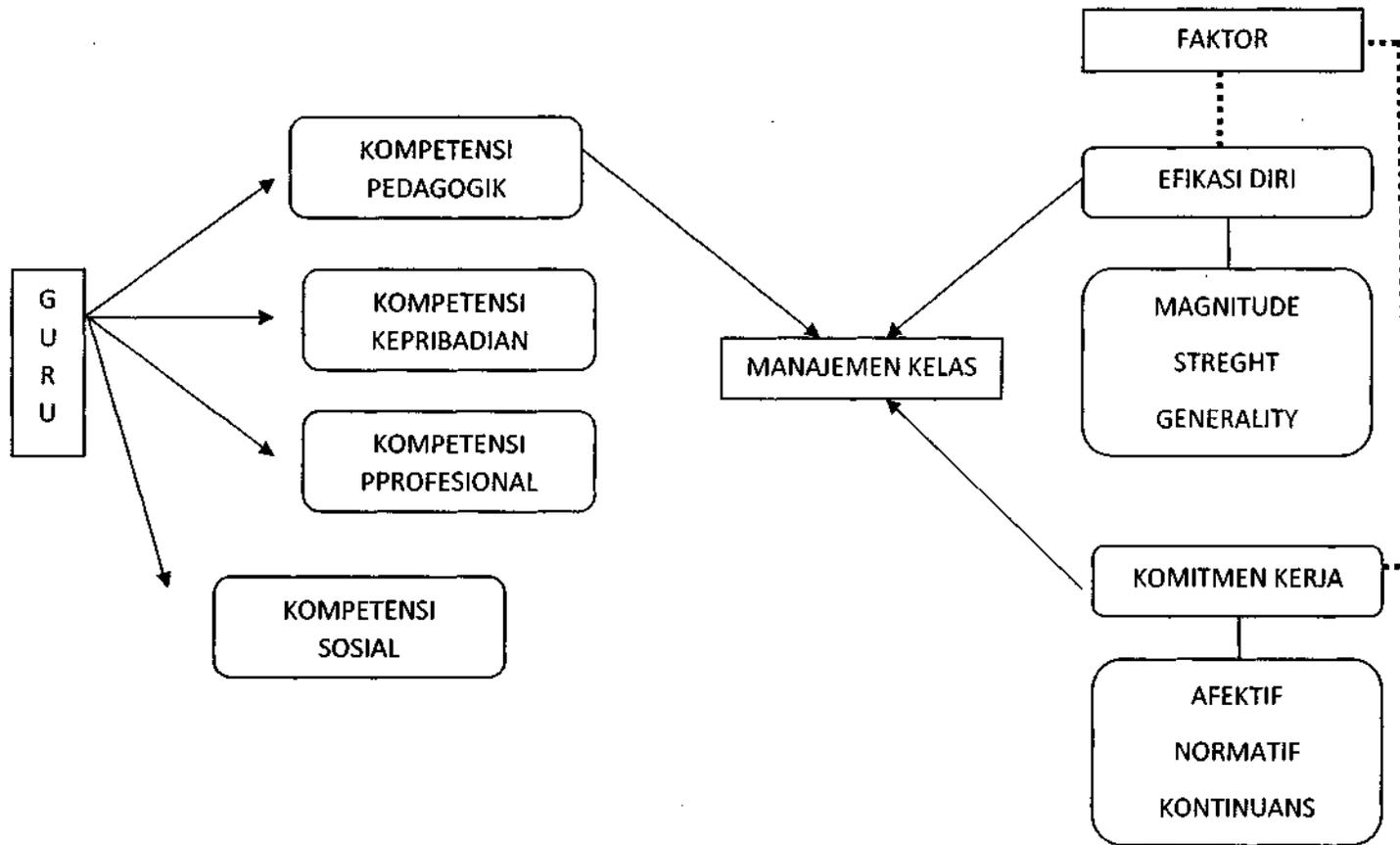
(Schunk (1983)).

Melby, G (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa efikasi diri sebagai penilaian seorang guru terhadap kepercayaan akan kemampuan diri dan keyakinan akan keberhasilan yang selalu dicapai yang membuat dia bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja seorang guru dimana kinerja seorang guru disini lebih pada kemampuan manajemen kelas dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran. Efikasi diri dalam seseorang itu sangat penting karena untuk menghasilkan kemampuan manajemen guru yang baik perlu kepercayaan diri yang kuat dan baik, namun kalau efikasi diri itu masih kurang maka kemampuan manajemen yang dihasilkan juga kurang baik atau maksimal.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memiliki kemampuan manajemen kelas yang baik maka perlu diperhatikan dan dioptimalkan faktor komitmen kerja dan efikasi diri seorang guru karena dengan baik tidaknya dua faktor tersebut maka akan menimbulkan dampak yang baik atau buruk terhadap manajemen kelas.

2.7 Kerangka Teori

Table. 2.1 Kerangka Teori



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang sebenarnya yang akan diuji atau dibuktikan dalam penelitian. Dan hasil penelitian ini nantinya digunakan untuk menyimpulkan jawaban atas rumusan masalah yang dibuat. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

penelitian ini nantinya digunakan untuk menyimpulkan jawaban atas rumusan masalah yang dibuat. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh Komitmen kerja guru dan efikasi diri terhadap manajemen kelas di LP Ma'arif NU Miftahul Ulum Bago Pasirian Lumajang.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

### BAB III METODE PENELITIAN



#### 3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif analisisnya berdasarkan data-data angka yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2013). Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Creswell, 2010). Penelitian ini tergolong penelitian eksplanasi atau penjelasan, yaitu penilaian yang akan melihat kemampuan prediksi dari variabel independent terhadap variabel dependent

Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, selain itu metode ini juga disebut sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/*empiris*, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selanjutnya metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Neuman (2000) menyebutkan ada empat teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif, yaitu (1) Penelitian survei, (2) Analisis isi (*content analysis*), (3) Analisis data sekunder (*existing statistic*), dan (4) Eksperimen. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survei. Martono (2012) menjelaskan penelitian survei yaitu tipe penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden tersebut diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif tertentu.

Penelitian survei mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relative dari variabel-variabel sosiologis dan psikologis (Kerlinger, 2006). Penelitian survei yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada subyek penelitian, lalu mencatat dan menyimpulkan jawaban yang diberikan oleh subyek serta tanpa adanya manipulasi keadaan. Dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh persepsi kompetensi profesional guru dan rasa percaya diri terhadap motivasi kerja/mengajar guru. Sugiyono (2012) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pendekatan penelitian secara kuantitatif dipilih dalam penelitian ini dengan tujuan supaya terbangun obyektivitas dari subyek yang diteliti, dapat

diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur, serta mampu menunjukkan hubungan antara variabel. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian kuesioner/angket. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Santoso (2005) menyatakan bahwa variabel merupakan karakteristik atau keadaan ataupun kondisi pada suatu obyek yang mempunyai variasi nilai. Variabel secara umum dapat dinyatakan sebagai operasionalisasi dari konsep. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain, dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain dapat diamati dan diukur. Sedangkan variabel tergantung/terikat adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, membesar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain (Azwar, 2013). Jadi, secara sederhana dapat dikatakan variabel bebas

merupakan variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel tergantung/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat) sehingga variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

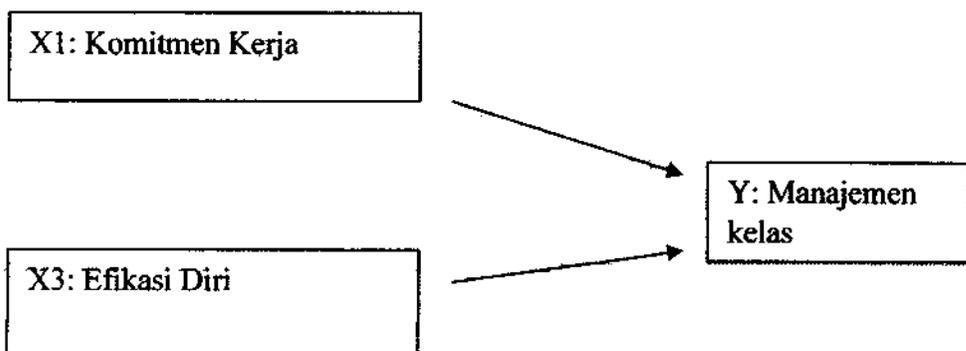
X1 :Komitmen Kerja Guru

X2 :Efikasi Diri

- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah:

Y :Manajemen kelas

### 3.1 Tabel identifikasi variabel



### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantive dari suatu konsep. Widoyoko (2012) mengemukakan tujuan dari definisi operasional variabel untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dari variabel tersebut, (Azwar, 2013). Definisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

#### **3.3.1. Manajemen kelas**

Manajemen kelas adalah serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan aturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas. Skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek manajemen kelas yang dikemukakan oleh Evertson (2001), yaitu perencanaan, menyampaikan aturan, prosedur, dan harapan, dan mempertahankan kondisi. Skor yang diperoleh menunjukkan komitmen kerja subjek. Skor tinggi menunjukkan subjek memiliki komitmen kerja yang tinggi, skor rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki komitmen kerja yang rendah.

#### **3.3.2. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan subjek dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan tingkat persetujuan subjek terhadap aitem. Data mengenai komitmen subjek

diperoleh melalui kuesioner komitmen kerja. Kuesioner itu dibuat berdasarkan aspek-aspek komitmen kerja yang dikemukakan oleh Meyer, dkk (1993) yaitu aspek komitmen afektif, kontinuans dan normatif. Skor yang diperoleh menunjukkan komitmen kerja subjek. Skor tinggi menunjukkan subjek memiliki komitmen kerja yang tinggi, skor rendah menunjukkan bahwa subjek memiliki komitmen kerja yang rendah.

### 3.3.3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sesuatu keyakinan pada diri individu dalam mencapai keinginan, prestasi, dan tujuan yang diinginkan dengan kemampuan yang maksimal. Dimensi-dimensi efikasi diri dipaparkan oleh Bandura yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), luas bidang perilaku (*generality*), kemantapan keyakinan (*strength*). Pengukuran efikasi diri menggunakan skala efikasi diri berdasarkan dimensi-dimensi Bandura (1997). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat efikasi diri. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah pula tingkat efikasi diri.

## 3.4. Subjek Penelitian

### 3.4.1. Populasi

Menurut Azwar (2013), populasi adalah kelompok subyek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian yang dilakukan. Populasi penelitian adalah guru-guru di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Miftahul Ulum Pasirian Lumajang. Jumlah subjek penelitian adalah 33 orang guru.

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang tentunya memiliki karakteristik yang sama dengan populasi (Azwar,2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter, penelitian ini juga memakai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu semua subjek yang mempunyai ciri dan karakteristik yang telah ditentukan memiliki kesempatan untuk menjadi subjek penelitian (Hadi, 2002).

Hal ini didasarkan pada beberapa pertimbangan dalam menentukan subjek ( guru )yang memiliki lembaga mengajar yang sama di antaranya adalah:

- a. Berada dalam satu lembaga (LP Ma'arif NU Miftahul ulum bago pasirian Lumajang )
- b. Guru yang sudah memiliki SK ngajar di LP Ma'arif NU Miftahul ulum bago pasirian Lumajang
- c. Guru yang sama mengajar di lembaga formal bukan diniyah(khusus pengetahuan agama).

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini berupa skala. Data penelitian berupa data primer karena diperoleh dari sumber langsung melalui prosedur dan tehnik pengambilan data berupa penggunaan instrumen pengukuran (Aswar, 2013). Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat langsung, yaitu skala yang langsung diisi oleh subyek penelitian, dengan bentuk pertanyaan tertutup. Skala yang dibuat dalam penelitian ini akan dibedakan menjadi dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah suatu pernyataan yang bersifat mendukung dan pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung ciri yang diukur dalam penelitian (Azwar,2013).

Skala untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Skala Manajemen kelas

Skala ini dibuat berdasarkan aspek-aspek manajemen kelas yang dikemukakan oleh Evertson (2001).Skala ini digunakan untuk mengungkap tingkat intensitas manajemen kelas yang dapat dilihat berdasarkan indikator perilaku berupa frekuensi penerapan manajemen kelas.Berikut distribusi aitem skala manajemen kelas. Alternatif jawaban yang tersedia adalah Selalu (SL), Sering (SR), Netral (N)Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Skor yang diberikan bergerak dari 0-4. Skor untuk

pernyataan favorable adalah SL=4, SR=3, N=2 JR=1, TP=0, dan sebaliknya untuk pernyataan unfavorable adalah SL=0, SR=1, N=2 JR=3, TP=4.

Distribusi aitem-aitem di dalam instrumen manajemen kelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2. Blue Print Skala Manajemen kelas sebelum di uji coba

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Perencanaan	1.1 Penggunaan ruang kelas	9,10	13	3
		1.2 peraturan untuk perilaku umum	6	1	2
		1.3 aturan dan prosedur untuk area khusus	8	4	2
		1.4 konsekuensi/ insetif untuk perilaku yang tepat/ tidak tepat aktivitas pada hari pertama sekolah	5	7	2
2	Menyampaikan aturan, prosedur dan harapan (permulaan sekolah)	2.1 menyampaikan aturan dan prosedur yang berlaku, dengan cara menjelaskan, mengulangi, umpan balik dan menjelaskan kembali	11	2	2
		2.2 menyampaikan silabus pelajaran	3	14	2
		2.3 mengkomunikasikan semua konsep dan arahan secara jelas	15,26	12	3
3	Mempertahankan kondisi (sepanjang tahun ajaran)	3.1 mengawasi pemenuhan standar perilaku dan akademis	17	19	2

		3.2 menginformasikan tentang perilaku yang tidak sesuai aturan	22	28	2
		3.3 menghentikan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan	16	21	2
		3.4 penggunaan konsekuensi atau insentif yang konsekuen	18,23, 20	30	4
		3.5 menyesuaikan arahan sesuai kebutuhan individual / kelompok	24	29	2
		3.6 menjaga keterlibatan siswa dengan tugas memiliki strategi untuk masalah-masalah khusus	25	27	2
4.	Jumlah		17	13	30

## 2. Skala Komitmen Kerja

Data mengenai komitmen kerja diperoleh dengan menggunakan skala komitmen kerja yang dikembangkan oleh Meyer, dkk (1993). Terdiri dari aitem dan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Setiap aspek dijabarkan dalam sejumlah pernyataan dengan lima (5) kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS), dan netral (N). Nilai setiap butir pernyataan berkisar dari 0 sampai 4. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan favourable adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat

sesuai (SS), 3 pilihan jawaban sesuai (S), 2 pilihan jawaban netral (N), 1 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), dan 0 pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Pemberian nilai pernyataan unfavourable adalah 0 pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 1 untuk pilihan jawaban sesuai (S) 2 pilihan jawaban netral (N), 3 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 4 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Distribusi aitem-aitem di dalam instrumen komitmen kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3. Blue Print Skala Komitmen Kerja sebelum di uji coba.

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Afektif	Perasaan emosional terhadap pengalaman kerja	2, 8, 12, 15	9, 22, 23, 26	8
2	Normatif	Menghayati alasan pekerjaan secara moral dan etis	1, 7, 17, 20	10, 14, 24	7
3	Kontinuans	Komitmen berkelanjutan	3, 6, 13, 21, 25	4, 5, 11, 16, 18, 19	11
4	Jumlah		13	13	26

### 3. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri disusun berdasar pada prosedur Bandura (1997) yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku dan

kemantapan keyakinan tugas. Setiap dimensi dari aitem dan memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Setiap aspek dijabarkan dalam sejumlah pernyataan dengan lima (5) kategori jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS), dan netral (N). Nilai setiap butir pernyataan berkisar dari 0 sampai 4. Pemberian nilai untuk setiap pernyataan favourable adalah 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 3 pilihan jawaban sesuai (S), 2 pilihan jawaban netral (N), 1 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), dan 0 pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS). Pemberian nilai pernyataan unfavourable adalah 0 pilihan jawaban sangat sesuai (SS), 1 untuk pilihan jawaban sesuai (s) 2 pilihan jawaban netral (N), 3 pilihan jawaban tidak sesuai (TS), 4 pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Distribusi aitem-aitem di dalam instrumen efikasi diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.4. Blue Print Skala Efikasi Diri sebelum uji coba

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Magnitude	1. tingkat perilaku dalam mengatasi tugas yang diyakini mampu diatasi)	1,7,18	6,11	5
		2. Tingkat kesulitan melaksanakan	2,27	5,9,12 ,31	6

		tugas			
2	Strength	1. Kemantapan keyakinan	8,14,15,20, 24,26	3,17,21, 25	10
3	Generality	1. Konsisten menumbuhkan motivasi terhadap perilaku	10,16	4	3
		2. Harapan terhadap perilaku khusus	23	13,22,	3
		3. Harapan terhadap penyebaran perilaku	28,30,19	29,32	5
4	Jumlah		17	15	32

### 3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.6.1. Uji Validitas

Skala dalam penelitian diuji menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *expert judgement*. Pengujian alat ukur kepada *expert judgement* dimaksudkan agar aitem-aitem yang akan diujicobakan telah sesuai dengan atribut yang akan diukur (Azwar, 2013). Uji validitas isi diberlakukan terhadap skala manajemen kelas, skala efikasi diri, maupun skala komitmen kerja.

## a. Skala Manajemen kelas

Pengujian validitas isi alat ukur manajemen kelas berdasarkan kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten (*expert judgement*) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5. Hasil *Expert Judgement*

## Skala Manajemen kelas

Nama Rater	Profesi	Saran Perbaikan
Dr. Nur Ainy Fardana N., S.Psi., M.Si.	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Format instrumen/ kuisisioner perlu diperjelas beri keterangan di bawah skor 1,2,3,4 (SS,S,TS,STS)
Nono Heri Yoenanto, S.Psi.,M.Pd.,Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Jumlah item masing masing aspek atau dimensi tidak berimbang. Dibuat yang berimbang termasuk item yang favourable dan non favourable  - Ada item no 21 dan 19 yang tidak ada aspeknya  - Setiap item sebaiknya diberikan subyek
Iwan W. Widayat, M.Psi., Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Indikator yang dibuat dalam penyusunan skala harus mengacu pada dasar teori yang digunakan.  - Koreksi indikatornya agar sesuai dengan teori yang digunakan (Evertson), kemudian kembangkan item pada masing-masing faktor  - Pertimbangkan jumlah item, agar masing-masing indikator terwakili

Berdasarkan hasil tersebut peneliti melakukan beberapa perbaikan pada skala manajemen kelas seperti yang terdapat dalam lampiran.

b. Skala komitmen Kerja

Uji validitas isi dilakukan oleh *expert judgement* sejumlah tiga orang dosen Psikologi Universitas Airlangga, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.6. Hasil *Expert Judgement*  
Skala komitmen kerja Guru

Nama Rater	Profesi	Saran Perbaikan
Dr. Nur Ainy Fardana N., S.Psi., M.Si.	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Susun kalimat secara efektif dan efisien. Hindari penggunaan anak kalimat. 1 kalimat mengandung satu pokok pikiran
Nono Heri Yoenanto, S.Psi.,M.Pd.,Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Mohon diperjelas definisi operasionalnya...antara aspek afektif normative dan kontinuans bisa overlapping - Jumlah masing masing item dalam setiap aspek dibuat berimbang - Ada item yang kalimatnya belum selesai yaitu item no 15 dan 16.
Iwan W. Widayat, M.Psi., Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Perlu lebih memahami indikator teori, agar dapat mengembangkan item secara tepat - Koreksi beberapa item yang rancu dengan item-

- 
- item pada indikator lain
  - Pertimbangkan untuk menambahkan jumlah item agar masing-masing indikator terwakili.
- 

Berdasarkan hasil tersebut peneliti melakukan beberapa perbaikan pada skala persepsi komitmen kerja guru seperti yang terdapat dalam lampiran.

c. Skala Efikasi diri

Pengujian validitas isi alat ukur rasa percaya diri berdasarkan kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten (*expert judgement*) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7. Hasil *Expert Judgement*

<b>Nama Rater</b>	<b>Profesi</b>	<b>Saran Perbaikan</b>
Dr. Nur Ainy Fardana N., S.Psi., M.Si.	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- Penggunaan kata perlu lebih efektif, tanpa merubah makna/ arti kalimat
Nono Heri Yoenanto, S.Psi.,M.Pd.,Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	- jumlah item masing masing dimensi tidak sama (7,4 dan 5) sebaiknya dibuat berimbang termasuk aspek yang favourabel dan non favourabel.  - Ada item yang tidak sesuai dengan aspek

---

yaitu soal no 11.

---

Iwan W. Widayat, M.Psi., Psikolog	Dosen Fakultas Psikologi - Universitas Airlangga	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator yang dibuat dalam penyusunan skala harus mengacu pada dasar teori yang digunakan.</li> <li>- Perlu lebih memahami indikator teori agar dapat mengembangkan item secara tepat.</li> <li>- Koreksi beberapa item yang rancu dengan item-item pada indikator lain</li> <li>- Koreksi beberapa item yang belum mengukur indikatornya</li> <li>- Pertimbangkan untuk menambah jumlah item, agar masing-masing indikator terwakili</li> </ul>
--------------------------------------	---	--

---

Berdasarkan hasil tersebut peneliti melakukan beberapa perbaikan pada skala efikasi diri seperti yang terdapat dalam lampiran.

### 3.6.2. Validitas Item

Validitas item dengan menggunakan hasil komputasi korelasi skor item dengan skor total skala (Azwar, 2013). Validitas item dianggap memuaskan bila koefisien validitas item  $r_{hitung} > r_{table}$  dalam penelitian ini responden ujicoba item 35 responden jadi validitas item 0,334 sedangkan responden penelitian 33 responden jadi validitas item yang di pakai 0,344 (Arikunto. S, 1998). Perhitungan validitas item dilakukan dengan bantuan komputer program

*Statistical Product and Service Solution* atau SPSS 20.0. Untuk menguji validitas item alat ukur ini diuji cobakan pada 35 guru SMP muhammadiyah 2 malang dan SMA Negeri Pasirian. Hasil uji valliditas tes sebagai berikut:

a. Skala Managemen Kelas

Uji validitas aitem skala managemen kelas dilakukan sebanyak satu kali putaran, jumlah aitem yang diuji cobakan sebanyak 30 aitem, yang gugur sebanayak 3 aitem dan menghasilkan 27 aitem yang bagus.

Tabel 3.8. *BluePrint* Skala Managemen Kelas setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Perencanaan	1.1 Penggunaan ruang kelas	9,	13	2
		1.2 peraturan untuk perilaku umum	6	1	2
		1.3 aturan dan prosedur untuk area khusus	8	4	2
		1.4 konsekuensi/ insetif untuk prilaku yang tepat/ tidak tepat aktivitas pada hari pertama sekolah	5	7	2
2	Menyampaikan aturan, prosedur dan harapan (permulaan sekolah)	2.1 menyampaikan aturan dan prosedur yang berlaku, dengan cara menjelaskan, mengulangi, umpan balik dan menjelaskan kembali	11	2	2
		2.2 menyampaikan silabus pelajaran	3	14	2
		2.3 mengkomunikasikan semua konsep dan arahan secara jelas	15,26	12	3
3	Mempertahanka	3.1 mengawasi pemenuhan	17	19	2

	n kondisi (sepanjang tahun ajaran)	standar perilaku dan akademis			
		3.2 menginformasikan tentang perilaku yang tidak sesuai aturan	22	20	2
		3.3 menghentikan perilaku yang tidak sesuai dengan aturan	16	21	2
		3.4 penggunaan konsekuensi atau insentif yang konsekuensi	23	10	2
		3.5 menyesuaikan arahan sesuai kebutuhan individual / kelompok	24	18	2
		3.6 menjaga keterlibatan siswa dengan tugas memiliki strategi untuk masalah-masalah khusus	25	27	2
4	Jumlah		14	13	27

#### b. Skala Komitmen Kerja

Uji validitas aitem skala komitmen kerja dilakukan sebanyak satu kali putaran, jumlah aitem yang diuji cobakan sebanyak 26 aitem, yang gugur sebanyak 1 aitem dan menghasilkan 25 aitem yang bagus.

Tabel 3.9. *BluePrint* Skala Komitmen Kerja setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Afektif	Perasaan emosional terhadap pengalaman	2,8,12,15	9,22,23,21	8

		kerja			
2	Normatif	Menghayati alasan pekerjaan secara moral dan etis	1,7,17,20	10,14,24	7
3	Kontinuans	Komitmen berkelanjutan	3,6,13, ,25	4,5,11,16, 18,19	10
4	Jumlah		12	13	25

c. Skala Efikasi diri

Uji validitas aitem skala efikasi diri dilakukan sebanyak satu kali putaran, jumlah aitem yang diuji cobakan sebanyak 32 aitem, yang gugur sebanyak 6 aitem dan menghasilkan 26 aitem yang bagus.

Tabel 3.10. *BluePrint* Skala efikasi diri setelah uji coba

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Magnitude	1. tingkat perilaku dalam mengatasi tugas yang diyakini mampu diatasi)	1,7,	6,11	4
		2. Tingkat kesulitan melaksanakan tugas	2,25	,9,12 ,	4
2	Strength	2. Kemantapan keyakinan	8,14,,20,	3,17,21,	7

			,26		
3	Generality	4. Konsisten menumbuhkan motivasi terhadap perilaku	10,16	4	3
		5. Harapan terhadap perilaku khusus	23	13,22,	3
		6. Harapan terhadap penyebaran perilaku	24,15,19	18,5	5
No	Jumlah		14	12	26

### 3.6.3. Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen berkualitas baik adalah yang reliabel, mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror yang kecil dengan kata lain, reliabilitas diartikan sebagai suatu gambaran tentang keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur ( Azwar, 2013). Koefisien reliabilitas pada pengukuran psikologi berada dalam rentang 0 sampai 1,00 dan belum pernah dijumpai koefisien sempurna yang mencapai 1,00. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* atau SPSS 20.0. Uji reliabilitas dengan *alpha cronbach* dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* dengan ketentuan :

1. Jika nilai koefisien keandalan atau *Alpha Cronbach* lebih besar sama dengan 0,5 ( $\alpha \geq 0,05$ ), maka instrumen tersebut dapat dikatakan handal (reliabel).

2. Jika nilai koefisien keandalan atau *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,5 ( $\alpha < 0,05$ ), maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak handal (reliabel).

Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* masing-masing skala setelah dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas skala penelitian setelah di ujicoba

Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
Managemen kelas	0,956	27
Komitmen kerja guru	0,958	25
Efikasi diri	0,937	26

### 3.7. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2012).

Teknik analisis dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial. Selanjutnya statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik/analisis data

inferensial. Azwar (2013) mengemukakan, pengolahan data pada tingkat inferensial dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis. Pada dasarnya hipotesis statistika terbagi dalam dua macam, yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara beberapa variabel dan hipotesis tentang adanya perbedaan diantara beberapa kelompok subyek.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat hubungan diantara beberapa variabel, yaitu variabel Y dan beberapa variabel X. Hubungan ini tidak hanya dinyatakan dalam koefisien korelasi ganda, akan tetapi dinyatakan pula dalam persamaan prediksi atau persamaan regresi ganda dengan bantuan *SPSS 20.0 for Windows*.

Pallant (2007) menjelaskan, hipotesis penelitian akan diterima apabila mempunyai signifikansi dengan kriteria: (1) Apabila nilai P (signifikan)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; (2) Apabila nilai P (signifikan)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **3.8 Uji Asumsi**

Sebelum melakukan analisa statistik utama terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi yang akan mendasari asumsi utama dari analisa regresi. Ada empat uji asumsi yang akan menjadi aktivitas awal dalam analisa regresi yaitu:

1. Uji asumsi normalitas, di mana nilai Y (variabel terikat) di distribusikan secara normal terhadap nilai X (variabel bebas). Upaya ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent dan

hetroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji asumsi homogenitas, pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih .
6. Uji asumsi autokorelasi, adalah untuk melihat apakah ada korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode  $t-1$ , secara sederhana adalah analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas.

Dalam melakukan perhitungan dengan rumus-rumus tersebut diatas,peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 20.0 for windows.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Subyek Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Ma'arif NU Miftahul Ulum desa Bago Pasirian Lumajang yang terletak di jalan laut bambang no bago pasirian lumajang, terletak dikawasan wilayah selatan yang penduduknya sangat padat bila dibandingkan dengan Sekolah lain yang berada di wilayah lain ada di kecamatan pasirian. Selain itu secara geografis Lembaga Ma'arif NU miftahul ulum berada pada kawasan pantai bambang batas selatannya, sebelah barat berbatasan dengan bades, sebelah timur berbatasan dengan desa selok awar-awar. Adapun visi dan misi Lembaga ma'arif NU miftahul ulum adalah sebagai berikut:

- a. Visi Lembaga ma'arif NU miftahul ulum adalah menghasilkan manusia unggul yang cerdas, beriman taqwa, terampil, berbudi pekerti luhur, mulia, dan peduli lingkungan.
- b. Misi Lembaga ma'arif NU miftahul :
  1. Mengembangkan pembelajaran efektif yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan berbasis pendidikan karakter.

Tabel 4.1. Data guru Berdasarkan lembaga pendidikan

Lembaga	MTS	MIS	Jumlah
	14	19	33

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah guru di Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016 ada 33 guru , jumlah guru di MTs ada 14 guru dan MIS ada 19 guru, secara keseluruhan guru yang tercatat 33 guru

#### 4.1.2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru yang mengajar di Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016.

#### 4.2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini terbagi dalam beberapa tahap, yang penulis uraikan sebagai berikut:

##### 4.2.1. Persiapan Penelitian

Langkah-langkah yang penulis lakukan dalam persiapan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan topik penelitian.

Penulis menentukan topik penelitian berdasarkan fakta dan fenomena yang terjadi, topik penelitian ini juga dipilih karena dianggap menarik oleh penulis.

b. Merumuskan permasalahan penelitian.

Perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan analisa dari penulis terhadap fenomena guru yang behubungan pemahaman dan kemampuan managemen kelas, serta hasil wawancara awal dengan salah satu guru yang mengajar di lembaga ini. Berdasarkan data literatur dan wawancara maka penulis merumuskan masalah penelitian yang menjadi fokus dan tujuan penelitian ini.

c. Mengumpulkan Kajian Pustaka Sesuai Topik Penelitian.

Kajian pustaka dikumpulkan dari buku, jurnal, dan lain sebagainya yang menunjang dalam penulisan penelitian ini.

d. Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing Tesis.

Konsultasi dengan dosen pembimbing tesis dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama. Konsultasi dengan dosen pembimbing bertujuan untuk mendapatkan masukan dan kritik guna memperoleh hasil penelitian yang baik.

e. Menentukan metodologi dan instrumen penelitian.

Penentuan metode dan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penulis sesuaikan dengan tujuan penelitian serta teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.2. Persiapan Instrumen Penelitian

- a. Penetapan tujuan alat ukur
- b. Membuat pendefinisian konseptual
- c. Membuat definisi operasional
- d. Membuat indikator berdasarkan teori yang digunakan
- e. Menyusun aitem-aitem berdasarkan indikator
- f. Memberikan *blue print* yang berisi definisi operasional, indikator, dan aitem-aitem untuk dinilai kesesuaian antara aitem dan indikator oleh *expert judgement* yang terdiri dari tiga orang dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga..
- g. Merekap seluruh masukan dari *expert judgement*
- h. Melakukan revisi alat ukur
- i. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 17 guru di SMP Muhammadiyah 2 Malang dan 18 guru SMA Negeri Pasirian Lumajang.
- j. Peneliti merevisi kuisoner skala yang sudah di ujicobakan yang akan diberikan kepada guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang.
- k. Mengambil data dengan menyebarkan kuesioner

#### 4.2.3. Pengambilan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan di lakukan pada jam istirahat dalam proses belajar mengajar. Kuesioner disebarikan kepada seluruh guru yang hadir dan untuk selanjutnya diolah oleh peneliti.

### 4.3. Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Analisis Deskriptif

*Statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Data tersebut harus diringkaskan dengan baik dan teratur sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Data deskriptif terdiri dari mean variabel terikat pada setiap variasi tingkatan variabel bebas, standar deviasi, dan jumlah subjek pada setiap variasi tingkatan masing-masing variabel bebas. Analisis data deskriptif ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for Windows. Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan berlaku umum. Analisis deskriptif potensi akademik, prestasi belajar pada jenjang sebelumnya, dan minat terhadap jurusan pada tabel berikut:*

Tabel 4.2. Analisis Deskriptif

	Komitmen kerja	Efikasi diri	Managemen Kelas
Mean	70.00	75.88	84.12
Std. Error of Mean	3.588	2.292	3.188
Median	68.00	80.00	89.00
Std. Deviation	20.611	13.167	18.311
Minimum	22	54	53
Maximum	94	91	104

Dari tabel 4.2. dapat disimpulkan bahwa seluruh data valid atau sah untuk diolah tanpa adanya missing atau data yang hilang. Hal ini berlaku untuk semua data baik data managemen kelas, komitmen kerja guru, maupun efikasi diri. Mean adalah jumlah seluruh angka pada data dibagi dengan jumlah data yang ada (Azwar, 2013). Adapun nilai mean untuk managemen kelas adalah 84,12, komitmen kerja guru 70,00, dan efikasi diri 75,88. Analisis berikutnya adalah SD atau standar deviation yang merupakan suatu ukuran penyimpangan. Jika nilainya kecil maka data yang digunakan mengelompok di sekitar nilai rata-rata (Azwar, 2013).

#### 4.3.2. Kategorisasi dalam Interpretasi Data

Interpretasi terhadap skor-skor yang didapat dari pengukuran psikologis subjek bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor terhadap suatu norma (mean) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga hasil ukur yang berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif.

Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami pengukuran (Azwar, 2014).

Deskripsi subjek berdasarkan norma pada penelitian ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok secara berjenjang menurut suatu urutan (dari tinggi ke rendah) hal ini berdasarkan dari atribut yang diukur (Azwar, 2013). Penormaan yang penulis gunakan adalah 3 kategori yaitu kategori tinggi:  $X > \text{Mean} + \text{SD}$ , kategori sedang:  $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$ , kategori rendah:  $X < \text{Mean} - \text{SD}$  (Azwar, 2013).

**Tabel 4.3. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma  
Managemen kelas**

Norma Kategori	Kategori	Jumlah
< 65,809	Rendah	7
65,809 – 102,431	Sedang	20
> 102,431	Tinggi	6

Berdasarkan tabel di atas diketahui ada 6 guru yang memiliki manajemen kelas tinggi, 20 guru yang memiliki tingkat manajemen kelas sedang, dan 7 guru yang memiliki manajemen kelas rendah.

**Tabel 4.4. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma  
Komitmen kerja guru**

Norma Kategori	Kategori	Jumlah
< 43,688	Rendah	8
43,688– 82.852	Sedang	20

> 82.852	Tinggi	5
----------	--------	---

Berdasarkan tabel di atas diketahui ada 5 guru yang memiliki komitmen kerja tinggi, 20 guru yang memiliki tingkat komitmen kerja sedang, dan 8 guru yang memiliki tingkat komitmen kerja rendah.

**Tabel 4.5. Jumlah Subyek Berdasarkan Norma Efikasi diri**

Norma Kategori	Kategori	Jumlah
< 56,701	Rendah	4
56,701 – 88.879	Sedang	25
> 88.879	Tinggi	4

Berdasarkan tabel di atas diketahui ada 4 guru yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi, 25 guru yang memiliki tingkat efikasi diri sedang, dan 4 guru yang memiliki efikasi diri rendah.

#### 4.3.3. Uji Asumsi

Langkah awal analisis regresi adalah pemeriksaan terhadap asumsi regresi. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda (*multiple Regression linear*) dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model linear berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat apabila uji normalitas dan uji linieritas dapat terpenuhi.

## 4.3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat normalitas distribusi variabel penelitian. Penulis melakukan uji normalitas menggunakan bantuan *SPSS 20.00 for Windows* dengan tehnik perhitungan Kolmogorof-Smirnov. Uji normalitas dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan uji normalitas dikatakan berdistribusi tidak normal bila nilai signifikansi  $< 0,05$  (Sujarweni, 2014). Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada ketiga variabel:

Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitmen kerja	self efficacy	manajemen kelas
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	70.00	75.88	84.12
	Std. Deviation	20.611	13.167	18.311
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.191	.160
	Positive	.122	.129	.139
	Negative	-.174	-.191	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001	1.095	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268	.182	.369

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas data ini akan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikasi variabel komitmen kerja (X1) sebesar 0.268 ( $> 0,05$ ), variabel efikasi diri (X2) sebesar 0.182 ( $> 0,05$ ) dan variabel manajemen kelas (Y) sebesar 0.369 ( $> 0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja guru, efikasi diri, dan manajemen kelas memiliki distribusi normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Manajemen kelas berdasarkan variabel bebasnya.

#### 4.3.5. Uji Linearitas

Penulis menggunakan uji linearitas *Test of Linearity* menggunakan teknik *compare means* dengan bantuan *SPSS 20.0 for Windows*. Nilai signifikansi dikatakan linier bila  $< 0,05$ , dan tidak linier bila signifikansi  $> 0,05$ . Nilai signifikansi linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
manajemen kelas Between (Combined)	10136.515	20	506.826	10.256	.000
* komitmen kerja Groups					
Linearity	5251.258	1	5251.258	106.265	.000
Deviation from Linearity	4885.257	19	257.119	5.203	.003

Within Groups	593.000	12	49.417		
Total	10729.515	32			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
manajemen kelas * efikasi diri	9744.932	17	573.231	8.733	.000
Between (Combined) Groups					
Linearity	6100.593	1	6100.593	92.942	.000
Deviation from Linearity	3644.339	16	227.771	3.470	.010
Within Groups	984.583	15	65.639		
Total	10729.515	32			

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi komitmen kerja (X1) terhadap manajemen kelas (Y) sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ) dan efikasi diri (X2) terhadap Manajemen kelas (Y) sebesar 0,010 ( $< 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak linier.

#### 4.3.6. Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas, dimana antara variabel X (independent) tidak boleh saling berkorelasi. Hal ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi

maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Tabel 4.8. Hasil Uji asumsi Multikolinieritas

#### UJI MULTIKOLINEARITAS

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.510	12.093		.704	.487		
	komitmen kerja	.299	.139	.336	2.148	.040	.509	1.966
	self efficacy	.721	.218	.518	3.312	.002	.509	1.966

a. Dependent Variable: manajemen kelas

Jika nilai VIF < 5 maka tidak ada multikolinieritas. Jadi menurut data di atas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

#### 4.3.7. Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas, dimana variasi disekitar garis regresi seharusnya konstan untuk setiap nilai X. Langkah ini diambil untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut hetroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji asumsi hetrokedastisitas

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.510	12.093		.704	.487		
	komitmen kerja	.299	.139	.336	2.148	.040	.509	1.966
	self efficacy	.721	.218	.518	3.312	.002	.509	1.966

a. Dependent Variable: manajemen kelas

Keterangan hasil uji asumsi T table = 2.042

$$-2,042 < 2,148 < 2,042$$

$$-2,042 < 3,312 < 2,042$$

Jadi, data diatas menunjukkan ada gejala heteroskedastisitas

4.3.8. Homogenitas

Uji asumsi homogenitas, pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih .

Tabel 4.10. Hasil Uji asumsi homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

manajemen kelas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.

8.187E16 <sup>a</sup>	9	12	.062
-----------------------	---	----	------

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for manajemen kelas.

**Test of Homogeneity of Variances**

manajemen kelas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.384 <sup>a</sup>	9	15	.079

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for manajemen kelas.

Jika sig > 0,05 maka homogen Berdasarkan data di atas maka data dalam penelitian ini dikatakan homogen

4.3.9. Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi, adalah untuk melihat apakah ada korelasi antara suatu periode t dengan periode t-1, secara sederhana adalah analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel 4.11. Hasil Uji asumsi Autokorelasi

**UJI AUTOKORELASI**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.601	11.564	2.352

a. Predictors: (Constant), self efficacy, komitmen kerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.601	11.564	2.352

b. Dependent Variable: manajemen kelas

Keterangan hasil uji asumsi Autokorelasi

dL                      dU  
 1.321                    1.577

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Jadi hasil diatas menunjukkan tidak ada autokorelasi

#### 4.3.10. Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri terhadap manajemen kelas guru . Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di bawah ini penulis menampilkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*. Hasil pengujian disajikan dalam rekapitulasi hasil analisis regresi berganda pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Analisis  
Regresi Berganda

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.601	11.564

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, komitmen kerja

b. Dependent Variable: manajemen kelas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6717.715	2	3358.857	25.117	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4011.800	30	133.727		
	Total	10729.515	32			

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, komitmen kerja

b. Dependent Variable: manajemen kelas

F tabel = 3.32

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.510	12.093		.704	.487
	komitmen kerja	.299	.139	.336	2.148	.040
	efikasi diri	.721	.218	.518	3.312	.002

a. Dependent Variable: manajemen kelas

T tabel = 1.697 (satu sisi). 2.042(dua sisi)

Persamaan:  $Y = 8.510 + 0.299 + 0.721$

Berdasarkan tabel diatas, model regresi tersebut di atas dapat dianalisis berdasarkan koefisien-koefisienya. Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 8.510 + 0.299(X_1) + 0.721(X_2)$$

Nilai konstanta sebesar 8,510 memiliki maksud, apabila variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2 = 0$ , maka nilai variabel terikat Y adalah 8,510. Dengan kata lain jika persepsi komitmen kerja dan efikasi diri tidak memberikan pengaruh, maka kualitas audit adalah sebesar 8,510. Nilai regresi variabel persepsi komitmen kerja( $X_1$ ) sebesar 0,299, artinya jika  $X_1$  berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,299 dengan anggapan  $X_2$  tetap. Nilai regresi variabel efikasi diri ( $X_2$ ) sebesar 0,721, artinya jika  $X_2$  berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,721 dengan

anggapan  $X_1$  tetap. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ .

Berdasarkan tabel diatas juga diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda, Nilai F adalah 25.117 dengan Signifikan sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga menolak  $H_0$ . Hasil ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel komitmen kerja( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap manajemen kelas ( $Y$ ). Selanjutnya dari analisis regresi berganda diperoleh nilai R sebesar 0,791 adalah suatu ukuran untuk mengukur tingkat (keeratn) hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel komitmen kerja guru ( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) mempunyai keeratn hubungan dengan variabel manajemen kelas ( $Y$ ) yang kuat karena nilai R lebih dari 0,5. Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan besaran angka R square adalah koefisien determinasi, untuk mengukur kebaikan suai (goodness of fit) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil R square didapat sebesar 0,626. Jadi R square menunjukkan bahwa manajemen kelas dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen kerja( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) sebesar 62,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian pengaruh secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi persepsi komitmen kerja dan efikasi diri

signifikan atau tidak. Hasil analisis dari uji t untuk variabel komitmen kerja( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ), nilai t-hitung variable persepsi komitmen kerja( $X_1$ ) = 2.148 dengan signifikansi 0,040 ( $< 0,05$ ) artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen kerja( $X_1$ ) terhadap manajemen kelas guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016. Selanjutnya nilai t-hitung variabel efikasi diri ( $X_2$ ) = 3,312 dengan signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ) artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap manajemen kelas guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016.

Kesimpulan dari penjelasan diatas menyatakan bahwa variabel komitmen kerja dan variabel efikasi diri berpengaruh terhadap manajemen kelas guru di Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016, dengan kata lain  $H_a$  diterima.

#### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik apakah ada pengaruh komitmen kerja guru dan efikasi diri terhadap manajemen kelas. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel komitmen kerja dan efikasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap manajemen kelas, hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,626 Kekuatan pengaruh dari kedua variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R adalah 0,791 yang berarti bahwa kekuatan pengaruh kedua variabel ( $X_1$

dan X2) terhadap variabel Y termasuk dalam kategori kuat. Hubungan suatu variabel dikatakan kuat bila diatas 0,5 dan sangat kuat bila diatas 0,9 (Azwar, 2013).

Variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kelas, ditunjukkan dengan nilai koefisien kontribusi (Beta) sebesar 0,336 yang mengartikan bahwa sumbangan efektif variabel komitmen kerja pada manajemen kelas guru lembaga pendidikan maarif nu desa Bago sebesar 33,6%, sedangkan variabel efikasi diri juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kelas, ditunjukkan dengan nilai koefisien kontribusi (Beta) sebesar 0,518 yang mengartikan bahwa sumbangan efektif variabel efikasi diri pada manajemen kelas guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016 sebesar 51,8%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku manajemen kelas guru dapat ditentukan oleh komitmen kerja guru, dan efikasi diri guru itu sendiri. Hal ini menguatkan kembali pada berbagai hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin tinggi pula manajemen kelas pada diri seseorang. Manajemen kelas merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan manajemen kelas guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika

harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan manajemen kelasnya.

Seorang guru pada dasarnya harus memiliki manajemen kelas yang dinamis, hal ini di dukung oleh evertson (Evertson. 2001) yang melakukan pendekatan secara behavior dalam menangani perilaku penyimpangan pada peserta didik Keberhasilan guru mengajar di kelas tidak cukup bila hanya berbekal pada pengetahuan tentang kurikulum, metode mengajar, media pengajaran, dan wawasan tentang materi yang akan disampaikan kepada anak didik. Di samping itu guru harus menguasai kiat manajemen kelas. Guru hendaknya dapat menciptakan dan mempertahankan kondisi kelas yang menguntungkan bagi anak didik supaya tumbuh iklim pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan, maka diperlukan pelatihan atau training manajemen kelas terhadap guru-guru agar memiliki perubahan perilaku dalam mengelola kelas.

Hal-hal mempengaruhi manajemen kelas ada banyak faktor, selain faktor komitmen kerja dan efikasi diri sebetulnya masih banyak faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi manajemen kelas seorang guru. Namun, karena keterbatasan dari penulis, penelitian ini hanya mengupas tentang pengaruh dua variabel tersebut tersebut terhadap manajemen kelas. Komitmen kerja yang dimiliki seorang guru berpengaruh positif terhadap manajemen kelas, hal ini bermakna semakin besar tingkat komitmen kerja yang dimiliki seorang guru, maka semakin besar pula manajemen kelas yang ia miliki. Demikian pula efikasi diri yang dimiliki seorang guru berpengaruh positif terhadap manajemen kelas, hal ini bermakna semakin besar tingkat efikasi diri yang dimiliki seorang guru, maka semakin besar pula manajemen kelas yang ia miliki. Meyer dan allen ( dalam meyer, dkk, 1993 ) Komitmen kerja guru meliputi aspek afektif, normatif, dan

kontinuans, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, yang mencakup komitmen kerja dalam membuat persiapan mengajar, melakukan atau melaksanakan proses belajar mengajar, menilai dan mengevaluasi perilaku siswa, menjalankan tugas dan harapan, berkomunikasi, mengembangkan pengalaman kerja, dan komitmen mengembangkan kemampuan peserta didik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja seorang guru turut mempengaruhi manajemen kelas secara positif, sehingga salah satu cara untuk meningkatkan manajemen kelas seorang guru adalah meningkatkan komitmen kerja guru. Semakin besar tingkat komitmen kerja yang dimiliki seorang guru, maka semakin besar pula manajemen kelas yang ia miliki.

Efikasi diri merupakan bagian dari alam bawah sadar. Efikasi diri muncul secara spontan dari dalam diri seseorang dan terpengaruh oleh hal-hal yang bersifat keraguan dalam perasaan, oleh karenanya untuk membangun keyakinan diri diperlukan alat yang sama, yaitu tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku, dan kemantapan keyakinan (Bandura, 1977). Manajemen kelas dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan efikasi diri, dan efikasi diri akan berkembang jika kita pandai mengolah ketiga hal tersebut (tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku, dan kemantapan keyakinan). Sebaliknya, kita akan merasa tidak mampu melakukan sesuatu meskipun kita masih mampu melakukannya. komitmen kerja dan efikasi diri, yang akhirnya juga berpengaruh terhadap manajemen kelas guru, maka dari itu sudah selayaknya seorang guru mengajar sesuai dengan kompetensi profesional.

Riehl dan Sipple (dalam Solomon, 2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen kerja guru memiliki efek positif terhadap kemampuan manajemen kelas sehingga guru mampu mengajar dengan baik, dan siswa belajar dengan tenang dan bersemangat. Penelitian oleh Perkin dan Harold (dalam Babelan, dkk, 2008) menemukan bahwa komitmen seorang guru akan memberikan dampak positif terhadap manajemen kelas dan kualitas mengajarnya. Baker (2005) melalui penelitiannya menjelaskan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung menggunakan kebiasaan yang produktif dalam proses pembelajaran. Sedangkan guru yang memiliki efikasi diri yang rendah mengontrol kelas dengan cara-cara yang memperlihatkan kediktatoran.

Baker (2005) melalui studi yang dilakukannya, menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri guru dengan kemampuan mengelola siswa yang memiliki kecenderungan memberontak.

#### **4.4. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Bila menginginkan untuk dilakukan penelitian kembali dan untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini, agar penelitian selanjutnya dapat memperoleh hasil proses yang sempurna serta mampu memperbaiki kekurangan yang berada pada penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan hasil evaluasi berikut:

- a. Penyebaran angket dalam penelitian ini dilaksanakan dalam kegiatan jam istirahat tidak dilaksanakan rutin setiap hari, sehingga peneliti harus

menunggu waktu penyebaran angket, dan hal tersebut berarti membuang waktu yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pengolahan data.

- b. Jumlah subjek terlalu sedikit karena semakin sedikit subyek data yang di dapatkan kurang maksimal.
- c. Beberapa indikator dan aitem juga perlu diganti karena belum sepenuhnya sesuai dengan teori yang diambil, dan belum terfokus untuk menggali variabel yang diteliti karena keterbatasan penulis.

**BAB V**  
**KESIMPULAN DAN SARAN**

**BAB V****KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan efikasi diri terhadap manajemen kelas kelas guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016. Secara bersama-sama komitmen kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kelas guru Lembaga pendidikan Maarif NU desa Bago kecamatan Pasirian Lumajang 2015/2016. Selanjutnya, variabel bebas komitmen kerja dan efikasi diri secara bersama-sama juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kelas guru lembaga pendidikan Ma'arif NU di desa Bago.

**5.2. Saran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kelas pada guru lembaga pendidikan Ma,arif NU di desa Bago. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak agar penelitian dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkesempatan menggunakan penelitian ini. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti, sebagai berikut:

**a. Saran untuk peneliti selanjutnya:**

1. Manajemen kelas merupakan kajian yang menarik untuk dibahas, telah banyak penelitian-penelitian dan buku-buku yang mengupas

tentang manajemen kelas, namun pembahasan tentang manajemen kelas seakan tak ada habisnya. Bagi yang berkesempatan menggunakan penelitian ini, terdapat beberapa bagian yang belum sempurna dalam penelitian ini, diantaranya pengambilan indikator dan penulisan aitem dari teori utama, dan subjek harus banyak.

2. Penelitian yang membahas tentang guru merupakan kajian yang menarik. Guru sebagai seorang profesional mempunyai tugas yang sangat berat yaitu sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pendidik, seorang guru bertugas memberi keteladanan dalam melaksanakan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat. Adapun sebagai pengajar, guru bertugas menyampaikan segala bentuk ilmu atau materi pelajaran yang telah ditetapkan oleh kurikulum. Namun, dalam mengupas bagaimana manajemen kelas, komitmen kerja, dan efikasi diri guru diperlukan teori yang sesuai dan mungkin bukan teori yang penulis gunakan.
3. Peneliti berharap adanya penelitian lain yang dapat menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat menjadi acuan untuk kemajuan pendidikan di tanah air.

b. Saran untuk Sekolah dan Lembaga Pendidikan di kabupaten Lumajang

Manajemen kelas yang baik adalah manajemen kelas yang dinamis dimana lembaga pendidikan harus sering melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan lembaga harus sering memberikan kiat tentang manajemen kelas melalui pelatihan

atau training sedangkan untuk komitmen kerja guru membangun kepercayaan untuk meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan, Melalui keterpaduan visi dan misi sebagai dasar nilai dan sikap sekaligus tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga, Menggunakan pola kerja simbiosis untuk meningkatkan komitmen kerja guru dengan lembaga pendidikan, Menciptakan rasa kepemilikan terhadap lembaga, untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam lembaga, untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di lembaga, untuk merasakan kenyamanan didalamnya. Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi instrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan dan keyakinan dalam manajemen. Kepala sekolah wajib ikut serta dalam meningkatkan motivasi guru untuk selalu yakin bahwa dirinya mampu dan mempunyai potensi menjadi guru sesuai dengan kompetensi. Cara ini mampu dilakukan manakala lembaga benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan efikasi diri guru harus mampu memberikan segala kemampuan untuk mengatasi setiap masalah pembelajaran bagi siswa dan tidak mudah menyerah. guru harus tahu benar kemampuan mengajar yang diberikan lembaga, tahu dengan benar bagaimana cara perilaku untuk mencapai keberhasilan dalam sistem belajar mengajar dan guru seharusnya bisa mempertahankan efikasi diri untuk melakukan perilaku Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Tidak hanya itu sekolah juga harus memfasilitasi apa saja yang dibutuhkan oleh seorang guru agar menjadi guru yang

berkompeten, sehingga dari kebutuhan yang terpenuhi itu lah komitmen guru akan tercipta dengan sendirinya.

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Babelan, A. Z., Askarian, M., Behrangi, M., & Nader, E. (2008). A survey of the organizational commitment status of male high school teachers in ardabil province. *The Social Science*, 3(5), 364-370.
- Baker, P.H. (2005). Managing student behavior: how ready are teachers to meet the challenge? *American Secondary Education*, 33(3), 51-64.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. Engelwood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Efikasi diri : The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Burden, P. R. (2003). *Classroom management : creating a successful learning community*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Edisi ke 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah, S. D., & Zain, A. D. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Djiwandono, S. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pt. Grasindo.
- Emmer, E. T. & Hickman, J. (1991). Teacher efficacy in classroom management and discipline. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 755-765.
- Emmer, E. T., & Stough, L. (2001). Classroom management: a critical part of educational psychology, with implication for teacher education. *Journal of Educational Psychologist*, 36(2), 103-112.
- Evertson, C. (2001). Training teachers in classroom management: an experimental study in secondary school classroom. *Journal of Educational Research*,

79 (1), 51-58.

- Glover, J. A., & Bruning, R. H (1990). *Educational Psychology: Principles and Application*. New York : Harper Collins Publishers.
- Good, L., & Broophy, J. E. (2007). *Looking in Classrom (10th ed.)*. New York: Allyn & Bacon Publisher.
- Guskey, T. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 4, 63-69.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haslam, S. (2001). *Psychology in organization: the social identity approach*. London: Sage Publications
- Hicks, S. D. (2012) *Self-Efficacy And Classroom Management: A Correlation Study Regarding The Factors That Influence Classroom Management. Dissertation*. Liberty University
- Ignersol N. Alsalam (1997). Teacher professionalization and teacher commitment; A. A paper presented at the Annual Meeting of multi analysis researc and development, the American Educational Research Association, Boston, MA
- Jones, V., & Jones, L. (1998). *Comprehensive Classroom Management, Creating Communities of Support and Solving Problems*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kerlinger, A.N.( 2006). . Asas-Asas Penelitian Behaviour. Edisi 3,. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.*
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. New York.: McGraw Hill.
- Lee, K., Carswell, J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment : relations with person ann work related variables. *Journal of Applied Psychology* , 85 (5), 799-811.
- Martono, N. (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Mcneely, S. R. & Mertz, N. T. (1990). Cognitive constructs of preservice teachers: research on how student teachers think about teaching. A paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, Boston, MA.
- Melby, G. (2001). High teacher efficacy as maker of teacher effectiveness in the

domain of clash room management. A paper presented at the annual meeting of the california council on teacher education, san diego.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component

Miller, G., & Hall, T. P. (2005). *Classroom management*. Boston: National Center on Accessing the General Curriculum dan U.S. Office of Special Education Programs.

Nazriani, D. (2009). Manajemen kelas Ditinjau Dari Trait Emotional Intelligence dan Komitmen Kerja. *Tesis*. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Neuman, L. W. (2000). *Social Research Methods*. 4<sup>th</sup> Edition. Allyn and Bacon

Nolan, J. (1991). Vulnerability index: a planning tool for the prevention of classroom management problems. *Education*, 11(4), 521-525.

Ornstein, A. C., & Lasley, I. T. (2004). *Strategies for Effective Teaching*. New York: McGraw-Hill.

Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using SPSS for Windows (Third Edition)*. England: Open University Press.

Robbins, S. P. (1999). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications (8th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Rukmana, A. D., & Suryana, A. M. (2009). *Manajemen kelas. Dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology (3rd edition)*. New York: McGraw Hill.

Santoso, (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Schunk, D.H., Pintrich P.R., Meece J.L. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan: Teori, Penelitian dan Aplikasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Indeks.

- Steers, R., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Usman, U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Karya Rosda.
- Weinstein, C. S. (2003). *Secondary Classroom Management*. New York: McGraw-Hill.
- Widoyoko, S.E.P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zimmerman, B. J. (1989). *Self-regulated learning and academic achievement: An overview*. *Educational Psychologist*, 25, 3 – 17.
- PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;

**LAMPIRAN**



# LAMPIRAN

**Skala Uji Coba Try Out**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MIS / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

**Petunjuk Pengisian**

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

S L	: Selalu	JR	: Jarang
S R	: Sering	TP	: Tidak Pernah
N	: Netral		

## SKALA MANAJEMEN KELAS

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SL	SR	N	JR	TP
1	saya tdak perah berfikir untuk mengobservasi perilaku khusus siswa	<input type="checkbox"/>				
2	Saya fikir siswa tidak perlu tahu konsep pengajaran guru, karena tugas siswa hanya belajar	<input type="checkbox"/>				
3	saya akan menyampaikan dan menjelaskan silabus pelajaran kepada siwa	<input type="checkbox"/>				
4	Saya akan menyerahkan aturan ruang kelas kepada ketua kelas	<input type="checkbox"/>				
5	Saya rasa perlu adanya hukuman untuk siswa yang terlambat dan diberikan efek jera bagi yang pantas mendapatkannya	<input type="checkbox"/>				
6	saya akan membuat peraturan penggunaan ruang kelas dalam proses belajar mengajar	<input type="checkbox"/>				
7	saya fikir perilaku tidak tepat siswa pada saat pertama masuk adalah proses adaptasi	<input type="checkbox"/>				
8	saya fikir setiap kelas harus mempunyai peraturan sendiri di dalam kelas	<input type="checkbox"/>				
9	Saya fikir mengatur posisi kelas akan membantu dalam kenyamanan proses belajar mengajar.	<input type="checkbox"/>				
10	saya akan memeriksa kelengkapan materi dan alat pendukung pembelajaran	<input type="checkbox"/>				

11	saya akan mengawali pembelajaran dimulai dengan menyampaikan peraturan dan prosedur yang berlaku	<input type="checkbox"/>				
12	Saya tidak akan mempertimbangkan saran siswa dalam membuat peraturan dalam kelas	<input type="checkbox"/>				
13	Saya merasa kegiatan di awal pertemuan kelas dilaksanakan secara spontan	<input type="checkbox"/>				
14	saya fikir silabus adalah suatu hal yang perlu diketahui guru saja	<input type="checkbox"/>				
15	saya akan memberitahu konsep materi selama satu semester	<input type="checkbox"/>				
16	Saya akan melakukan tindakan jika dirasa perilaku buruk siswa tidak bisa ditegur	<input type="checkbox"/>				
17	saya akan mencatat daya tangkap siswa terhadap pembelajaran.	<input type="checkbox"/>				
18	Saya rasa perlu memberikan reward bagi siswa yang mendapatkan nilai tinggi	<input type="checkbox"/>				
19	saya rasa cerita lucu akan mengganggu konsentrasi siswa	<input type="checkbox"/>				
20	Saya akan memberikan kata-kata yang memacu motivasi siswa	<input type="checkbox"/>				
21	saya merasa tidak mampu menangani siswa yang bermasalah	<input type="checkbox"/>				
22	saya akan menegur setiap siswa yang ketahuan melanggar peraturan yang sudah	<input type="checkbox"/>				

	disepakati					
23	saya merasa penting mencatat nama siswa yang tidak mengerjakan tugas	<input type="checkbox"/>				
24	Saya akan menjelaskan materi dengan penyampaian yang mudah dipahami oleh karakter siswa	<input type="checkbox"/>				
25	Saya akan memberikan evaluasi dengan kuis untuk memacu motivasi siswa	<input type="checkbox"/>				
26	Saya akan menyesuaikan intruksi sesuai dengan kemampuan masing-masing siswa	<input type="checkbox"/>				
27	Saya akan memberitahukan tugas tanpa adanya monitoring	<input type="checkbox"/>				
28	Saya merasa urusan tingkah laku siswa adalah tanggung jawab guru BK	<input type="checkbox"/>				
29	Saya akan meringkas materi yang tertinggal dengan penyampaian yang cepat	<input type="checkbox"/>				
30	Saya fikir apresiasi pada siswa yang berprestasi akan membuatnya malas belajar	<input type="checkbox"/>				

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MIS / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

SS	: Sangat Sesuai	TS	: Tidak Sesuai
S	: Sesuai	STS	: Sangat Tidak
Sesuai			
N	: Netral		

## SKALA KOMITMEN KERJA

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya fikir pekerjaan guru penting bagi siswa	<input type="checkbox"/>				
2	Saya merasa bangga bekerja sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
3	Saya akan menjadi guru karena sudah mengikuti pendidikan guru	<input type="checkbox"/>				
4	Saya merasa selama menjadi guru tidak ada perubahan dalam kehidupanku	<input type="checkbox"/>				
5	Saya rasa mendapat keuntungan dengan mengganti pekerjaan sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
6	Saya akan tetap jadi guru meskipun ada tawaran menarik dari bidang pekerjaan lainnya	<input type="checkbox"/>				
7	Saya merasa menjadi karena loyalitas yang saya miliki terhadap pekerjaan ini	<input type="checkbox"/>				
8	Saya merasa bersalah apabila tidak mampu mengajar dengan baik	<input type="checkbox"/>				
9	Saya merasa pekerjaan guru tidak cocok dengan karakteristik saya	<input type="checkbox"/>				
10	Saya fikir menjadi guru tidak begitu menarik	<input type="checkbox"/>				
11	Saya merasa menjadi guru pekerjaan yang membosankan	<input type="checkbox"/>				

12	Saya pikir menjadi guru adalah pekerjaan yang saya sukai	<input type="checkbox"/>				
13	Saya merasa sulit berganti pekerjaan karena sudah banyak pekerjaan yang berikan sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
14	Saya merasa menyesal menjadi guru	<input type="checkbox"/>				
15	Saya merasa sangat antusias bila berbicara tentang pekerjaan guru	<input type="checkbox"/>				
16	Saya akan ragu untuk tetap bertahan menjadi guru.	<input type="checkbox"/>				
17	Menurut saya pekerjaan guru sangat mulia	<input type="checkbox"/>				
18	Saya merasa menjadi guru sebagai formalitas	<input type="checkbox"/>				
19	Saya akan mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
20	Saya berfikir seorang guru dilatih untuk tetap melakukan pekerjaannya	<input type="checkbox"/>				
21	Saya melakukan yang terbaik karena kebahagiaan menjadi guru	<input type="checkbox"/>				
22	Saya melakukan pekerjaan sesuai kemampuan	<input type="checkbox"/>				

23	Saya memegang teguh terhadap hasil pekerjaan yang membantu kehidupan saya	<input type="checkbox"/>				
24	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas diberikan oleh lembaga	<input type="checkbox"/>				
25	Hidup saya berada di lembaga ini	<input type="checkbox"/>				
26	Saya kurang respek terhadap pekerjaan	<input type="checkbox"/>				

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MIS / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

#### Petunjuk Pengisian

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

S S	: Sangat Sesuai	TS	: Tidak Sesuai
S	: Sesuai	STS	: Sangat Tidak Sesuai
N	: Netral		

## SKALA SELF EFFICACY

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan keyakinan ketika menghadapi permasalahan	<input type="checkbox"/>				
2	Saya dapat menentukan prioritas yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya	<input type="checkbox"/>				
3	Saya berfikir lebih suka pada tugas ringan	<input type="checkbox"/>				
4	Ketika saya mendapat tugas yang sulit ,saya berusaha menghindar	<input type="checkbox"/>				
5	Saya selalu merasa senang dengan pekerjaan yang mudah	<input type="checkbox"/>				
6	Saya sering ragu untuk mengerjakan tugas yang kurang saya kuasai	<input type="checkbox"/>				
7	Saya fikir dapat menentukan prioritas yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya	<input type="checkbox"/>				
8	Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang menuntut tanggungjawab tinggi	<input type="checkbox"/>				
9	Saya akan tertekan ketika pekerjaan harus memenuhi target yang ditentukan	<input type="checkbox"/>				

10	Saya akan memulai pekerjaan yang paling bisa saya lakukan	<input type="checkbox"/>				
11	Saya akan suka mengerjakan tugas yang memiliki tanggung jawab dan resiko yang kecil	<input type="checkbox"/>				
12	Ketika saya mengalami kesulitan mengerjakan suatu tugas, maka saya tidak akan menyelesaikan tugas tersebut	<input type="checkbox"/>				
13	Ketika saya bekerja saya berfikir terhadap hal-hal yang lain.	<input type="checkbox"/>				
14	Saya merasa yakin mampu mengerjakan tugas baru dalam pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>				
15	Hal-hal kecil dapat membuat keyakinan ku berkurang	<input type="checkbox"/>				
16	Saya merasa terbiasa mengerjakan berbagai macam tugas	<input type="checkbox"/>				
17	Saya merasa ragu pada kemampuan yang ku miliki	<input type="checkbox"/>				
18	Saya merasa tugas apapun bisa diselesaikan	<input type="checkbox"/>				
19	Saya lebih menarik melakukan sesuatu di luar pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
20	Saya yakin pada kemampuan saya untuk dapat menyelesaikan setiap tugas	<input type="checkbox"/>				
21	Saya kurang mengingat dengan apa yang sudah saya kerjakan	<input type="checkbox"/>				

22	Saya selalu berharap terhadap hal-hal diluar pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
23	Saya berharap pekerjaan yang dilakukan berjalan baik	<input type="checkbox"/>				
24	Saya tidak suka bertele-tele dalam hal apapun	<input type="checkbox"/>				
25	Tugas yang penuh tantangan terasa membebaniku	<input type="checkbox"/>				
26	Saya dapat menyelesaikan tugas berat yang di bebankan	<input type="checkbox"/>				
27	Saya merasa tugas apapun bisa diselesaikan	<input type="checkbox"/>				
28	Saya merasa bangga ketika dapat mengerjakan pekerjaan bersama	<input type="checkbox"/>				
29	Saya merasa melakukan banyak hal dapat membosankan	<input type="checkbox"/>				
30	Saya membiarkan sesuatu terjadi di luar pekerjaan.	<input type="checkbox"/>				
31	Saya akan melakukan hal-hal yang pasti mudah dilakukan	<input type="checkbox"/>				
32	Saya akan bersusah payah untuk satu hal yang saya yakini	<input type="checkbox"/>				

## LAMPIRAN SKALA SETELAH UJI COBA

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MIS / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

**Petunjuk Pengisian**

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

S L : Selalu

JR : Jarang

S R : Sering

TP : Tidak Pernah

N : Netral

## SKALA MANAJEMEN KELAS

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	saya tidak pernah berfikir untuk mengobservasi perilaku khusus siswa	<input type="checkbox"/>				
2	Saya pikir siswa tidak perlu tahu konsep pengajaran guru, karena tugas siswa hanya belajar	<input type="checkbox"/>				
3	saya akan menyampaikan dan menjelaskan silabus pelajaran kepada siswa	<input type="checkbox"/>				
4	Saya akan menyerahkan aturan ruang kelas kepada ketua kelas	<input type="checkbox"/>				
5	Saya rasa perlu adanya hukuman untuk siswa yang terlambat dan diberikan efek jera bagi yang pantas mendapatkannya	<input type="checkbox"/>				
6	saya akan membuat peraturan penggunaan ruang kelas dalam proses belajar mengajar	<input type="checkbox"/>				
7	saya pikir perilaku tidak tepat siswa pada saat pertama masuk adalah proses adaptasi	<input type="checkbox"/>				
8	saya pikir setiap kelas harus mempunyai peraturan sendiri di dalam kelas	<input type="checkbox"/>				
9	Saya pikir mengatur posisi kelas akan membantu dalam kenyamanan proses belajar mengajar.	<input type="checkbox"/>				
10	Saya pikir apresiasi pada siswa yang berprestasi akan membuatnya malas belajar	<input type="checkbox"/>				

11	saya akan mengawali pembelajaran dimulai dengan menyampaikan peraturan dan prosedur yang berlaku	<input type="checkbox"/>				
12	Saya tidak akan mempertimbangkan saran siswa dalam membuat peraturan dalam kelas	<input type="checkbox"/>				
13	Saya merasa kegiatan di awal pertemuan kelas dilaksanakan secara spontan	<input type="checkbox"/>				
14	saya fikir silabus adalah suatu hal yang perlu diketahui guru saja	<input type="checkbox"/>				
15	saya akan memberitahu konsep materi selama satu semester	<input type="checkbox"/>				
16	Saya akan melakukan tindakan jika dirasa perilaku buruk siswa tidak bisa ditegur	<input type="checkbox"/>				
17	saya akan mencatat daya tangkap siswa terhadap pembelajaran.	<input type="checkbox"/>				
18	Saya akan meringkas materi yang tertinggal dengan penyampaian yang cepat	<input type="checkbox"/>				
19	saya rasa cerita lucu akan mengganggu konsentrasi siswa	<input type="checkbox"/>				
20	Saya merasa urusan tingkah laku siswa adalah tanggung jawab guru BK Saya merasa urusan tingkah laku siswa adalah tanggung jawab guru BK	<input type="checkbox"/>				
21	saya merasa tidak mampu menangani siswa yang bermasalah	<input type="checkbox"/>				
22	saya akan menegur setiap siswa yang ketahuan melanggar peraturan yang sudah disepakati	<input type="checkbox"/>				

23	saya merasa penting mencatat nama siswa yang tidak mengerjakan tugas	<input type="checkbox"/>				
24	Saya akan menjelaskan materi dengan penyampaian yang mudah dipahami oleh karakter siswa	<input type="checkbox"/>				
25	Saya akan memberikan evaluasi dengan kuis untuk memacu motivasi siswa	<input type="checkbox"/>				
26	Saya akan menyesuaikan intruksi sesuai dengan kemampuan masing-masing siswa	<input type="checkbox"/>				
27	Saya akan memberitahukan tugas tanpa adanya monitoring	<input type="checkbox"/>				

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MIS / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

SS	: Sangat Sesuai	TS	: Tidak Sesuai
S	: Sesuai	STS	: Sangat Tidak
Sesuai		N	: Netral

## SKALA KOMITMEN KERJA

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya fikir pekerjaan guru penting bagi siswa	<input type="checkbox"/>				
2	Saya merasa bangga bekerja sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
3	Saya akan menjadi guru karena sudah mengikuti pendidikan guru	<input type="checkbox"/>				
4	Saya merasa selama menjadi guru tidak ada perubahan dalam kehidupanku	<input type="checkbox"/>				
5	Saya rasa mendapat keuntungan dengan mengganti pekerjaan sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
6	Saya akan tetap jadi guru meskipun ada tawaran menarik dari bidang pekerjaan lainnya	<input type="checkbox"/>				
7	Saya merasa menjadi karena loyalitas yang saya miliki terhadap pekerjaan ini	<input type="checkbox"/>				
8	Saya merasa bersalah apabila tidak mampu mengajar dengan baik	<input type="checkbox"/>				
9	Saya merasa pekerjaan guru tidak cocok dengan karakteristik saya	<input type="checkbox"/>				
10	Saya fikir menjadi guru tidak begitu menarik	<input type="checkbox"/>				
11	Saya meras menjadi guru pekerjaan yang	<input type="checkbox"/>				

	mebosankan					
12	Saya pikir menjadi guru adalah pekerjaan yang saya sukai	<input type="checkbox"/>				
13	Saya merasa sulit berganti pekerjaan karena sudah banyak pekerjaan yang berikan sebagai guru	<input type="checkbox"/>				
14	Saya merasa menyesal menjadi guru	<input type="checkbox"/>				
15	Saya merasa sangat antusias bila berbicara tentang pekerjaan guru	<input type="checkbox"/>				
16	Saya akan ragu untuk tetap bertahan menjadi guru.	<input type="checkbox"/>				
17	Menurut saya pekerjaan guru sangat mulia	<input type="checkbox"/>				
18	Saya merasa menjadi guru sebagai formalitas	<input type="checkbox"/>				
19	Saya akan mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
20	Saya berfikir seorang guru dilatih untuk tetap melakukan pekerjaannya	<input type="checkbox"/>				
21	Saya kurang respek terhadap pekerjaan	<input type="checkbox"/>				

22	Saya melakukan pekerjaan sesuai kemampuan	<input type="checkbox"/>				
23	Saya memegang teguh terhadap hasil pekerjaan yang membantu kehidupan saya	<input type="checkbox"/>				
24	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas diberikan oleh lembaga	<input type="checkbox"/>				
25	Hidup saya berada di lembaga ini	<input type="checkbox"/>				

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Sain Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Saat ini sedang mengadakan penelitian untuk tesis saya. Berkenaan dengan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisioner ini sesuai dengan keadaan Anda tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Segala keterangan dan jawaban yang Anda berikan dalam kuisioner ini akan dijamin kerahasiaannya. Semua jawaban yang Anda berikan tidak ada unsur benar dan salah. Jawaban yang Anda berikan pada seluruh butir adalah jawaban yang jujur sesuai dengan keadaan diri Anda sendiri. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

Abdul Halim

Untuk kelengkapan data dimohon untuk mengisi biodata singkat dibawah ini:

Nama : .....

Usia : .....

Jenis kelamin : L / P \*

Lembaga : MI / MTs / SMA \*

\* lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

Berikut adalah beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama jangan ada yang terlewat dan pilihlah respon yang paling menggambarkan diri Anda. Tidak ada jawaban benar/salah. Silahkan beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban. Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang salah. Untuk itu pilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda.

Berikut ini pilihan jawaban:

S S	: Sangat Sesuai	TS	: Tidak Sesuai
S	: Sesuai	STS	: Sangat Tidak Sesuai

N : Netral

## SKALA SELF EFFICACY

NO	PERNYATAAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan keyakinan ketika menghadapi permasalahan	<input type="checkbox"/>				
2	Saya dapat menentukan prioritas yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya	<input type="checkbox"/>				
3	Saya berfikir lebih suka pada tugas ringan	<input type="checkbox"/>				
4	Ketika saya mendapat tugas yang sulit ,saya berusaha menghindar	<input type="checkbox"/>				
5	Saya akan bersusah payah untuk satu hal yang saya yakini	<input type="checkbox"/>				
6	Saya sering ragu untuk mengerjakan tugas yang kurang saya kuasai	<input type="checkbox"/>				
7	Saya fikir dapat menentukan prioritas yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya	<input type="checkbox"/>				
8	Saya merasa tidak terbebani dengan tugas yang menuntut tanggungjawab tinggi	<input type="checkbox"/>				
9	Saya akan tertekan ketika pekerjaan harus memenuhi target yang ditentukan	<input type="checkbox"/>				

10	Saya akan memulai pekerjaan yang paling bisa saya lakukan	<input type="checkbox"/>				
11	Saya akan suka mengerjakan tugas yang memiliki tanggung jawab dan resiko yang kecil	<input type="checkbox"/>				
12	Ketika saya mengalami kesulitan mengerjakan suatu tugas, maka saya tidak akan menyelesaikan tugas tersebut	<input type="checkbox"/>				
13	Ketika saya bekerja saya berfikir terhadap hal-hal yang lain.	<input type="checkbox"/>				
14	Saya merasa yakin mampu mengerjakan tugas baru dalam pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>				
15	Saya membiarkan sesuatu terjadi di luar pekerjaan.	<input type="checkbox"/>				
16	Saya merasa terbiasa mengerjakan berbagai macam tugas	<input type="checkbox"/>				
17	Saya merasa ragu pada kemampuan yang ku miliki	<input type="checkbox"/>				
18	Saya merasa melakukan banyak hal dapat membosankan	<input type="checkbox"/>				
19	Saya lebih menarik melakukan sesuatu diluar pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
20	Saya yakin pada kemampuan saya untuk dapat menyelesaikan setiap tugas	<input type="checkbox"/>				
21	Saya kurang mengingat dengan apa yang sudah saya kerjakan	<input type="checkbox"/>				

22	Saya selalu berharap terhadap hal-hal diluar pekerjaan	<input type="checkbox"/>				
23	Saya berharap pekerjaan yang dilakukan berjalan baik	<input type="checkbox"/>				
24	Saya merasa bangga ketika dapat mengerjakan pekerjaan bersama	<input type="checkbox"/>				
25	Saya merasa tugas apapun bisa diselesaikan	<input type="checkbox"/>				
26	Saya dapat menyelesaikan tugas berat yang di bebankan	<input type="checkbox"/>				

Resp	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	total	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	109
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	85	
3	1	2	0	1	2	2	4	2	3	0	2	1	0	1	1	4	4	3	2	3	2	1	3	3	0	3	2	1	4	4	59	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	0	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	115		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110		
7	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	107		
8	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	101		
9	2	4	2	2	2	3	3	4	2	1	3	0	2	2	2	3	3	3	2	3	4	0	3	2	2	2	2	2	2	3	102	
10	0	0	3	0	4	1	3	1	2	4	1	1	2	3	0	3	3	3	4	3	0	1	3	2	3	2	4	1	0	50		
11	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	98		
12	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	99		
13	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	114		
14	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	3	4	4	4	3	3	87		
15	3	1	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	87		
16	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	0	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	84		
17	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	0	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	93		
18	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	0	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	93		

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN KERJA ...

ABDUL HALIM



Resp	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	x1.18	x1.19	x1.20	x1.21	x1.22	x1.23	x1.24	x1.25	x1.26	total	
1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	58
2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	1	4	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	70
3	3	2	0	1	0	3	3	2	0	1	0	2	3	0	3	1	0	2	2	2	3	3	3	3	0	2	3	44
4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	0	2	3	63
5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	67
6	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	63
7	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	61
8	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	59
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58
10	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	4	1	4	4	4	2	3	2	1	1	1	4	4	4	3	1	4	68
11	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	2	2	1	0	1	53
12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	92
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	96
14	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	44
15	4	4	4	4	0	4	4	4	0	3	4	4	3	4	3	0	3	4	4	0	3	4	4	3	3	4	3	81
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	94
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	0	4	4	3	3	3	4	84
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	99



Res p	x <sub>2.1</sub>	x <sub>2.2</sub>	x <sub>2.3</sub>	x <sub>2.4</sub>	x <sub>2.5</sub>	x <sub>2.6</sub>	x <sub>2.7</sub>	x <sub>2.8</sub>	x <sub>2.9</sub>	x <sub>2.10</sub>	x <sub>2.11</sub>	x <sub>2.12</sub>	x <sub>2.13</sub>	x <sub>2.14</sub>	x <sub>2.15</sub>	x <sub>2.16</sub>	x <sub>2.17</sub>	x <sub>2.18</sub>	x <sub>2.19</sub>	x <sub>2.20</sub>	x <sub>2.21</sub>	x <sub>2.22</sub>	x <sub>2.23</sub>	x <sub>2.24</sub>	x <sub>2.25</sub>	x <sub>2.26</sub>	x <sub>2.27</sub>	x <sub>2.28</sub>	x <sub>2.29</sub>	x <sub>2.30</sub>													
1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4									
2	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	0	1	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
5	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	3	3	3	3	0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
7	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	2	2	2	3	1	2	2	2	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
9	2	3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
10	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	1	1	1	0	1	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
12	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	4	2	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	2	0	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

19	4	2	2	2	3	2	4	3	1	3	2	3	4	4	1	3	2	2	3	3	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	0	3	3	3	3		
20	3	2	0	1	3	3	3	2	0	1	0	2	3	0	3	1	0	0	2	3	0	3	2	2	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3		
22	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
24	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3		
25	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1		
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
27	3	1	1	1	4	1	3	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	0	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	0	3	3	4	4	4	4	4	2	2	
29	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
30	0	0	3	0	0	1	3	1	2	1	1	2	3	0	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	0	0	0	0	0	0	2	2	
31	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
32	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	1	4	3	1	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	4	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	1	1	4	4
35	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

Resp	x2.27	x2.28	x2.29	x2.30	x2.31	x2.32	total
1	3	3	4	3	1	3	95
2	4	3	4	3	2	3	104
3	3	3	3	3	0	3	89
4	2	3	3	1	2	3	74
5	2	3	4	3	3	3	99
6	3	3	3	2	2	3	74
7	2	4	4	2	3	2	102
8	2	2	2	2	3	3	69
9	2	2	2	3	2	2	66
10	3	4	3	2	1	4	98
11	1	1	1	2	1	1	32
12	3	3	3	4	4	3	107
13	4	3	3	4	4	3	111
14	4	4	3	1	1	4	98
15	4	3	3	3	4	3	105
16	4	3	3	3	4	3	89

17	3	3	3	4	3	3	95
18	3	2	3	2	2	3	70
19	4	2	2	2	4	2	82
20	3	2	0	1	0	3	55
21	2	2	2	2	3	3	79
22	2	3	2	2	3	3	84
23	3	2	2	2	2	3	81
24	2	3	2	2	2	3	80
25	2	3	2	2	2	3	73
26	2	2	2	2	4	2	63
27	3	1	1	1	3	1	84
28	0	0	1	0	1	1	70
29	3	4	4	4	3	4	108
30	4	4	4	4	4	4	67
31	4	1	4	1	1	4	91
32	4	4	4	4	0	4	100
33	4	4	4	4	4	4	121
34	3	3	4	4	3	3	86
35	1	2	0	1	1	2	76

Data Kasar Manajemen Kelas

Try Out 2

Res P	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	104
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	78
3	1	2	0	1	2	2	4	2	3	2	1	0	1	1	4	4	2	2	1	3	3	0	3	2	2	1	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	105
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
6	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	94
7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	99
8	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	101
9	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	0	2	2	2	3	2	54
10	2	4	2	2	2	3	3	4	2	3	0	2	2	2	3	3	2	4	0	3	2	2	2	2	2	2	2	65
11	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	98
12	0	0	0	3	0	1	3	1	2	1	1	2	3	0	3	3	4	0	1	3	2	2	2	4	1	0	3	50
13	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	88

14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	92
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
16	3	1	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	1	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77	
17	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	78	
18	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	88		
19	3	4	4	3	3	0	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	87		
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80		
21	0	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63		
22	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	81		
23	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71		
24	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	81	
25	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56	
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
27	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	1	2	2	2	1	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	31	
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91	
30	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
31	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	2	1	1	3	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	78	
32	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88	
33	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	0	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
34	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	67	
35	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	59

Data Kasar Komitmen Kerja

Try Out 2

Resp	x1,1	x1,2	x1,3	x1,4	x1,5	x1,6	x1,7	x1,8	x1,9	x1,10	x1,11	x1,12	x1,13	x1,14	x1,15	x1,16	x1,17	x1,18	x1,19	x1,20	x1,21	x1,22	x1,23	x1,24	x1,25	total												
1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	1	4	1	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	67
3	3	2	0	1	0	3	3	2	0	1	0	2	3	0	3	1	0	2	2	2	3	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	
4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
6	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
7	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	



Res	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	x2.20	x2.21	x2.22	x2.23	x2.24	x2.25	x2.26	x2.27	x2.28	x2.29	x2.30	x2.31	x2.32	x2.33	x2.34	x2.35	total	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
4	0	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
5	3	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
7	4	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
11	1	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
12	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
13	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
14	4	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
15	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
16	3	2	0	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
18	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
19	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68
20	3	2	0	1	3	3	2	0	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
23	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
27	3	1	1	1	1	1	4	3	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
28	2	4	2	2	2	2	4	2	0	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
29	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
30	0	0	3	0	1	3	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
31	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
32	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
34	3	1	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
35	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64



Resp	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
3	1	2	0	1	2	2	4	2	3	3	2	1	0	1	1	4	4	2	2	3	2	1	3	3	0	3	2	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	104
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	104
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	94	
7	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	100	
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	97	
9	3	2	2	2	3	2	2	2	2	0	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	0	53	
10	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	0	2	2	2	3	3	4	2	2	4	0	3	2	2	2	64	
11	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	95	
12	0	0	3	0	4	1	3	1	2	2	1	1	2	3	0	3	3	4	4	3	0	1	3	3	2	2	55	
13	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	86	
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	89	
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104	
16	3	1	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	4	4	79	
17	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	76	
18	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100	
19	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	97	
20	3	2	2	3	2	2	2	2	2	0	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	0	53	
21	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	0	2	2	2	3	3	4	2	2	4	0	3	2	2	2	64	
22	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	3	95	
23	0	0	3	0	4	1	3	1	2	2	1	1	2	3	0	3	3	4	4	3	0	1	3	2	3	2	55	
24	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	86	
25	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	89	
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	104	
27	3	1	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	4	4	79	
28	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	76	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	102	
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	79	
31	1	2	0	1	2	2	4	2	3	3	2	1	0	1	1	4	4	2	2	3	2	1	3	2	0	3	54	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104	
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104	

## Data Kasar komitmen kerja penelitian

Res p	x1. 1	x1. 2	x1. 3	x1. 4	x1. 5	x1. 6	x1. 7	x1. 8	x1. 9	x1,1 0	x1,1 1	x1,1 2	x1,1 3	x1,1 4	x1,1 5	x1,1 6	x1,1 7	x1,1 8	x1,1 9	x1,2 0	x1,2 1	x1,2 2	x1,2 3	x1,2 4	x1,2 5	total
1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	90
2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	3	3	1	4	1	4	2	4	3	3	4	2	68
3	3	2	0	1	0	3	3	2	0	1	0	2	3	0	3	1	0	2	2	2	3	3	3	0	2	43
4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	0	3	2	94
5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	91	
6	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	60	
7	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	86
8	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	58
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
10	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	1	3	3	4	3	1	63
11	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	22
12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
14	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	82
15	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	3	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	92
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	83
18	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	86
19	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	56
20	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	41
21	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
22	3	1	1	1	3	1	3	4	3	2	4	1	4	4	4	2	3	2	3	1	3	3	4	4	1	63
23	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	45
24	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	89
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94
26	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	92





**HASIL TRY OUT 1 SKALA**  
**MANAJEMEN KELAS**  
**VALIDITAS**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	83.49	308.963	.735	.934
y2	83.77	319.711	.499	.937
y3	83.43	309.370	.783	.934
y4	83.40	308.541	.753	.934
y5	83.43	316.958	.538	.937
y6	83.31	314.222	.801	.934
y7	83.29	319.387	.674	.935
y8	83.54	315.785	.648	.935
y9	83.60	321.071	.536	.937
y10	84.06	331.938	.120	.942
y11	83.37	312.358	.720	.935
y12	83.54	308.961	.780	.934
y13	83.66	318.703	.540	.937
y14	83.29	315.092	.729	.935
y15	83.49	313.081	.611	.936

y16	76.06	321.761	.633	.955
y17	76.06	318.644	.609	.955
y18	76.40	322.129	.451	.956
y19	76.31	308.281	.801	.953
y20	76.09	314.257	.665	.954
y21	76.11	329.339	.435	.956
y22	76.34	313.703	.651	.954
y23	76.29	321.563	.513	.956
y24	76.00	314.000	.729	.954
y25	76.14	314.008	.760	.953
y26	76.20	307.341	.776	.953
y27	76.29	319.269	.580	.955

RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	27

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.11	340.634	18.456	27

**HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN****MANAJEMEN KELAS****VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	80.97	301.593	.791		.957
y2	81.55	314.693	.487		.960
y3	80.85	303.945	.788		.957
y4	80.97	301.593	.791		.957
y5	80.55	314.943	.702		.958
y6	80.91	304.773	.883		.957
y7	80.76	320.377	.577		.959
y8	80.88	309.672	.724		.958
y9	81.27	318.580	.599		.959
y10	81.30	314.655	.585		.959
y11	80.91	304.773	.883		.957
y12	81.27	293.830	.891		.956
y13	81.45	309.193	.605		.959
y14	81.00	311.687	.758		.958
y15	80.97	301.593	.791		.957

y16	80.76	320.377	.577		.959
y17	80.76	320.377	.577		.959
y18	80.67	325.167	.438		.960
y19	80.55	314.943	.702		.958
y20	81.18	324.216	.349		.961
y21	81.55	314.693	.487		.960
y22	81.27	293.830	.891		.956
y23	80.85	316.133	.650		.959
y24	81.27	318.580	.599		.959
y25	80.85	303.945	.788		.957
y26	81.30	314.655	.585		.959
y27	80.55	314.943	.702		.958

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.116	2.576	3.576	1.000	1.388	.089	27
Item Variances	.938	.381	1.695	1.314	4.453	.151	27
Inter-Item Correlations	.473	-.068	1.000	1.068	-14.617	.055	27

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.960	27

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.12	335.297	18.311	27

**HASIL TRY OUT 1 SKALA****KOMITMEN KERJA****VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	69.11	331.398	.627	.955
x2	69.26	327.726	.713	.954
x3	69.29	324.504	.721	.954
x4	69.26	322.903	.800	.953
x5	69.46	329.667	.600	.955
x6	68.91	335.198	.680	.954
x7	68.83	336.558	.632	.955
x8	69.14	338.126	.543	.955
x9	69.43	330.605	.622	.955
x10	69.26	335.961	.563	.955
x11	69.06	324.291	.754	.953
x12	69.31	322.281	.789	.953
x13	69.34	335.114	.576	.955
x14	69.14	328.244	.767	.953
x15	69.23	332.476	.693	.954
x16	69.23	330.299	.602	.955

x17	69.20	330.518	.710	.954
x18	69.31	330.516	.735	.954
x19	69.37	324.005	.840	.952
x20	69.43	333.664	.559	.955
x21	69.09	346.139	.249	.958
x22	69.29	322.681	.765	.953
x23	69.14	332.714	.621	.955
x24	69.23	332.123	.704	.954
x25	69.40	323.718	.782	.953
x26	69.29	339.681	.529	.955

**HASIL TRY OUT 2 SKALA****KOMITMEN KERJA****VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	66.20	321.047	.619	.957
x2	66.34	317.408	.706	.956
x3	66.37	313.770	.726	.956
x4	66.34	311.938	.812	.955
x5	66.54	318.844	.605	.957
x6	66.00	324.765	.672	.957
x7	65.91	326.316	.617	.957
x8	66.23	327.770	.531	.958
x9	66.51	319.845	.626	.957
x10	66.34	324.879	.574	.957
x11	66.14	314.479	.736	.956
x12	66.40	311.600	.794	.955
x13	66.43	324.487	.574	.957
x14	66.23	317.593	.769	.956
x15	66.31	321.810	.694	.956

x16	66.31	319.457	.608	.957
x17	66.29	319.681	.717	.956
x18	66.40	319.953	.733	.956
x19	66.46	313.255	.847	.955
x20	66.51	322.669	.568	.958
x21	66.37	311.887	.773	.956
x22	66.23	322.064	.621	.957
x23	66.31	321.457	.704	.956
x24	66.49	313.139	.784	.955
x25	66.37	328.829	.531	.958

RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	25

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.09	346.139	18.605	25

## HASIL ANALISA DATA PENELITIAN

## KOMITMEN KERJA

## VALIDITAS

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	60.45	357.381	.614		.958
x2	60.79	345.860	.828		.956
x3	60.76	349.689	.672		.957
x4	60.97	339.218	.917		.955
x5	60.97	354.593	.574		.958
x6	60.33	362.354	.548		.958
x7	60.39	362.246	.576		.958
x8	60.39	363.746	.533		.958
x9	60.97	354.593	.574		.958
x10	60.97	353.718	.728		.957
x11	60.61	348.559	.772		.956
x12	60.79	345.860	.828		.956
x13	60.61	362.559	.569		.958
x14	60.61	348.559	.772		.956
x15	60.67	364.042	.566		.958

x16	60.97	358.593	.510	.959
x17	60.97	355.468	.728	.957
x18	60.97	352.843	.802	.956
x19	60.91	349.648	.782	.956
x20	61.03	358.405	.547	.958
x21	60.39	362.246	.576	.958
x22	60.55	344.693	.833	.956
x23	60.73	353.767	.611	.958
x24	60.97	355.468	.728	.957
x25	60.79	345.860	.828	.956

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.531	2.242	2.939	.697	1.311	.052	25
Item Variances	1.220	.748	1.633	.886	2.188	.081	25
Inter-Item Correlations	.483	-.078	1.000	1.078	-12.895	.048	25

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.959	25

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.27	383.455	19.582	25

**HASIL TRY OUT 1 SKALA****SELF EFFICACY****VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	82.29	306.445	.608	.920
x2.2	82.63	315.182	.384	.923
x2.3	82.49	306.316	.574	.920
x2.4	82.40	301.424	.696	.919
x2.5	82.54	316.667	.298	.924
x2.6	82.20	311.282	.614	.920
x2.7	82.14	312.244	.635	.920
x2.8	82.29	313.328	.441	.922
x2.9	82.46	308.608	.562	.920
x2.10	82.40	307.953	.567	.920
x2.11	82.29	302.681	.696	.919
x2.12	82.40	306.424	.675	.919
x2.13	82.43	313.605	.433	.922
x2.14	82.06	301.879	.765	.918

x2.15	82.63	314.887	.289	.925
x2.16	82.40	311.012	.552	.921
x2.17	82.29	309.210	.607	.920
x2.18	82.80	314.459	.298	.925
x2.19	82.31	314.751	.395	.923
x2.20	82.51	308.728	.616	.920
x2.21	82.29	302.681	.696	.919
x2.22	82.46	307.903	.548	.921
x2.23	82.14	302.773	.669	.919
x2.24	82.63	314.887	.289	.925
x2.25	82.46	316.138	.323	.924
x2.26	82.34	311.879	.447	.922
x2.27	82.26	310.020	.511	.921
x2.28	82.37	309.005	.558	.921
x2.29	82.37	303.358	.614	.920
x2.30	82.63	310.534	.448	.922
x2.31	82.71	317.739	.221	.926
x2.32	82.17	314.734	.476	.922

**HASIL TRY OUT 2 SKALA****SELF EFFICACY****VALIDITAS****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	67.71	240.151	.629	.934
x2.2	68.06	249.291	.358	.937
x2.3	67.91	236.904	.690	.933
x2.4	67.83	234.793	.744	.932
x2.5	67.63	245.182	.611	.934
x2.6	67.57	246.076	.631	.934
x2.7	67.71	247.269	.428	.936
x2.8	67.89	243.222	.544	.935
x2.9	67.83	241.205	.597	.934
x2.10	67.71	240.445	.601	.934
x2.11	67.83	239.734	.713	.933
x2.12	67.86	246.832	.443	.936
x2.13	67.49	237.669	.735	.932
x2.14	67.83	244.029	.582	.934
x2.15	67.71	243.328	.604	.934

x2.16	67.74	246.138	.462	.936
x2.17	67.94	241.997	.647	.934
x2.18	67.71	240.445	.601	.934
x2.19	67.89	240.692	.591	.934
x2.20	67.57	237.958	.656	.933
x2.21	67.77	246.770	.410	.937
x2.22	67.69	241.987	.574	.935
x2.23	67.80	241.694	.603	.934
x2.24	67.80	235.459	.690	.933
x2.25	68.06	242.526	.503	.936
x2.26	67.60	245.718	.571	.935

RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	26

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.49	261.316	16.165	26

## LAMPIRAN HASIL ANALISIS PENELITIAN

## SELF EFFICACY

## VALIDITAS

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	70.06	237.809	.644		.937
x2.2	70.06	238.996	.626		.937
x2.3	70.12	235.922	.637		.937
x2.4	69.79	237.110	.674		.937
x2.5	70.36	244.801	.417		.940
x2.6	69.88	242.110	.721		.937
x2.7	69.82	239.903	.770		.936
x2.8	70.12	244.422	.470		.939
x2.9	69.97	241.468	.487		.939
x2.10	69.79	237.110	.674		.937
x2.11	70.00	238.625	.588		.938
x2.12	69.88	242.110	.721		.937
x2.13	70.12	235.922	.637		.937
x2.14	69.58	232.502	.811		.935
x2.15	70.06	238.996	.626		.937

x2.16	70.06	238.996	.626		.937
x2.17	69.88	244.235	.556		.938
x2.18	70.24	244.127	.438		.940
x2.19	70.12	244.422	.470		.939
x2.20	70.06	237.809	.644		.937
x2.21	70.00	238.625	.588		.938
x2.22	70.12	235.922	.637		.937
x2.23	69.58	232.502	.811		.935
x2.24	69.52	252.008	.463		.940
x2.25	70.36	244.801	.417		.940
x2.26	70.15	236.258	.537		.939

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.800	2.424	3.273	.848	1.350	.048	26
Item Variances	.957	.205	1.614	1.409	7.889	.079	26
Inter-Item Correlations	.387	-.094	1.000	1.094	-10.691	.055	26

## RELIABILITAS

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.943	26

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.79	258.860	16.089	26

**UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smimov Test**

		komitmen kerja	self efficacy	manajemen kelas
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	70.00	75.88	84.12
	Std. Deviation	20.611	13.167	18.311
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.191	.160
	Positive	.122	.129	.139
	Negative	-.174	-.191	-.160
Kolmogorov-Smimov Z		1.001	1.095	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268	.182	.369
a. Test distribution is Normal.				

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smimov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen kerja	.174	33	.012	.897	33	.004
self efficacy	.191	33	.004	.868	33	.001
manajemen kelas	.160	33	.032	.866	33	.001

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
komitmen kerja	.174	33	.012	.897	33	.004
self efficacy	.191	33	.004	.868	33	.001
manajemen kelas	.160	33	.032	.866	33	.001

a. Lilliefors Significance Correction

**Statistics**

	komitmen kerja	self efficacy	manajemen kelas
N Valid	33	33	33
Missing	0	0	0
Mean	70.00	75.88	84.12
Std. Error of Mean	3.588	2.292	3.188
Median	68.00	80.00	89.00
Std. Deviation	20.611	13.167	18.311
Variance	424.812	173.380	335.297
Range	72	37	51
Minimum	22	54	53
Maximum	94	91	104

## UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
manajemen kelas * komitmen kerja	Between (Combined) Groups	10136.515	20	506.826	10.256	.000
	Linearity	5251.258	1	5251.258	106.265	.000
	Deviation from Linearity	4885.257	19	257.119	5.203	.003
	Within Groups	593.000	12	49.417		
	Total	10729.515	32			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
manajemen kelas * self efficacy	Between (Combined) Groups	9744.932	17	573.231	8.733	.000
	Linearity	6100.593	1	6100.593	92.942	.000
	Deviation from Linearity	3644.339	16	227.771	3.470	.010
	Within Groups	984.583	15	65.639		
	Total	10729.515	32			

---

**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Correlations**

		manajemen kelas	komitmen kerja	self efficacy
Pearson Correlation	manajemen kelas	1.000	.700	.754
	komitmen kerja	.700	1.000	.701
	self efficacy	.754	.701	1.000
Sig. (1-tailed)	manajemen kelas	.	.000	.000
	komitmen kerja	.000	.	.000
	self efficacy	.000	.000	.
N	manajemen kelas	33	33	33
	komitmen kerja	33	33	33
	self efficacy	33	33	33

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.628	.601	11.584

a. Predictors: (Constant), self efficacy, komitmen kerja

b. Dependent Variable: manajemen kelas

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
manajemen kelas * komitmen kerja	.700	.489	.972	.945

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
manajemen kelas * self efficacy	.754	.569	.953	.908

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6717.715	2	3358.857	25.117	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4011.800	30	133.727		
	Total	10729.515	32			

a. Predictors: (Constant), self efficacy, komitmen kerja

b. Dependent Variable: manajemen kelas

F tabel = 3.32

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.510	12.093		.704	.487
	komitmen kerja	.299	.139	.336	2.148	.040
	self efficacy	.721	.218	.518	3.312	.002

a. Dependent Variable: manajemen kelas

T tabel = 1.697 (satu sisi). 2.042 (dua sisi)

Persamaan:  $Y = 8.510 + 0.299 + 0.721$

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	59.69	102.19	84.12	14.489	33
Residual	-21.001	30.794	.000	11.197	33
Std. Predicted Value	-1.686	1.247	.000	1.000	33
Std. Residual	-1.816	2.663	.000	.968	33

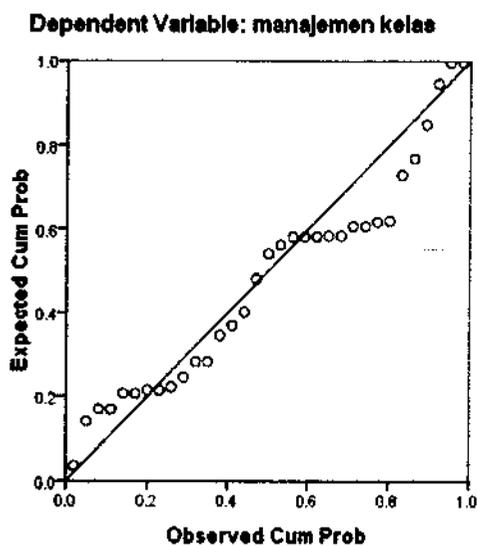
a. Dependent Variable: manajemen kelas

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	komitmen kerja	self efficacy
1	1	2.951	1.000	.00	.00	.00
	2	.040	8.592	.30	.56	.00
	3	.009	17.633	.70	.44	1.00

a. Dependent Variable: manajemen kelas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## LAMPIRAN WAWANCARA

Wawancara dilakukan mulai tanggal 4 Januari s/d 7 Januari 2016

No.	Pertanyaan	Jawaban
Guru R1		
1	Sudah beberapa bapak menjadi kepala sekolah?	Sudah hampir 12 tahun berjalan
2	Bagaimana sejarah berdirinya sekolah?	
3	Apa visi dan misi sekolah ini	
4	Apa yang sampean ketahui tentang manajemen kelas?	Menurut saya manajemen kelas adalah cara mengatur ruangan kelas...mengatur agar suasana kelas tertata rapi, kalau kelasnya rapi kan enak untuk belajar...agar rapi kelasnya misalnya bangku-bangkunya dan lemari ditata yang baik
5	Mengenai sarana dan prasarana apakah sudah memungkinkan untuk mengimplementasikan manajemen kelas yang kondusif?	Sudah, tahun ini sarana dan prasarana sudah dilengkapi sesuai dengan kebutuhan sekolah, guru dan siswa. ya itu tadi sekolah adalah rumah kedua bagi peserta didik jadi kami memberikan pelayanan senyaman mungkin agar peserta didik bisa belajar dengan tenang dan nyaman.
6	Apakah ada penunjang untuk guru-guru dalam pelaksanaan manajemen kelas di sekolah ini, misalnya pelatihan dalam peningkatan kinerja guru?	<p>Untuk kegiatan mingguan, setiap guru disini pasti menghadiri MGMP ( pertemuan rutin dengan guru di sekolah lain yang sesuai dengan bidangnya masing-masing), jadi guru matematika kumpul dengan guru matematika dari sekolah lain, terkadang membahas silabus yang akan diajarkan kepada peserta didik.</p> <p>Untuk kegiatan bulanan, biasanya kami menyetorkan satu atau dua guru untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas atau kementerian pendidikan.</p>
7	Menurut bapak, apak guru-guru sudah mengimplementasikan manajemen kelas yang kondusif?	<p>Yang saya amati 4 tahun terakhir ini, guru di sini sudah semaksimal mungkin mengimplementasikan manajemen kelas yang kondusif, mereka memajemen kelas dengan kreatifitasnya masing-masing. Cuma ya.. namanya organisasi pasti saja ada satu atau dua yang nakal, bapak guru yang seanehnya</p>

		mengajar.
Guru R2		
1	Apa yang panjenengan ketahui tentang manajemen kelas?	Manajemen kelas menurut saya cara untuk ngatur kelas dengan baik.....mengatur agar kelas jadi nyaman untuk tempat belajar... kelas yang nyaman itu kalo fasilitasnya mendukung, contoh misalnya kelas dikasih gambar-gambar yang nyambung dengan bahan ajar, kalo bisa yang lebih modern fasilitasnya contohnya disediakan proyektor kayak sekolahan di kota-kota
2	Apakah guru mengelola kelas sebelum pembelajaran dimulai	Iya,
3	Jika iya, bagaimana guru mengelolanya?	Iya itu tadi mbak, bila hari itu pelajarannya teaching center anak yang bandel atau nakal saya taruk depan, tapi ketika tema materi hari itu metodenya student center biasanya saya masuk 5 menit lebih awal dari jadwal, gunanya mengatur tempat duduk agar bisa dibuat kerja kelompok kalau hari itu materinya diskusi dengan teman. Karena saya tidak mau membuang waktu mengajar saya dengan <i>eret-eret meja</i> .
4	Apakah ketika pembelajaran menggunakan media?	Tergantung materi kalo saya, karena saya mengajar bhs indonesia. Media sedikit yang saya buat, tapi lebih banyak membuat peserta didik lebih aktif berbicara atau memberikan pendapat.
5	Jika iya, media apa yang digunakan untuk menunjang proses belajar mengajar?	Kalau media itu biasanya materi tentang "puisi" saya membawa satu benda dan peserta didik mengarang puisi yang bertemakan benda yang saya bawa.
6	Strategi apa yang digunakan agar tercipta iklim kelas yang baik dalam implementasi manajemen kelas?	Khusus di kelas saya, saya menciptakan iklim student center. Jadi saya berusaha memberikan materi yang membuat semua siswa dikelas tersebut aktif. <i>Masio</i> terlihat gaduh tapi mereka semua paham.

7	Apakah dalam belajar mengajar sering terjadi masalah pada siswa, baik individual maupun kelompok?	Sering
8	Bagaimana menanganinya?	Saya dekati secara personal apa yang menjadi penyebab masalah, jika saya mampu menangani sendiri saya selesaikan sendiri, jika tidak mampu saya meminta bantuan kepada guru BK yang ada di sekolah
9	Bagaimana membangun kerjasama pada siswa	Di awal semester atau diawal masuk kelas saya selalu memberikan kontrak pembelajaran, seperti contoh ya bila ada yang meminta izin 3 orang anak ke kamar mandi selama pelajaran maka pelajaran akan saya hentikan dll, tujuannya menciptakan suasana kelas yang kondusif,
10	Bagaimana menerapkan disiplin kelas pada siswa?	Ya itu tadi contoh pertama, ya kedua bila telat 10 menit masuk pada jam pelajaran saya, mereka akan menjadi tukang menghapus papan tulis selama pelajaran. Banyak pokoknya, saya ini tipe guru jahat tapi tegas.
11	Bagaimana memotivasi siswa agar aktif ? apakah ada reward atau hadiah bagi siswa yang aktif?	Membuat model belajar yang kreatif dan tidak membosankan. Saya tidak memberikan reward berupa barang karena itu akan menimbulkan rasa iri sesama teman, yang saya berikan reward berupa pujian dan tepuk tangan saja.
R3		
1	Apa yang perlu guru persiapkan sebelum kegiatan belajar mengajar?	Kesiapan kesehatan guru, dan media belajar yang mendukung untuk belajar.
2	Apakah guru mengelola kelas sebelum pembelajaran dimulai	Pengelolaan kelas sudah diatur oleh wali kelas masing-masing saya hanya mengatur posisi duduk sesuai dengan materi yang saya ajarkan
3	Jika iya, bagaimana guru mengelolanya?	Iya, saya mengatur posisi duduk yang efisien untuk anak-anak dapat melihat dan mendengarkan saya mengajar karena bidang saya dalam ilmu logika, jadi peserta didik harus benar-benar memahami rumus yang

		saya ajarkan.
4	Apakah ketika pembelajaran menggunakan media?	Tentu
5	Jika iya, media apa yang digunakan untuk menunjang proses belajar mengajar?	Bila mendapatkan materi tentang bangunan, menghitung sisi balok atau kubus. Saya selalu membawakan kerangkanya, gunanya agar anak-anak tidak sekedar membayangkan tapi tau benda kongkritnya.
6	Strategi apa yang digunakan agar tercipta iklim kelas yang baik dalam implementasi manajemen kelas?	Strategi yang saya lakukan ya menciptakan siswa aktif, jadi biar mereka tidak mengantuk dan tidur di kelas selama saya mengajar, apa lagi kalo jamnya siang. Setiap saya menerangkan rumus langsung saya kasih soal dan mereka mengerjakan ke papan tulis. Itu yg biasa saya lakukan
7	Apakah dalam belajar mengajar sering terjadi masalah pada siswa, baik individual maupun kelompok?	Selama ini tidak ada
8	Bagaimana menanganinya?	Biasanya di tangani BK, tapi selama ini saya belum pernah mendapatkan masalah dengan siswa
9	Bagaimana membangun kerjasama pada siswa	Setiap kali masuk kelas, 5 menit saya kasih pengertian untuk kerjasamanya dalam proses belajar mengajar . dan alhamdulillah sedikit demi sedikit mereka bisa mengerti dan mau diajak belajar.
10	Bagaimana menerapkan disiplin kelas pada siswa?	Sistem hukuman. Tapi tidak terlalu berat hukumannya, paling juga suruh bantu bawain media belajar ke ruang laboratorium.
11	Bagaimana memotivasi siswa agar aktif ? apakah ada reward atau hadiah bagi siswa yang aktif?	Dikelas saya berlakukan sistem point, setiap kali saya menjelaskan nanti akan saya berikan soal yang agak rumit dan siapa yang bisa menyelesaikan soal itu dengan menulis di papan tulis dialah yang mendapatkan point tersebut. Point itu saya masukkan pada nilai keaktifan.

**LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI PENYEBARAN ANGKET PENELITIAN**



**LOKASI PENELITIAN**





IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU**  
Akte Notaris Joenoes E.Maogimon, SH 103 / 1986

**MADRASAH TSANAWIYAH MIFTAHUL ULUM**  
(Terakreditasi B) NPSN : 20521023  
Jl. Laut Bambang Bago Pasirian Lumajang

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 088/MTs.MU/A5.01/VII/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mat Jasin, S.Pd.I  
Jabatan : Kepala MTs Miftahul Ulum Bago, Pasirian, Lumajang.  
Alamat : Jln. Krajan II, Bago, Pasirian.

Menerangkan bahwa :

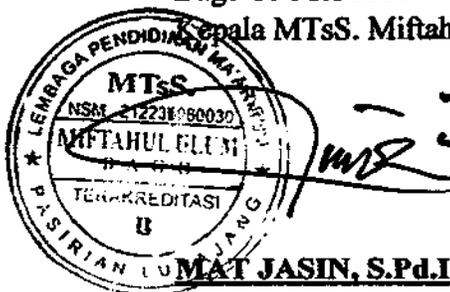
Nama : Abdul Halim S.Psi.  
NIM : 111 214 253 014  
Universitas / Jurusan : Universitas Airlangga Surabaya, Magister Psikologi  
Alamat : Bago Pasirian, Kabupaten Lumajang

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan pengambilan data penelitian untuk memenuhi tugas penulisan tesis (*Managemen Kelas Ditinjau Dari Komitmen Kerja Dan Self Efficacy*).

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bago 10 Mei 2016

Kepala MTsS. Miftahul Ulum Bago



**MAT JASIN, S.Pd.I**



**SURAT KEPUTUSAN KEPALA**  
**MTs. MA'ARIF NU MIFTAHUL ULUM BAGO PASIRIAN**  
Nomor : 087/MTs.MU/A5.01/VII/2015

**TENTANG**  
**PEMBAGIAN TUGAS DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR**  
**TAHUN PELAJARAN 2015 – 2016**

- Menimbang : Bahwa dalam rangka memperlancar pelaksanaan Proses Belajar Mengajar MTsS. Miftahul Ulum Bago Kecamatan Pasirian perlu menetapkan pembagian tugas guru.
- Mengingat : 1. UU RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. UU RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. PP No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.  
4. Peraturan MENDIKNAS No.18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi bagi guru dalam jabatan.  
5. Keputusan hasil rapat Dewan Guru Tentang Pembagian Tugas dalam PBM Tahun 2015-2016.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :  
Pertama : Pembagian tugas guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar atau Bimbingan dan Konseling pada Tahun Pelajaran 2015-2016 seperti yang tersebut pada lampiran 1 keputusan ini.
- Kedua : Menugaskan guru untuk melaksanakan Bimbingan dan Konseling seperti tersebut pada lampiran 2 keputusan ini.
- Ketiga : Masing-masing guru melaporkan pelaksanaan tugasnya secara tertulis dan berkala pada Kepala Madrasah.
- Keempat : Segala biaya yang timbul akibat pelaksanaan keputusan ini dibebankan kepada anggaran yang sesuai.
- Kelima : Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya.
- Keenam : Keputusan ini berlaku sejak mulai tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Pasirian  
Pada Tanggal 14 Juni 2015

Kepala MTsS. Miftahul Ulum Bago



IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
**MTs.S MIFTAHUL ULUM BAGO PASIRIAN LUMAJANG**  
**TAHUN PELAJARAN 2015-2016**

NAMA GURU	JABATAN	MATA PELAJARAN	PENDIDIKAN						TUGAS TAMBAHAN	TOTAL JAM
			VII A	VII B	VIII.A	VIII.B	IX.A	IX.B		
JASIN, S.Pd I	Guru & Kepala Madrasah	Akidah Akhlak		2	2	1	2	2	18	27
ARTONO, S.Pd.I	Guru & Waka Sarana dan Prasarana	B. Arab	2	2	2	2	2	2	12	24
THOHA, Drs	Guru	Bahasa Indonesia		4						4
ADI, S.Pd	GURU	IPS	4	4	4	4	4	4		24
KHUM, S Pd	Guru	Bahasa Inggris					4			4
UL HALIM, S Ag	Guru, Waka Kurikulum & Waka kelas	SK,AA & Qur'an Hadits	2/2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	16	42
IMAN, S Pd	Guru	PJK	2	2	2	2	2	2		12
R YASIN	GURU & WALI KELAS	Bahasa Inggris, IPA	4		4	4	2	6	2	22
RUL 'AINI S.Pd.I	GURU & WALI KELAS	Fiqih, TIK ,Sbk	2/2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2		26
FI FARIDZI S Pd I	GURU & PRAMUKA	Bahasa Indonesia & Bahasa Inggris	4	4	4	4	4	4	2	26
KMINATUS SHOLIHAH, S.E.I	GURU & WALI KELAS	TIK & IPA		2	4/2	4/2	2	2		18
IN ANDRIANI, S.Pd	GUR & Wali Kelas	MTK & IPA	4	4	4	4	4/2	4/2	2	28
SIR BL. S.PdSD	GURU,KA.TU	IPA	4	4						8
MANUDDIN	Guru & WALI KELAS	Bahasa Daerah & PKN	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2	24





**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU**  
Akte Notaris Joenoes E.Maogimon, SH 103 / 1986  
**MIS. MA'ARIF MIFTAHUL ULUM BAGO**  
Terakreditasi B ( NPSN : 20539819)  
Jl. Laut Bambang Bago Pasirian Lumajang

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 188/MIS.MU/B5.059/II/A/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Surakhmad, S.Pd.I  
Jabatan : Kepala MIS Miftahul Ulum Bago, Pasirian, Lumajang.  
Alamat : Jln. Laut bambang, Bago, Pasirian.

Menerangkan bahwa :

Nama : Abdul Halim S.Psi.  
NIM : 111 214 253 014  
Universitas / Jurusan : Universitas Airlangga Surabaya, Magister Psikologi  
Alamat : Bago Pasirian, Kabupaten Lumajang

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan pengambilan data penelitian untuk memenuhi tugas penulisan tesis ( *Managemen Kelas Ditinjau Dari Komitmen Kerja Dan Self Efficacy* ).

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Adapun kekeliruan yang ada akan ditinjau dan diperbaiki dimasa yang akan datang.



Bago, 9 April 2016

Kepala Madrasah

Surakhmad, S.Pd.I



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU  
Akte Notaris Joenoos E.Maogimon, SH 103/ 1986  
**MIS. MA'ARIF MIFTAHUL ULUM BAGO**  
Terkreditasi B ( NPSN : 20539819 )  
Jl. Laut Bambang Bago Pasirian Lumajang



## SURAT PERNYATAAN

Nama Madrasah : MIS. Miftahul Ulum Bago  
Alamat Madrasah : Jalan Laut Bambang Bago Pasirian  
NSM : 111235080074

1. Surakhmad, S.Pd.I
2. Kasir Budi Laksono, S.Pd.SD
3. Abdul Hamid, S.Pd.I
4. Supandi, S.Pd.I
5. Khosis, S.Pd.I
6. Sati'un, S.Pd.I
7. Abdul Latif, S.Pd
8. Misba
9. Kariman, S.Pd
10. Puhariyanto, S.Pd.SD
11. Usman zaini, S.Pd.SD
12. Tusiah, S.Sos
13. Siti Nur Azizah, S.Pd. SD
14. Umi faridah, S.Ag
15. Maulana Malik, S.Pd.I
16. Muhammad Khafif
17. Bukhori Muslim
18. Sya'ir
19. Samaruddin

Bago, 26 April 2016



Kepala Madrasah

Surakhmad, S.Pd.I

## Surat Rekomendasi Rater

Nama : Mur Ainy Fardana N.  
 NIP : 197202271998022001  
 Jabatan : Dosen  
 Instansi : Fak. Psikologi Univ. Airlangga

Dengan ini menyatakan telah menjadi rater untuk pembuatan skala komitmen kerja yang disusun oleh Sdr. Abdul Halim Mahasiswa Magister Sains Psikologi (Peminatan Pendidikan). Adapun rekomendasi yang diberikan adalah :

1. Penggunaan kata perlu lbh efektif, tanpa merubah makna / arti kalimat
2. Hindari kata yg memiliki arti lain ( sinonim ) dan satu kalimat. Misalnya tugas pekerjaan ( sinonim ) dan konteksnya.

Demikian surat rekomendasi ini saya berikan agar dijadikan bahan pertimbangan.

Surabaya, 19-04.....2016

Rater



## Surat Rekomendasi Rater

Nama : IWAN W. WIDHYAT  
 NIP : 19750416 2008011009  
 Jabatan : DOSEN  
 Instansi : F. PSIKOLOGI UNTIR

Dengan ini menyatakan telah menjadi rater untuk pembuatan skala manajemen kelas yang disusun oleh Sdr. Abdul Halim Mahasiswa Magister Sains Psikologi (Peminatan Pendidikan).

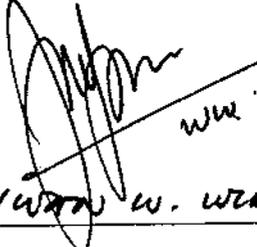
Adapun rekomendasi yang diberikan adalah :

- ① Indikator yang dibuat dalam penyusunan skala harus mengacu pada dasar teori yang digunakan  
 → Kriteria indikatornya agar sesuai dg teori  
 a. yg digunakan (Everton), kemudian hubungkan item pada masing<sup>2</sup> indikator
- ② Pertimbangan merubah jumlah item, agar masing<sup>2</sup> indikator kualitas

Demikian surat rekomendasi ini saya berikan agar dijadikan bahan pertimbangan.

Surabaya, 29 APRIL 2016

Rater

  
Iwan W. WIDHYAT

### Surat Rekomendasi Rater

Nama : Nono Hery Yoenanto., S.Psi. M.Pd  
NIP : 196706221998021001  
Jabatan : Staf Pengajar  
Instansi : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Dengan ini menyatakan telah menjadi rater untuk pembuatan skala manajemen kelas yang disusun oleh Sdr. Abdul Halim Mahasiswa Magister Sains Psikologi (Peminatan Pendidikan).

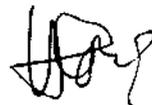
Adapun rekomendasi yang diberikan adalah :

1. jumlah item masing masing aspek atau dimensi tidak berimbang. Dibuat yang berimbang termasuk item yang favourable dan non favourable
2. ada item no 21 dan 19 yang tidak ada aspeknya
3. setiap item sebaiknya diberikan subyek...

Demikian surat rekomendasi ini saya berikan agar dijadikan bahan pertimbangan.

Surabaya, 13 April 2016

Rater



Nono Hery Y., S.Psi. M.Pd

## 1. Dasar Teori yang digunakan

Evertson (2001) mendefinisikan manajemen kelas sebagai serangkaian aktivitas dan karakteristik yang terwujud dalam tahap-tahap perencanaan, penerapan peraturan dan cara-cara mempertahankan kondisi kelas.

Kajian tentang manajemen kelas yang efektif secara luas dibahas oleh banyak ahli. Salah seorang ahli yang banyak melakukan eksperimen tentang manajemen kelas adalah Evertson. Hasil dari eksperimennya banyak dikaji ulang diberbagai literatur, misalnya oleh Good dan Brophy (2007), Ornstein dan Lasley (2004), Djiwandono (2006). Evertson (Good & Brophy, 2007) mengadakan beberapa eksperimen tentang manajemen kelas yang efektif di tingkat sekolah dasar dan lanjutan. Salah satu eksperimen yang dilakukan Evertson di sekolah lanjutan menggunakan sebuah kerangka manajemen kelas efektif. Eksperimen itu melibatkan 102 guru. Berikut aspek-aspek manajemen kelas yang dikemukakan oleh Evertson (Evertson, 2001):

### 1. Perencanaan (dilakukan sebelum sekolah dimulai)

#### 1.1. Penggunaan ruangan kelas

#### 1.2. Peraturan untuk perilaku umum

#### 1.3. Aturan dan prosedur-prosedur untuk area-area khusus, yaitu: penggunaan ruang kelas dan fasilitasnya oleh siswa, penggunaan ruang di luar kelas, partisipasi siswa selama siswa berada dikelas, partisipasi siswa dalam rutinitas harian, partisipasi siswa selama bekerja dalam kelompok

#### 1.4. konsekuensi/insentif untuk perilaku yang tepat/tidak tepatAktivitas pada hari pertama sekolah

### 2. Menyampaikan aturan, prosedur dan harapan (permulaan sekolah)

#### 2.1. Menyampaikan aturan dan prosedur yang berlaku, dengan cara menjelaskan, mengulangi, umpan balik dan menjelaskan kembali

#### 2.2. Menyampaikan silabus pelajaran

- 2.3. Mengkomunikasikan semua konsep dan arahan secara jelas.
3. Mempertahankan kondisi (sepanjang tahun ajaran)
  - 3.1. Mengawasi pemenuhan standar perilaku dan akademis
  - 3.2. Menginformasikan tentang perilaku yang tidak sesuai aturan
  - 3.3. Menghentikan perilaku yang tidak sesuai peraturan
  - 3.4. Penggunaan konsekuensi/insentif yang konsekuen
  - 3.5. Menyesuaikan arahan sesuai kebutuhan individual/kelompok siswa
  - 3.6. Menjaga keterlibatan siswa dengan tugas memiliki strategi untuk masalah-masalah khusus.

## A. Distribusi Aitem-aitem Skala Manajemen Kelas

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Perencanaan	1,3,4	2	4
Menyampaikan aturan, prosedur dan harapan	5, 7,9,13,16,18	11,17,22,23	10
Memperhatikan kondisi	10,12,14,15,20	6,8	7
<b>Jumlah</b>			<b>23</b>

## B. Skala Manajemen Kelas

No	Pernyataan	Skor				Catatan
		1	2	3	4	
1	Sebelum mengajar saya memeriksa kelengkapan materi dan alat pendukung pelajaran					Tambahkan subyek misalkan saya,
2	Kegiatan diawal pertemuan kelas dilaksanakan secara spontan					
3	Saya Membuat peraturan penggunaan ruang kelas dan fasilitasnya yang dapat dimanfaatkan siswa					
4	Saya Mengobservasi dan mencatat perilaku khusus serta kegiatan akademis siswa					
5	Awal pembelajaran dimulai dengan menyampaikan peraturan dan prosedur yang berlaku					
6	Cerita-cerita lucu dari guru akan mengganggu konsentrasi siswa					
7	Menyampaikan kembali peraturan dan					

	prosedur pembelajaran yang telah disepakati berdasar masukan dari siswa						
8	Saya Meninggalkan kelas apabila siswa mengerjakan tugas yang saya berikan						
9	Saya Menyampaikan dan menjelaskan silabus pelajaran kepada siswa						
10	Saya Mencatat tentang daya tangkap siswa						
11	Saya Langsung memulai pembelajaran tanpa harus menjelaskan ruang lingkup materi yang akan diajarkan						
12	Saya Mencatat keaktifan siswa						
13	Saya Mengingatkan siswa yang melanggar peraturan kelas yang telah disepakati						
14	Setiap siswa mendapat pujian apabila siswa berhak memperolehnya						Ganti kalimatnya membingungkan
15	Saya Mencatat nama siswa yang tidak mengerjakan tugas						
16	Saya Menghukum siswa yang melanggar peraturan, meskipun siswa itu juara kelas						
17	Peraturan dan prosedur kelas dibuat sendiri tanpa campur tangan siswa						
18	Saya Menyesuaikan instruksi sesuai dengan kapasitas masing-masing siswa						
19	Membuat sebuah forum diskusi antar siswa						Aspeknya apa???

**Surat Rekomendasi Rater**

Nama \_\_\_\_\_ : Nono Hery Yoenanto., S.Psi. M.Pd

NIP : 196706221998021001

Jabatan : Staf Pengajar

Instansi : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Dengan ini menyatakan telah menjadi rater untuk pembuatan skala komitmen kerja yang disusun oleh Sdr. Abdul Halim Mahasiswa Magister Sains Psikologi (Peminatan Pendidikan).

Adapun rekomendasi yang diberikan adalah :

1. Mohon diperjelas definisi operasionalnya...antara aspek afektif normative dan kontinuans bisa over lapping
2. Jumlah masing masing item dalam setiap aspek dibuat berimbang
3. Ada item yang kalimatnya belum selesai yaitu item no 15 dan 16

Demikian surat rekomendasi ini saya berikan agar dijadikan bahan pertimbangan.

Surabaya, 13 April 2016

Rater



Nono Hery Y., S.Psi. M.Pd

### 1. Dasar Teori yang digunakan

Meyer dan Allen (dalam Meyer, dkk, 1993) telah mengidentifikasi tiga aspek utama yang membentuk komitmen dalam sebuah organisasi, yaitu aspek komitmen afektif, komitmen afektif adalah individu menjadi anggota organisasi karena individu menginginkan, ini meliputi keadaan emosional dari individu untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri, dan berbaur langsung dalam organisasi. Komitmen kontinuans yaitu komitmen yang didasarkan pada penghargaan yang diharapkan individu untuk dapat tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab dia merasa membutuhkan. Komitmen normatif adalah individu menjadi anggota organisasi sebab individu merasa harus melakukan sesuatu, ini meliputi perasaan individu terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Melalui penelitian lebih lanjut ditemukan bahwa tiga aspek tersebut dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memahami komitmen kerja. Dengan menggunakan aspek-aspek afektif, kontinuans, dan normatif tersebut, komitmen akan dapat dipahami secara menyeluruh dan akan menambah khasanah dalam penelitian komitmen secara umum. Penggunaan tiga aspek itu juga diharapkan dapat menambah informasi tentang komitmen kerja, berhubung sebelumnya banyak penelitian terdahulu yang mengidentikkan komitmen kerja dengan kelekatan afektif terhadap pekerjaan (Meyer, dkk, 1993).

Aspek-aspek yang ada dalam komitmen kerja berdasarkan penelitian Meyer, dkk, (1993) adalah sebagai berikut:

1. Aspek afektif : Pengalaman kerja yang positif (misalnya mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan teknis tertentu). Contoh perilaku memiliki keinginan kuat tetap melakukan pekerjaan.
2. Aspek normatif : Menghayati alasan mengapa harus melaksanakan pekerjaan dan memperoleh keuntungan dari pelaksanaan pekerjaan. Contoh perilaku, merasa bersalah bila tidak melakukan pekerjaannya.
3. Aspek kontinuans : Telah membuat investasi berkaitan dengan pekerjaannya. Contoh

secara umum. Penggunaan tiga aspek itu juga diharapkan dapat menambah informasi tentang komitmen kerja, berhubung sebelumnya banyak penelitian terdahulu yang mengidentikkan komitmen kerja dengan kelekatan afektif terhadap pekerjaan (Meyer, dkk, 1993).

Aspek-aspek yang ada dalam komitmen kerja berdasarkan penelitian Meyer, dkk, (1993) adalah sebagai berikut:

1. Aspek afektif : Pengalaman kerja yang positif (misalnya mendapat kesempatan mengembangkan kemampuan teknis tertentu). Contoh perilaku memiliki keinginan kuat tetap melakukan pekerjaan.
2. Aspek normatif : Menghayati alasan mengapa harus melaksanakan pekerjaan dan memperoleh keuntungan dari pelaksanaan pekerjaan. Contoh perilaku, merasa bersalah bila tidak melakukan pekerjaannya.
3. Aspek kontinuans : Telah membuat investasi berkaitan dengan pekerjaannya. Contoh perilaku, merasa rugi apabila tidak melakukan pekerjaan.

**→ Mohon diperjelas definisi operasionalnya...antara aspek afektif normative dan kontinuans bisa over lapping**

**A. Distribusi Aitem-aitem Skala Komitmen Kerja.**

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Afektif	2,8,10,11	7	5
Normatif	1,3,4,17	5,6	6
Kontinuans	12,19,20,21	13,14,15,18,22	9
<b>Jumlah</b>			<b>22</b>

**B. Skala Komitmen Kerja**

No	Pernyataan	Skor				Catatan
		1	2	3	4	
1	Pekerjaan sebagai guru penting untuk mendidik siswa					
2	Sulit untuk berganti pekerjaan karena sudah banyak yang saya berikan dalam pekerjaan sebagai guru					
3	Seseorang yang telah dilatih untuk suatu pekerjaan, seharusnya tetap melakukan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu					
4	Menurut saya pekerjaan guru adalah pekerjaan yang mulia.					
5	Saya menyesal sudah memilih pekerjaan sebagai guru					
6	Menjadi guru bukan sebuah kewajiban					
7	Saya merasa pekerjaan guru tidak cocok dengan karakteristik saya					
8	Merasa bersalah apabila tidak mampu					



## A. Distribusi Aitem-aitem Skala Komitmen Kerja.

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Afektif	2,8,10,11	7	5
Normatif	1,3,4,17	5,6	6
Kontinuans	12,19,20,21	13,14,15,18,22	9
<b>Jumlah</b>			<b>22</b>

## B. Skala Komitmen Kerja

No	Pernyataan	Skor				Catatan
		1	2	3	4	
1	Pekerjaan sebagai guru penting untuk mendidik siswa					
2	Sulit untuk berganti pekerjaan karena sudah banyak yang saya berikan dalam pekerjaan sebagai guru					
3	Seseorang yang telah dilatih untuk suatu pekerjaan, seharusnya tetap melakukan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu					
4	Menurut saya pekerjaan guru adalah pekerjaan yang mulia.					
5	Saya menyesal sudah memilih pekerjaan sebagai guru					
6	Menjadi guru bukan sebuah kewajiban					
7	Saya merasa pekerjaan guru tidak cocok					

	dengan karakteristik saya								
8	Merasa bersalah apabila tidak mampu mengajar dengan baik								
9	Saya selalu bertanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan sebagai guru								
10	Saya bangga bekerja sebagai guru								
11	Saya sangat antusias bila berbicara tentang pekerjaan guru								
12	Untuk berganti pekerjaan benar-benar harus dipertimbangkan sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan								
13	Saya menjadi guru karena merasa harus melakukannya								
14	Saya merasa pekerjaan guru sangat membosankan								
15	Mendapat banyak keuntungan dengan								
16	mengganti pekerjaan sebagai guru								
17	Saya harus menjadi guru karena sudah mengikuti pendidikan keguruan								
18	Tidak ada tanggung jawab pribadi untuk tetap bertahan di pekerjaan ini								
19	Saya tetap harus menjadi guru, meskipun ada tawaran menarik dari bidang pekerjaan lain								
20	Menjadi guru merupakan pekerjaan yang saya sukai dan inginkan								
21	Menjadi guru karena memiliki loyalitas terhadap pekerjaan ini								
22	Saya merasa selama menjadi guru tidak ada perubahan yang saya lakukan di sekolah								

**Surat Rekomendasi Rater**

Nama : Nono Hery Yoenanto., S.Psi. M.Pd

NIP : 196706221998021001

Jabatan : Staf Pengajar

Instansi : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Dengan ini menyatakan telah menjadi rater untuk pembuatan skala komitmen kerja yang disusun oleh Sdr. Abdul Halim Mahasiswa Magister Sains Psikologi (Peminatan Pendidikan).

Adapun rekomendasi yang diberikan adalah :

1. jumlah item masing masing dimensi tidak sama (7,4 dan 5) sebaiknya dibuat berimbang termasuk aspek yang favourabel dan non favourabel.
2. Ada item yang tidak sesuai dengan aspek yaitu soal no 11.

Demikian surat rekomendasi ini saya berikan agar dijadikan bahan pertimbangan.

Surabaya, 13 April 2016

Rater



Nono Hery Y..., S.Psi. M.Pd

## 1. Dasar Teori yang digunakan

Efikasi-diri seseorang berbeda atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap performansi (Bandura, 1977a). Dimensi tersebut adalah:

- a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), yaitu yang berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dihindari berdasar pengharapan efikasi pada tingkatan kesulitan tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang di luar batas kemampuan yang dirasakan.
- b. Luas bidang perilaku (*Generality*), merupakan dimensi yang berhubungan dengan luas bidang perilaku. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku yang khusus dan beberapa pengharapan mungkin menyebar meliputi berbagai bidang tingkah laku.
- c. Kemantapan keyakinan (*Strength*), adalah derajat kemantapan individu terhadap keyakinan atau pengharapannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Pengharapan yang mantap sebaliknya akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun mungkin ditemukan pengalaman yang tidak menunjang. Jadi efikasi-diri dalam penelitian ini memiliki tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tinggi efikasi-diri yang dimiliki oleh individu. Adapun dimensi tersebut adalah tingkat kesulitan tugas, luas bidang perilaku dan kemantapan keyakinan.

**A. Distribusi Aitem-aitem Efikasi Diri**

Aspek	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	Jumlah
Tingkat kesulitan	3,4,	1,2,5,7,8	7
Tugas			
Luas bidang perilaku	4	9,10,11	4
Tingkat keyakinan	13,6	16,15,14,12	5
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>

**B. Skala Efikasi Diri**

No	Pernyataan	Skor				Catatan
		1	2	3	4	
1	Saya lebih suka mengerjakan tugas yang memiliki tanggungjawab dan resiko yang kecil					Beri keterangan skor 1, 2, 3 dan 4 kenapa gunakan skala 4.
2	Ketika saya mengalami kesulitan mengerjakan suatu tugas, maka saya tidak akan menyelesaikan tugas tersebut					

3	Saya yakin pada kemampuan saya untuk dapat menyelesaikan setiap tugas.					
4	Saya dapat menentukan prioritas berdasar skala kesulitan yang paling mudah yang harus didahulukan dalam tugas-tugas saya					Tambahkan disoal
5	Tugas yang menuntut tanggungjawab tinggi menjadi beban berat bagi saya					
6	Saya yakin mampu mengerjakan tugas-tugas baru dalam pekerjaan saya					
7	Saya sering ragu untuk mengerjakan tugas yang kurang saya kuasai					
8	Saya tidak mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
9	Saya menjadi tertekan bila harus mengerjakan berbagai macam tugas					
10	Bila akan memulai pekerjaan, saya sering ragu pada kemampuan yang saya miliki					
11	Ketika saya mendapat tugas yang sulit, saya berusaha menghindari dengan					Lebih pas untuk aspek tingkat kesulitan daripada luas bidang perilaku

	mencari – cari alasan					
12	Saya ragu pada kemampuan diri saya dalam menghadapi setiap tugas yang baru					
13	Saya dapat menyelesaikan tugas berat yang dibebankan kepada saya					
14	Saya menyukai tugas pekerjaan yang ringan (tidak membutuhkan banyak pikiran dan tenaga)					
15	Pekerjaan yang penuh tantangan sangat membebani pikiran saya					
16	Saya sering tertekan bila harus memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan					