

**PENGARUH LOYALITAS GURU DAN KOMUNIKASI GURU  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 12 SUNGAI PENUH**

**SKRIPSI**

**FELICIA TRI FORTUNA**

**NIM. 2110206022**



**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**


**TAHUN 2025/1446 H**

**Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd**  
**Seprianto, M.Pd.**  
Dosen Institut Agama Islam Negeri  
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, April 2025

Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan  
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci  
di  
Sungai Penuh

**NOTA DINAS**

12  
10-06-2025  


Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Fellicia Tri Fortuna, NIM 2110206022** yang berjudul **Pengaruh Loyalitas Guru Dan Komunikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 12 Sungai Penuh** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.


Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1

  
Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd  
NIP. 198409092009121005

Dosen Pembimbing 2

  
Seprianto, M.Pd.  
NIK. 1501080607880004

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

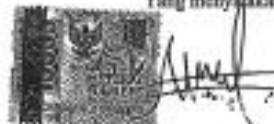
Nama : Fellicia Tri Fortuna  
NIM : 2110206022  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Alamat : Desa Dujung Sakri

Menyatakan dengan sesungguhnya dan benar serta dapat saya pertanggungjawabkan bahwa saya telah melakukan penelitian di Sekolah Menengah Pertama SMPN 12 Sungai Penuh pada tanggal 19 Februari 2025 s.d 22 Februari 2025 dengan judul **"PENGARUH LOYALITAS GURU DAN KOMUNIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMPN) 12 SUNGAI PENUH"** dan adalah benar-benar karya asli saya kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebaik mungkin.

Sungai Penuh, mei 2025


Yang menyatakan



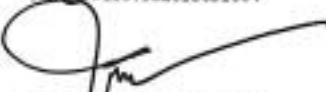
**Fellicia Tri Fortuna**  
Nim. 2110206022

**LEMBAR PENGESAHAN**

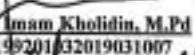
Skripsi oleh Pitirza Audia NIM 2110206015 dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Kota Sungai Penuh".  
Telah di munaqasahkan pada hari kamis tanggal 12 Juni 2025.

  
Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons  
NIP. 1991107182015031004

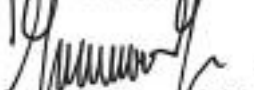
Ketua sidang

  
Dr. Bukhari Ahmad, M.Pd  
NIP. 198609052015031003

Penguji I

  
Farid Imam Kholidin, M.Pd  
NIP. 199201032019031007

Penguji II

  
Dr. Muhsin Odha Meditama, M.Pd  
NIP. 198409092009121005

Pembimbing I

  
Septiarto, M.Pd  
NIP. 199102132022031002

Pembimbing II

Mengesahkan,  
Dekan FTIK

Dr. Eva Arifinal, M.A  
NIP. 198308122011011005

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

  
Dr. Muhsin Odha Meditama, M.Pd  
NIP. 198409092009121005



## ABSTRAK

Fellicia Tri Fortuna, 2025 Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 12 Sungai Penuh. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (1) Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd, (2) Seprianto, M.P.d.

Loyalitas guru merupakan salah satu faktor penting yang mencerminkan komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap institusi pendidikan, sedangkan kinerja guru mencerminkan seberapa efektif guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap sejumlah guru dari berbagai jenjang pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa loyalitas guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi dari kinerja individu. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun loyalitas dan meningkatkan kualitas kerja guru sebagai upaya strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampel random sampling*. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru SMPN 12 Sungai Penuh yaitu 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Guru (Y), variable Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja guru sebesar 24.101. sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

**Kata Kunci : Loyalitas Guru, Komunikasi Guru, Kinerja Guru**

## **ABSTRACT**

Fellicia Tri Fortuna, 2025 The Influence of Teacher Loyalty and Teacher Communication on Teacher Performance of SMPN 12 Sungai Penuh. Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. (1) Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd, (2) Seprianto, M.P.d.

Teacher loyalty is one of the important factors that reflects commitment and sense of responsibility towards educational institutions, while teacher performance reflects how effectively teachers carry out their professional duties and responsibilities. This study uses a quantitative approach with a survey method on a number of teachers from various levels of education. The results of the analysis show that teacher loyalty has a positive and significant influence on improving teacher performance, both directly and through the mediating role of individual performance. This finding emphasizes the importance of building loyalty and improving the quality of teacher work as a strategic effort to improve the quality of education in schools.

This research is a quantitative research. The purpose of this study is to determine the Influence of Teacher Loyalty and Teacher Communication on Teacher Performance. The sampling technique in this study is a random sampling technique. Where the sample in this study were 50 teachers of SMPN 12 Sungai Penuh. The data collection technique used in this study was a questionnaire.

The results of the study indicate that the magnitude of the Teacher Performance value (Y), the Teacher Loyalty variable (X1) and Teacher Communication (X2) are stated to be constant with a Teacher Performance value of 24.101. so that it is known that there is a positive influence between Teacher Loyalty (X1) and Teacher Communication (X2) on Teacher Performance (Y).

**Keywords: Teacher Loyalty, Teacher Communication, Teacher Performance**

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### Persembahan

**Alhamdulillah** atas rahmat dan karunia Allah SWT. Segala puji bagimu ya Allah SWT. Alhamdulillahirabbilalamin, syukur kupersembahkan sebuah tulisan dan mahakarya skripsi ini untuk:

Pada kesempatan ini, teristimewa penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, Ayahanda Jali dan Ibunda Jasniar yang senantiasa telah memberi do'a dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan materil. serta kakak-kakak tercinta Linia Nikma Verhona, S.Pd, dan Niken Dwi Veronika, S.Hut, dan juga untuk adek saya Naima Revania dan juga untuk keponakan tercinta Ghazea Izza Veroreksa yang selalu memberikan saya semangat dan mendo'akan penulis, selalu memberikan kasih sayang, cinta dukungan, dan motivasi dan telah membantu penulis dalam melancarkan skripsi ini, dan kepada seluruh keluarga besar yang selalu mendo'akan dan mendukung untuk kesuksesan penulis.

Dan juga teruntuk teman seperjuangan Pitrizia Audia serta teman yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dalam proses skripsi ini.

### Motto

تَحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ  
وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

*Artinya:*

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui,” (QS Al-Baqarah: 216).

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu dengan judul “ **Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 12 Sungai Penuh**”. Shalawat beriring salam semuanya tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan seluruh umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar sarjana (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Bapak M.Si Dr. Faizin, S.Ag. Mag Wakil Rektor II Bapak Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag.S.IP. M.Ag., Wakil Rektor III Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah memberi penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN

Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin, M.PdI., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M.Pd selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.
3. Bapak Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhd Odha Meditamar, M.Pd., selaku Pembimbing I dan Bapak Seprianto, M.Pd., selaku pembimbing II yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
5. Bapak ibu dosen beserta karyawan dan karyawanwati Institut Agama Islam negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Zusrizal, S.Pd., selaku Kepala Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di SMPN 12 Sungai Penuh untuk penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak/ibu guru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Kepada cinta pertamaku dan pintu surgaku, Papa dan Mama, terima kasih yang tak terhingga atas segala do'a dan dukungan yang tidak pernah putus, memberikan cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang mengiringi setiap langkah penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih telah mengantarkan penulis sampai di titik ini. Terima kasih sudah berjuang untukku, membesarkan dan mendidikku sampai mendapat gelar sarjanaku. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga kalian sampai melihatku berhasil dengan keputusanku sendiri. Hiduplah lebih lama.
9. Kepada kakak, adek, keponakan dan seluruh keluarga besar penulis, terima kasih atas dukungan dan do'a yang telah di berikan kepada penulis
10. Kepada pemilik nama Jogiman, S.E, Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu maupun materi kepada penulis, terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah penulis, yang selalu menemani penulis baik dalam suka maupun duka yang sudah membantu dan meluangkan waktu untuk penulis.
11. Teman- teman seperjuangan angkatan 2021 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah berjuang bersama.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan skripsi ini.
13. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit di mengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri. Fellicia Tri Fortuna. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Fellicia Tri Fortuna. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah di manapun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan do'a yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selau menyertaimu, dan semoga Allah meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya amiinn.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah SWT berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, amiin

Sungai Penuh, April 2025

**FELICIA TRIFORTUNA**  
**2110206022**



## DAFTAR ISI

|                                        |            |
|----------------------------------------|------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                   | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                  | <b>ii</b>  |
| <b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....     | <b>iii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....            | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....              | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....             | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....           | <b>xii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....         | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang .....                | 1          |
| B. Identifikasi Masalah.....           | 5          |
| C. Batasan Masalah.....                | 5          |
| D. Rumusan Masalah .....               | 6          |
| E. Tujuan Penelitian .....             | 6          |
| F. Manfaat Penelitian .....            | 6          |
| G. Definisi Operasional.....           | 7          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....     | <b>9</b>   |
| A. Kajian Teori .....                  | 9          |
| B. Penelitian Relevan.....             | 22         |
| C. Kerangka Berpikir .....             | 25         |
| D. Hipotesis.....                      | 25         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> ..... | <b>27</b>  |
| A. Jenis Penelitian.....               | 27         |

|                                                    |              |
|----------------------------------------------------|--------------|
| B. Populasi dan Sampel .....                       | 27           |
| C. Variabel Penelitian .....                       | 27           |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....                   | 28           |
| E. Instrument Penelitian .....                     | 29           |
| F. Analisis Uji Instrumen .....                    | 32           |
| G. Teknik Analisis Data.....                       | 34           |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b> | <b>42</b>    |
| A. Hasil Penelitian .....                          | 42           |
| B. Pembahasan.....                                 | 60           |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                          | <b>69</b>    |
| A. Kesimpulan .....                                | 69           |
| B. Saran.....                                      | 69           |
| <b>BIBLIOGRAFI.....</b>                            | <b>72</b>    |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>81</b>    |
| <b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>                      | <b>.....</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2.1 Indikator Loyalitas Guru .....                                                                                                                                 | 12 |
| Tabel 2.2 Indikator Komunikasi Guru .....                                                                                                                                | 16 |
| Tabel 2.3 Indikator Kompetensi Guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru ..... | 21 |
| Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....                                                                                                               | 30 |
| Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Loyalitas Guru.....                                                                                                             | 31 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Guru .....                                                                                                           | 32 |
| Tabel 3.4 Skor Butir Kriteria Penelitian .....                                                                                                                           | 33 |
| Tabel 3.5 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian.....                                                                                                                    | 36 |
| Tabel 4.1 Uji Reabilitas Variabel Loyalitas Guru (X1) .....                                                                                                              | 42 |
| Tabel 4.2 Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Guru (X2) .....                                                                                                             | 43 |
| Tabel 4.3 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y).....                                                                                                                  | 44 |
| Tabel 4.4 Jenis Kealmin Responden .....                                                                                                                                  | 44 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru (Y) berdasarkan Kategori.....                                                                                 | 46 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Loyalitas Guru (X1) berdasarkan Kategori.....                                                                              | 46 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Komunikasi Guru (X2) berdasarkan Kategori.....                                                                             | 47 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....                                                                                                                                     | 48 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Loyalitas Guru (X1).....                                                                                                         | 49 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Guru (X2).....                                                                                                       | 50 |

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas .....                                                                                 | 52 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....                                                                                  | 53 |
| Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi<br>Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) ..... | 54 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji t Signifikansi Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru.....                                           |    |
| Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru                                           |    |
| Tabel 4.16 Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru .....                                         |    |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Loyalitas Guru dan Komunikasi<br>Guru terhadap Kinerja Guru.....           |    |
| Tabel 4.18 Uji t Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru.....                                          |    |
| Tabel 4.19 Uji F Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru.....                                          |    |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....                                                                        |    |



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....25



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....                                                                           | 82 |
| Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas Guru (X1),<br>Komunikasi Guru (X2), dan Kinerja Guru (Y)..... | 83 |
| Lampiran 3 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase .....                                                              | 85 |
| Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Variabel Loyalitas Guru (X1), Komunikasi<br>Guru (X2), dan Kinerja Guru (Y) .....      | 88 |
| Lampiran 5 Hasil Statistik.....                                                                                           | 90 |
| Lampiran 6 Distribusi t Tabel .....                                                                                       |    |
| Lampiran 7 Distribusi F Tabel .....                                                                                       |    |
| Lampiran 8 Distribusi r Tabel .....                                                                                       |    |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Guru sebagai agen perubahan yang tugasnya membimbing, menginspirasi, dan membantu peserta didik dalam proses pembelajaran. Guru adalah pendidik yang memberikan ilmu dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini informal, pendidikan dasar (SD), dan pendidikan menengah (Hamid.A ; 2017-13). Selanjutnya guru adalah semua orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Ametambun ; 2019-21). Jadi guru adalah seorang pendidik yang memainkan peran kunci dalam mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepada murid-muridnya untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang secara holistik. Untuk melaksanakan pembelajaran yang baik oleh guru tentu diperlukan loyalitas guru yang baik sehingga tujuan dari pembelajaran akan tercapai.

Kinerja guru merupakan evaluasi terhadap kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan mendukung perkembangan siswa secara efektif. kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keahlian dan kualifikasinya (Depdiknas ; 2004-11). Selanjutnya Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa ; 2013-10). Jadi kinerja guru

merupakan penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu prestasi, menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Tentama; 2015-23). Loyalitas guru adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan; 2018-95). Selanjutnya Loyalitas menunjuk pada kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh termasuk usaha mempertahankan organisasi dan melakukan pelayanan terbaiknya (Agustina ; 2022-5). Jadi loyalitas guru merupakan kesetiaan dan komitmen guru terhadap institusi tempat mereka bekerja, loyalitas guru merujuk pada hubungan antara cara komunikasi dalam sebuah sekolah atau lembaga pendidikan dengan tingkat loyalitas guru terhadap institusi tersebut.

Komunikasi yang efektif dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam sebuah lingkungan pendidikan (Jaya ; 2021-12). Di dalam dunia pendidikan, komunikasi itu sangatlah penting karena menjadi kunci dalam pencapaian suatu tujuan yang ingin dicapai (Naim ; 2011-28). Selanjutnya komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam (Everett dan Lawrence ; 1981-18). Jadi

komunikasi guru menurut proses saling berbagi informasi dan tujuan antara organisasi dengan pihak eksternal nya, untuk menciptakan kinerja guru yang baik diperlukan adanya komunikasi antar guru.

Namun demikian berdasarkan studi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 3 sampai tanggal 7 februari 2024 terhadap guru di SMPN 12 Sungai Penuh, masih ditemukan permasalahan pada kinerja guru seperti, ada Sebagian guru jarang mempersiapkan materi dalam mengajar yang mana guru jarang mempersiapkan rencana pembelajaran ketika akan memulai proses pembelajaran, Guru hanya memberikan nilai pada tugas atau ujian tanpa memberikan umpan balik yang konstruktif. Guru kurang memasukkan unsur lokalitas atau kearifan lokal dalam kurikulum. Kemudian beberapa guru juga tidak berinovasi dalam metode pembelajaran, yang mana guru masih menggunakan penerapan pengajaran tradisional seperti ceramah tanpa memanfaatkan teknologi seperti tidak menggunakan proyektor.

Terkait dengan loyalitas guru peneliti juga menemukan permasalahan pada Sebagian guru yang sering absen terlambat yang mana menimbulkan ketidakstabilan dalam lingkungan belajar, juga beberapa guru yang jarang memperbarui materi pembelajaran seperti guru yang masih memakai buku teks yang lama atau tidak relevan dengan perkembangan terkini.

Permasalahan lainnya juga peneliti temukan di sekolah tersebut mengenai komunikasi guru, jarang nya komunikasi yang baik dengan guru dan juga siswa-siswa, beberapa guru terlihat dalam membuat silabus tersendiri tanpa adanya kolaborasi dengan guru lainnya, tidak adanya kolaborasi antar guru

dalam pengembangan kurikulum yang mana guru ketika beberapa guru merancang silabus dan materi pembelajaran secara terpisah tanpa berkomunikasi dengan rekan-rekan lainnya.

Permasalahan yang peneliti temukan diatas pada sekolah di SMPN 12 Sungai Penuh, ternyata diungkapkan juga oleh penelitian lainnya, seperti pada penelitian (Wiryawan ; 2015-4) yang menyatakan bahwa ada permasalahan dalam kontribusi partisipasi KKG dan intensitas supervisi pengawas secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta. Selanjutnya penelitian (Suwardi ; 2015-7) Menyatakan bahwa pada saat sekarang ini banyak guru yang tidak mengerti makna mendidik yang kenyataannya kesadaran untuk memajukan satuan pendidikan tidak berjalan semestinya, contohnya seperti tidak adanya disiplin waktu dan ketidaksetiaan dalam menjalankan tugasnya. Guru sekarang hanya menjalankan tugasnya hanya sebatas untuk menggugurkan kewajibannya, tanpa adanya komitmen penuh untuk mendidik siswa secara utuh dan menyeluruh baik jasmani maupun rohani. Karena kurangnya rasa memiliki terhadap tingkat satuan pendidikan, maka tujuan terciptanya hasil pembelajaran yang baik akan sulit tercapai. Kemudian penelitian (Hidayat ; 2018-15) Lemahnya komunikasi dalam kelas membuat guru mengalami kesusahan dalam mengelola kelas. Hal-hal semacam inilah yang harus dihindari agar kegagalan dalam menjalani proses belajar mengajar tidak terulang kembali. Selanjutnya mengenai permasalahan kinerja, (Hanafiah ; 2021-5) menyatakan bahwa guru TK IT Baitul Muslim Lampung Timur tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan materi dengan baik sehingga siswa

merasa kesulitan untuk memahami pelajaran, guru TK IT Baitul Muslim Lampung Timur tidak mempersiapkan materi pembelajaran sehingga pada saat 9 pembelajaran berlangsung tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang peneliti tuangkan ke dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Loyalitas dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.”**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini :

1. Guru jarang mempersiapkan materi dalam mengajar
2. Sebagian guru sering absen terlambat
3. Jarangnya komunikasi yang baik antara guru dan juga siswa-siswa

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih berfokus, maka penulis membatasi masalah pada Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.

#### **D. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas arah pembahasan tersebut perlu adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh?

3. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Untuk mengetahui manfaat dari penelitian ini penulis akan memaparkan sebagai berikut, manfaat :

##### 1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

- a. Untuk memperkaya keilmuan bagi peneliti dan dan bagi pembaca lainnya yang tertarik untuk mrngembangkan penelitian ini.
- b. Sumbangan pemikiran bagi guru dalam meningkatkan pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.
- c. Bahan masukan bagi lembaga-lembaga pendidikan sebagai aplikasi teoritis.

##### 2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan alternative bagi SMPN 12 Sungai Penuh untuk meningkatkan Kinerja Guru.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru untuk meningkatkan Kinerja Guru mereka di SMPN 12 Sungai Penuh.

### **G. Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pemahaman dan lebih memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel yang telah diidentifikasi, maka diberikan definisi operasional sebagai berikut :

#### **1. Loyalitas Guru**

Menurut Hasibuan loyalitas guru adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan ; 2018-95). Selanjutnya Menurut Munir dalam Agustina, dkk ., menyebutkan bahwa Loyalitas menunjuk pada kesetiaan kepada organisasi secara menyeluruh termasuk usaha mempertahankan organisasi dan melakukan pelayanan terbaiknya (Agustina ; 2022-5).

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

Menurut Naim di dalam dunia pendidikan, komunikasi itu sangatlah penting karena menjadi kunci dalam pencapaian suatu tujuan yang ingin dicapai (Naim ; 2011-28). Selanjutnya Everett M. Rogers dan Lawrence Kincaid mendefinisikannya: komunikasi adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam (Everett ;, 1981-18).

### 3. Kinerja Guru

Menurut Departemen pendidikan nasional (Depdiknas) kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keahlian dan kualifikasinya (Depdiknas ; 2004-11). Selanjutnya menurut Mulyasa Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Mulyasa ; 2013-10).



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Loyalitas guru**

###### a) Definisi loyalitas guru

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan ; 2001-25). Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo ; 2002-9).

###### b) Faktor yang mempengaruhi loyalitas guru

Selanjutnya Steers dan Porter (dalam Kusumo ; 2006-8) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

c) Aspek-aspek loyalitas

Aspek aspek loyalitas guru yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari ; 2005-17), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1) Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama

sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari :  
keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

**Tabel 2.1 indikator Loyalitas Guru**

| Variabel       | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Loyalitas Guru | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya tingkat ketaatan terhadap peraturan</li> <li>2. Adanya kedisiplinan dalam jam mengajar</li> <li>3. Memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan positif</li> <li>4. Adanya ketaatan dalam pengalaman agama islam</li> </ol> |
|                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya pemenuhan tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah</li> <li>2. Adanya pemenuhan tanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>3. Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas</li> </ol>                     |
|                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kesetiaan terhadap lembaga</li> <li>2. Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin</li> </ol>                                                                                                                    |
|                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kesukaan terhadap profesi guru</li> <li>2. Adanya pembelajaran yang efektif</li> </ol>                                                                                                                                  |

Sumber : Simbolon, Hotma BR,2015, 2.

## 1. Komunikasi Guru

### a) Definisi komunikasi guru

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dan pemahaman dari satu orang ke orang lainnya. Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta ; 2014-10). Komunikasi merupakan tindakan mengirim pesan melalui media yang berbeda, dapat dilakukan secara verbal atau nonverbal, formal atau non-formal selama menyampaikan pemikiran yang membangkitkan ide, gerak tubuh, tindakan, dll. Komunikasi yang baik dianggap sebagai keterampilan yang dipelajari (Radovic Markovic & Salamzadeh ; 2018-16).

b) Faktor yang mempengaruhi komunikasi guru

Menurut (Warsita ; 2008-99) “Faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu pengetahuan, pengalaman, intelegensi, kepribadian dan biologis”.

- 1) pengetahuan, Dalam perspektif komunikasi, pengetahuan dapat diartikan sebagai informasi, pemahaman, atau kesadaran yang diperoleh melalui pengalaman atau pendidikan. Pengetahuan memainkan peran penting dalam komunikasi karena berfungsi sebagai dasar bagi individu untuk menginterpretasikan pesan, berinteraksi dengan orang lain, dan membangun pemahaman bersama.
- 2) Pengalaman dalam perspektif komunikasi dapat dipahami sebagai proses bagaimana individu memahami, menginterpretasi, dan mengekspresikan pengalaman mereka melalui berbagai cara komunikasi. Ini mencakup bagaimana seseorang menggunakan bahasa, simbol, dan tindakan non-verbal untuk membagikan pengalaman mereka dengan orang lain, serta bagaimana mereka memproses dan memahami pengalaman orang lain melalui komunikasi.
- 3) Intelegensi, Dalam perspektif komunikasi, inteligensi (atau kecerdasan) dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk memahami dan menginterpretasi pesan serta konteks komunikasi dengan efektif.
- 4) Kepribadian, memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Dalam perspektif komunikasi, pemahaman tentang berbagai aspek kepribadian dapat

membantu dalam mengidentifikasi, memahami, dan menyesuaikan metode komunikasi yang paling efektif antar individu.

- 5) Biologis, Dalam perspektif komunikasi, aspek biologis memainkan peran penting dalam memahami bagaimana individu berkomunikasi dan mengapa mereka berkomunikasi dengan cara tertentu. Aspek biologis merujuk pada faktor-faktor fisik dan neurologis yang mempengaruhi proses komunikasi, termasuk otak, sistem saraf, dan proses fisiologis lainnya.

c) Dimensi / aspek-aspek Komunikasi Guru

Instrumen komunikasi Guru yang ada didasarkan pada konteks barat dan instrumen ini cenderung mengukur efektivitas Komunikasi Guru secara keseluruhan. Beberapa skala Komunikasi Guru di antaranya berasal dari Roberts dan O'Reilly yang menyediakan kuesioner komunikasi Guru (OCQ) (Roberts & O'Reilly ; 1974-13), Wiio dan Helsila yang mempublikasikan kuesioner audit komunikasi LTT (LTT) (Wiio & Helsila ; 1974-18), Downs dan Hazen yang mengembangkan kuesioner kepuasan komunikasi (CSQ), dan Zwijze-Koning & de Jong mengembangkan *Communication Satisfaction Questionnaire* (CSQ) (Zwijze-Koning & de Jong ; 2007-10).

Roberts dan O'Reilly menjelaskan bahwa OCQ dirancang untuk membandingkan komunikasi antar organisasi. Dimensi yang dipilih untuk mengukur komunikasi meliputi 13 variabel komunikasi dan tiga variabel terkait komunikasi. Variabel komunikasi adalah: keinginan untuk interaksi, arah ke atas, arah ke bawah, arah lateral, akurasi, *summarization frequency*,

*gate keeping, overload*, kepuasan, dan empat modalitas tertulis, tatap muka, telepon, dan saluran komunikasi lainnya. Variabel yang berhubungan dengan komunikasi adalah: kepercayaan pada atasan, pengaruh atasan, dan aspirasi mobilitas (Roberts & O'Reilly ; 1974-17).

CSQ, yang dikembangkan oleh Downs dan Hazen, terdiri dari 51 pertanyaan di mana empat item berfokus pada variabel kepuasan dan produktivitas karyawan. Dua pertanyaan terbuka meminta responden untuk mengomentari perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Lima item berhubungan dengan informasi demografis sedangkan 40 pertanyaan sisanya, dibagi menjadi delapan dimensi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-15).

Selanjutnya para ahli komunikasi organisasi dari Asosiasi Komunikasi Internasional awalnya mengembangkan kuesioner audit ICA untuk menilai sistem komunikasi dalam organisasi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-19). Kuesioner audit ICA terdiri dari 122 item dalam 13 dimensi, yang dimaksudkan untuk mengukur sikap dan persepsi responden tentang sumber komunikasi, pesan, saluran, dan penerima (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-13). Kuesioner OCA dikembangkan oleh Osmo A. Wiio dan rekan-rekannya di Helsinki Research Institute mengukur 12 dimensi dan 76 item komunikasi dalam konteks organisasi (Wiio & Helsila ; 1974-36).

Berdasarkan beberapa skala di atas, indikator berikut terlihat jelas di seluruh konstruksi komunikasi organisasi yang ada, di antaranya: iklim

komunikasi; arus informasi; karakteristik pesan; dan struktur komunikasi (Abu Bakar & Su Mustaffa ; 2013-26).

Dimensi Komunikasi Guru sangat beragam, namun umumnya merujuk pada keterampilan individu ketika berkomunikasi dengan individu lain dalam suatu organisasi. Dimensi-dimensi ini merupakan dasar dalam pengukuran efektivitas komunikasi organisasi yang efektif. Oleh sebab itu, penguasaan individu terhadap dimensi-dimensi ini akan mengantarkan pada terbentuknya komunikasi yang efektif sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan/kinerja individu dan organisasi, sebaliknya ketidakefektifan pegawai/karyawan ketika berkomunikasi dalam organisasi akan berdampak pada rendahnya kinerja individu dan organisasi.

**Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Guru**

| Variabel              | Indikator/Dimensi   |
|-----------------------|---------------------|
| Komunikasi Organisasi | Alur Informasi      |
|                       | Iklim Komunikasi    |
|                       | Karakteristik Pesan |
|                       | Struktur Organisasi |
|                       | Ikatan Kelompok     |
|                       | Kepedulian          |

*Sumber: (Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013)*

## **2. Kinerja Guru**

### **a) Definisi Kinerja Guru**

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memenuhi nilai-nilai sekolah (C.-F. Wang ; 2010-15). Setiyati dalam Amtu mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya atas dasar kemampuan profesionalnya (Amtu ; 2020-20).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan kinerja terkait dengan seberapa baik pegawai/karyawan melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka atau sejauh mana mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Peningkatan kinerja guru diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi/sekolah. Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa kinerja masing-masing pegawai (dalam hal ini guru) akan berdampak pada kinerja sekolah pada umumnya. Pernyataan ini menyiratkan bahwa seorang manajer/kepala sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah secara berkesinambungan. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga tindakan intervensi dapat dirumuskan secara tepat.

#### b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja semua unsur yang berada di sekolah dapat memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya :

- 1) Stres Kerja, Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional dan fisik (Jamal ; 2011-10). Ketika tubuh terus-menerus merespons tuntutan atau ancaman yang terus-menerus, mekanisme coping akan bekerja secara berlebihan, yang dapat merusak kesehatan. Kondisi seperti ini yang akan menghambat pencapaian kinerja pegawai (Shaikh et al ; 2017-12).

- 2) Motivasi, Motivasi merupakan salah satu elemen terpenting bagi keberhasilan karyawan, dan pada akhirnya target dan tujuan organisasi (Shaikh ; 2017-14). Motivasi terhadap pekerjaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan dalam kehidupan pekerja karena motivasi tersebut menjadi alasan dasar untuk bekerja dalam kehidupan (Shaikh ; 2017-17).
- 3) Dukungan organisasi, Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan manajemen memiliki dampak kuat (langsung dan tidak langsung) terhadap kinerja (Diamantidis & Chatzoglou ; 2019-19). Penelitian lain diuraikan oleh Morrison dan Phelps, ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung pekerjaan mereka, maka kemungkinan peningkatan kinerja pekerjaan akan diperhatikan (Morrison & Phelps ; 1999-11).
- 4) Pelatihan Kerja, Pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan maka semakin besar moralnya, sehingga semakin akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. sebaliknya akan terjadi pemborosan waktu, uang, dan sumber daya jika karyawan tidak dilatih dengan benar (Onyango & Wanyoike ; 2014-19). Pelatihan umumnya diberikan dalam dua cara. Pertama, pelatihan di tempat kerja. Metode pelatihan di tempat kerja adalah metode yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaan sehari-hari. (Onyango & Wanyoike ; 2014-20).

- 5) Iklim Organisasi, Literatur yang ada menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif mengarah ke tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang merupakan konsep penting dalam dalam pembentukan sikap karyawan dan kinerja (Berberoglu ; 2018-25). Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan kerja (Kubendran ; 2013-21).
- 6) Komunikasi Kerja, Manusia menggunakan komunikasi sebagai saluran untuk saling berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari (shonubi & Akintaro ; 2016-10). Komunikasi yang baik merupakan sebuah alat yang diperlukan untuk mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan memelihara hubungan kerja yang kuat di dalam sebuah organisasi (O. C. Hee ; 2019-15).
- 7) Keterampilan, Penelitian membuktikan bahwa *soft skill* dan metodologi pelatihan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan (Ackah, 2014; Ayu ; 2018; Ibrahim ; 2017-19). Keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, misalnya seorang dosen harus terampil dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Penilaian Kinerja
- 8) *Self Esteem, Self-esteem* mengacu pada apakah seseorang memandang dirinya sendiri dalam istilah yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Ellis ; 2019-27). Perasaan harga diri cenderung berfluktuasi ketika pengalaman orang berubah dari hari ke hari. Semakin baik *self esteem* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada

meningkatnya kinerja mereka (Büyükşahin Çevik, 2017; Choi & Cho, 2017; Mocheche ; 2017-28).

- 9) Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Chin & Rowley ; 2018-26). Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, di mana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai/karyawan pada suatu organisasi (Colquitt ; 2017; Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016-14).

Sedangkan menurut Kasmir (2016 ; 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

Beberapa faktor di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu pemimpin yang menyadari terjadinya penurunan kinerja pegawai harus dengan cepat dan tanggap mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c) Aspek-aspek / dimensi Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, Guru dituntut memiliki empat kompetensi sebagaimana yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Indikator masing-masing kompetensi tersebut dijelaskan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16

Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi :

**Tabel 2.3. Indikator Kompetensi Guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**

| No | Kompetensi Guru      | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Kompetensi Pedagogik | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, kultural, emosional, dan intelektual.</li> <li>2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.</li> <li>3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.</li> <li>4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik</li> <li>5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.</li> <li>6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.</li> <li>7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.</li> <li>8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar</li> <li>9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran</li> <li>10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.</li> </ol> |

Sumber: Permendiknas (2007)

#### **4. Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Untuk lebih memahami efektivitas pekerjaan, penting untuk mempelajari hubungan antara kinerja, pekerja/karyawan, dan faktor situasi. Kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi profitabilitas dari setiap organisasi (Bevan ; 2012-37). tersebut mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam suatu misi pencapaian tujuan organisasi (Al-Omari & Okasheh ; 2017-29).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan guru antara lain termasuk peralatan, lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik atas kinerja, di samping pengetahuan, keterampilan dan sikap (Al-Omari & Okasheh ; 2017-12). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni kepuasan kerja (Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016-3). Stres kerja (Jamal ; 2011-2), Motivasi (Shaikh ; 2017-9), Dukungan organisasi (Diamantidis & Chatzoglou ; 2019-7), Pelatihan Kerja, (Onyango & Wanyoike ; 2014-7), Iklim Organisasi (Berberoglu, 2018; Permarupan ; 2013-2), Komunikasi Kerja, (shonubi & Akintaro ; 2016-5), Keterampilan, (Ackah, 2014; Ayu ; 2018; Ibrahim ; 2017-4). Self Esteem, (Ellis ; 2019-1). Kepuasan Kerja (Chin & Rowley ; 2018-6).

## **B. Penelitian Relevan**

Berdasarkan latar belakang dan deskripsi teoritis yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik dan berkualitas dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu, pengembangan Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru.

- 1) (Winarni ; 2024-17) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro” Penelitian ini bersifat eksplanatori dan menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung budaya sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui loyalitas guru di SMPN 2

Balen Bojonegoro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 32 guru yang diambil melalui teknik sensus sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Meskipun budaya sekolah dan kepuasan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, keduanya berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui loyalitas guru. Loyalitas guru sendiri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan, kinerja dan loyalitas guru, serta budaya sekolah dan kepuasan kerja di SMPN 2 Balen Bojonegoro dinilai baik hingga sangat baik.

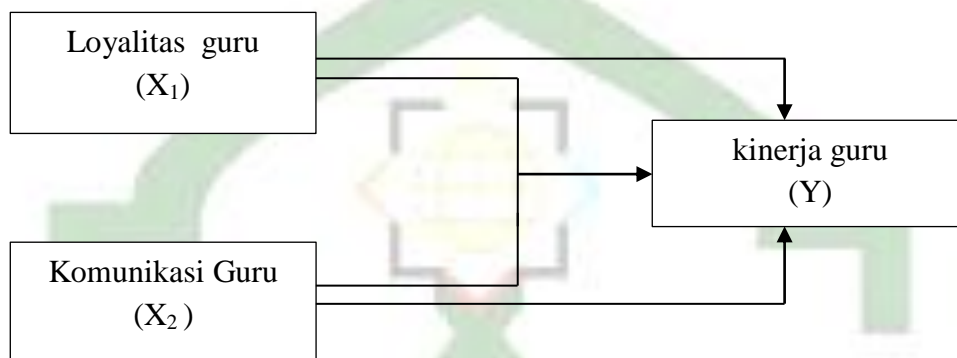
- 2) (Siti Thohiroh, Syafaruddin ; 2020-12) dengan judul Penelitian “ Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Loyalitas guru di sekolah menengah kejuruan negeri pertanian terpadu provinsi riau”. Jenis penelitian ini adalah korelasional, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat komunikasi efektif, loyalitas guru dan pengaruh komunikasi efektif terhadap loyalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 75 sampel dan hasil analisis uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa besar  $r_{xy}$  sebesar 0,607 dan  $F_{hit} = 42,489$  dengan  $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi efektif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas guru (Y). R

square pada hasil uji ini adalah sebesar 0,368 yang mengandung pengertian bahwa 36,8% variabel loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi efektif, sedangkan 63,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan, motivasi dan lain-lain. Dengan demikian, untuk meningkatkan loyalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat komunikasi efektif di sekolah tersebut.

- 3) (Fatriani widayati dkk ; 2020-20) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas kerja terhadap kinerja guru”. metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu; (2) mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Sekayu; dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda dengan menggunakan program Jeffreys's Amazing Statistics Program (JASP). Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 53%; (2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu

dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 73%; dan (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan angka koefisien konstant ( $\alpha$ ) 5,551, koefisien X<sub>1</sub> = 0,066 dan Koefisien X<sub>2</sub> = 0,841 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$ .

### B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 kerangka berfikir

Dari gambar diatas dapat diiclaskan bahwa terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. variabel bebas yaitu variabel Loyalitas Guru (X<sup>1</sup>), variabel Komunikasi Guru (X<sup>2</sup>) dan variabel terikat yaitu kineria guru (Y). Diketahui dari kerangka berfikir tersebut bahwa variabel Loyalitas Guru (X<sub>1</sub>) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y), dan variabel Komunikasi Guru (X<sub>2</sub>) juga mempengaruhi kinerja guru (Y). jadi dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Guru (X<sup>1</sup>) dan Komunikasi Guru (X<sup>2</sup>) secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y).

### D. Hipotesis

Hipotesis statistik merupakan dugaan atau pernyataan yang perlu diuji kebenarannya.

1. Ho:  $\rho_{YX_1} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Loyalitas Guru terhadap kinerja guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh

Ha :  $\rho_{YX_1} \neq 0$

terdapat pengaruh langsung Loyalitas Guru terhadap kinerja guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh

2. Ho:  $\rho_{YX_2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Komunikasi Guru terhadap kinerja Guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh.

Ha:  $\rho_{YX_2} \neq 0$

Terdapat pengaruh langsung Komunikasi Guru terhadap Kinerja guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh

3. Ho:  $\rho_{YX_1X_2} = 0$

Tidak terdapat pengaruh langsung Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap kinerja guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh

Ha :  $\rho_{YX_1X_2} \neq 0$

Terdapat pengaruh langsung Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap kinerja guru di Sekolah SMPN 12 Sungai Penuh

K E R I N C I

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiono ; 2016-17). Jadi, tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena pendekatannya berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Dalam penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang dapat menghasilkan data numerik, seperti kuesioner atau tes terstandarisasi. Data ini kemudian dianalisis dengan metode statistik untuk menemukan pola, hubungan, atau perbedaan antara variabel.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Dalam sebuah penelitian, populasi adalah wilayah atau cakupan yang ingin diteliti oleh seorang peneliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek. ( Sugiono ; 2016-62). Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah guru SMPN 12 Kota Sungai Penuh yang berjumlah 50 guru.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik dari populasi yang di ambil berdasarkan prosedur tertentu yang mewakili dari keseluruhan populasi (Siyoto & sodik ; 2015-64).

Teknik sampel yang digunakan adalah *Simpel Random Sampling* . Menurut Sugiyono dalam Malasari Harahap *Simple Random Sampling* merupakan metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel (Harahap ; 2018-13). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari ; 2022-17). Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik *Random Sampling* karena jumlah populasi yang relative kecil. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang guru di SMPN 12 Sungai Penuh dikarenakan populasi guru di SMPN 12 Sungai Penuh kurang dari 100 Orang guru.

### C. Variabel Penelitian

(Menurut Sugiono ; 2016-39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Agustian et ; 2019-12) ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Variabel bebas (independen)

(Sugiyono ; 2019-69) Dalam Suwarsa mengatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (dependen) (Suwarsa ; 2021-18) Dalam

penelitian ini variabel bebasnya adalah Loyalitas Guru (X1) Dan Komunikasi Guru (X2).

2. Variabel terikat (dependen)

(Sugiyono ; 2019-69) dalam Suwarsa mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

**D. Teknik Pengumpulan Data**

**1. Variabel Kinerja Guru**

a) Definisi konseptual Kinerja Guru

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru mencapai tujuan sekolah atau memenuhi nilai-nilai sekolah (C.-F. Wang ; 2010-15).

b) Definisi operasional Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan guru SMPN 12 Sungai Penuh dalam mencapai tujuan sekolah tersebut yang berupa kemampuan di bidang pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

c) Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Peneliti mengembangkan instrument penilaian Kinerja Guru yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain :

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru**

| No | Kompetensi | Indikator                                                                   | Nomor Item          |
|----|------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1  | Pedagogik  | a. Mengetahui karakteristik peserta didik                                   | 1, 2, 3, 4, 5, 6    |
|    |            | b. Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. | 7, 8, 9, 10, 11, 12 |
|    |            | c. Pengembangan kurikulum                                                   | 13, 14, 15, 16      |

| No | Kompetensi | Indikator                              | Nomor Item                                 |
|----|------------|----------------------------------------|--------------------------------------------|
|    |            | d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 |
|    |            | e. Pengembangan potensi peserta didik  | 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34                 |
|    |            | f. Komunikasi dengan peserta didik     | 35, 36, 37, 38, 39, 40                     |
|    |            | g. Penilaian dan evaluasi              | 41, 42, 43, 44, 45                         |

Sumber : Permendiknas (2007)

## 2. Variabel Loyalitas Guru

### a) Definisi konseptual Loyalitas Guru

(Hasibuan ; 2001-6) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

### b) Definisi operasional Loyalitas Guru

Loyalitas Guru merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian guru SMPN 12 Sungai Penuh yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan guru tersebut.

### c) Instrument penelitian Loyalitas Guru

Peneliti mengembangkan instrument penilaian Loyalitas Guru yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain :

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Loyalitas Guru**

| Variabel  | Indikator                                           | Nomer Angket |
|-----------|-----------------------------------------------------|--------------|
| Loyalitas | 1. Adanya tingkat ketaatan terhadap peraturan       | 1, 8, 24     |
|           | 2. Adanya kedisiplinan dalam jam mengajar           | 13, 16       |
|           | 3. Memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan positif | 18, 20       |
|           | 4. Adanya ketaatan dalam pengamalan agama Islam     | 2, 25        |

|  |                                                                    |        |
|--|--------------------------------------------------------------------|--------|
|  | 1. Adanya pemenuhan tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah   | 19, 24 |
|  | 2. Adanya pemenuhan tanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu | 9, 22  |
|  | 3. Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas                       | 4, 14  |
|  | 1. Adanya kesetiaan terhadap lembaga                               | 3, 10  |
|  | 2. Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin              | 21, 23 |
|  | 1. Adanya kesukaan terhadap profesi guru                           | 5, 12  |
|  | 2. Adanya pembelajaran yang efektif                                | 6, 15  |

Sumber : Simbolon, Hotma BR. (Februari 2015): 2.

### 3. Variabel Komunikasi Guru

#### a) Definisi konseptual Komunikasi Guru

Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta & Papathanasiou ; 2014-10).

#### b) Definisi operasional Komunikasi Guru

Komunikasi Guru merupakan pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara guru SMPN 12 Sungai Penuh menggunakan ucapan atau cara lain.

#### c) Instrument penelitian Komunikasi Guru

Peneliti mengembangkan instrument penilaian Komunikasi Guru yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain :

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Guru**

| Variabel        | Indikator/Dimensi   | Nomor Item                  |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|
| Komunikasi Guru | Alur Informasi      | 1, 2, 3, 4, 5, 6            |
|                 | Iklim Komunikasi    | 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 |
|                 | Karakteristik Pesan | 15, 16, 17, 18              |
|                 | Struktur Organisasi | 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25  |

| Variabel | Indikator/Dimensi | Nomor Item                 |
|----------|-------------------|----------------------------|
|          | Ikatan Kelompok   | 26, 27, 28, 29, 30, 31     |
|          | Kepedulian        | 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 |

Sumber: (Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013)

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik (Arifin ; 2014-20).

Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah berupa angket dari variabel loyalitas guru (X1) komunikasi organisasi (X2) kinerja guru (Y).

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari empat alternatif jawaban yang disiapkan atau disiapkan yaitu:

**Tabel 3.4 Skor Butir Kriteria Penilaian**

| Kriteria Penilaian  | Opsi | Positif | Negatif |
|---------------------|------|---------|---------|
| Sangat Tidak Setuju | STS  | 1       | 5       |
| Tidak Setuju        | TS   | 2       | 4       |
| Netral              | N    | 3       | 3       |
| Sangat Setuju       | SS   | 4       | 2       |
| Setuju              | S    | 5       | 1       |

Sumber Data : Depi Liasna Br Sembiring (2019)

### F. Analisis Uji Instrument

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reabilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan di SMPN 12 Sungai Penuh yang memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Cara

yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di SMPN 12 Sungai Penuh yang terpilih sebagai responden uji coba. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/skor.

### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono dalam Angioni menyatakan bahwa Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total (Angioni ; 2021-13). Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan program SPSS. Jadi uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa efektif kuisioner dari variabel Loyalitas Guru (X1) Komunikasi Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y) di SMPN 12 Sungai Penuh.

### **2. Uji Reabilitas**

Menurut (Ghozali ; 2018-29), uji reabilitas dilakukan sebagai alat ukur kuesioner penelitian yang mana didalamnya merupakan bagian dari indikator variabel yang diteliti. Uji reabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Berdasarkan (Sugiyono ; 2018-.24), instrument dapat dianggap riabel apabila objek yang sama tetap menciptakan hasil data yang sama meskipun telah dilakukan pengujian secara berulang. Menurut Ghozali (2018), penelitian terhadap uji reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan tolak ukur nilai cronbach

alpha, dimana instrument dalam penelitian mampu dianggap riabel jika hasilnya memiliki nilai di atas 0,7. Jadi uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang terhadap variabel Loyalitas Guru (X1) Komunikasi Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y) di SMPN 12 Sungai Penuh.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

##### **1. Analisis Deskriptif**

Deskripsi data tentang Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Deskriptif data Sebagai kinerja guru dengan melihat rata-rata dengan rumus berikut (Yusuf ; 2013-62) .

$$\bar{X} = \frac{\sum xn}{N}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = rata-rata hitung

$\sum$  = sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan

mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf ; 2013-64) :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan :

P = Tingkat persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

Alasan peneliti melakukan: analisis deskriptif pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang hubungan antara Loyalitas Guru, Komunikasi Guru dan Kinerja Guru yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis statistik yang lebih lanjut.

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3. 5 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian**

| <b>Interval</b>                  | <b>Kategori</b> |
|----------------------------------|-----------------|
| $X \leq M - 1,5 SD$              | Sangat Rendah   |
| $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$ | Rendah          |
| $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$ | Sedang          |
| $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$ | Tinggi          |
| $X > M + 1,5 SD$                 | Sangat tinggi   |

Sumber: (Azwar ; 2013-147)

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean (Rata-Rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji persyaratan analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program (SPSS).

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak (Fahmeyzan ; 2018-32). Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti ; 2020-293).

Alasan peneliti melakukan uji normalitas karena peneliti ingin memeriksa apakah data Loyalitas Guru, Komunikasi Guru, dan Kinerja Guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

## **b. Uji Linearitas**

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel

independent dan dependen, Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen. pengambilan keputusan uji linearitas mengatakan bahwa dasar yaitu apabila nilai signifikansi linear  $> 0,05$  maka terdapat variabel independent dan dependen linear antara hubungan yang dan apabila nilai signifikansi linear  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen (Rohmial ; 2016-77),

Peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel Loyalitas Guru, Komunikasi Guru, dan Kinerja Guru sehingga dapat mengetahui apakah hubungan antara Loyalitas Guru, Komunikasi Guru, dan Kinerja Guru membentuk pola garis lurus.

## **c. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali dalam Rohmial uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Rohmial ; 2016-77). (Ghozali ; 2017-73) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya

multikolinearitas antar Variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks matriks korelasi dengan ketentuan sebagai sebagai berikut: jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari  $> 0,90$  maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ( $< 0,90$ ) maka tidak terdapat multikolinearitas (Aritonang ; 2022-142).

Tujuan peneliti melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini karena peneliti ingin melihat ada atau tidaknya korelasi antara Loyalitas Guru, Komunikasi Guru dengan cara melihat apakah ada masalah multikolinearitas.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali dalam Ayuwardani menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan jenis dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ammwardani ; 2018-148). Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ( $>$ ) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas (Jelanti ; 2020-294). Tujuan peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa stres kerja dan motivasi kerja menyebabkan terjadinya regresi linear sederhana menjadi tidak efektif dan akurat dari kesalahan dalam model

analisis regresi peneliti berubah secara sistematis seiring perubahan nilai dari stres kerja dan motivasi kerja.

### **3. Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan praduga ataupun asumsi sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melakukan penelitian (Sugiyono ; 2015-96). Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan signifikansi 5% yaitu (Ghozali ; 2018-78):

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

#### **a. Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan. Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan antara satu Variabel dependen dan satu variabel hubungann independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier. dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti

dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono ; 2016-261).

#### **b. Uji Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali ; 2018-21).

#### **c. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variable Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variable independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali : 2018). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%.

- 1) Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table
  - a) Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ , maka  $H_0$  diterima
  - b) Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ , maka  $H_0$  diterima
- 2) Dengan membandingkan angka probabilitas signifikansi
  - a) Apabila  $\text{sig.} > (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

b) Apabila  $\text{sig.} < (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**d. Uji Simultan (Uji F)**

Pada pengujian ini dapat diketahui apa semua variable bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variable terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

- 1) Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variable independen (X) berpengaruh terhadap variable dependen (Y)
- 2) Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variable independen (X) tidak berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

**e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan nilai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel bebas memberikan variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi  $R^2$  adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y_i}$$

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Uji Coba Instrumen

###### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai  $r$  hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari  $r$  tabel dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  sehingga didapatkan hasil  $df = 50 - 2 = 48$  dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0.284 (Lampiran 2).

Kemudian hasil  $r$  hitung dan  $r$  tabel dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Adapun perhitungan uji validitas variabel  $X_1$  (Loyalitas Guru),  $X_2$  (Komunikasi Guru) dan  $Y$  (Kinerja Guru) dapat dilihat pada (Lampiran 3).

###### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 23.

##### 1) Hasil Uji Reabilitas Loyalitas Guru

Adapun hasil output uji reabilitas variable Loyalitas Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Uji Reabilitas Variabel Loyalitas Guru (X1)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .711                          | 11         |

Sumber: SPSS, 23.

Berdasarkan table di atas hasil uji reliabilitas untuk variabel loyalitas guru menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,711, > 0,50 Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Loyalitas Guru adalah reliable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen Loyalitas Guru menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

## 2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi Guru (X2)

Adapun hasil output uji reabilitas variable Komunikasi Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Uji Reabilitas Komunikasi Guru (X2)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .896                          | 38         |

Sumber: SPSS,23.

Berdasarkan table di atas hasil uji reliabilitas untuk variabel Komunikasi guru menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896, > **0,50** Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Komunikasi Guru adalah reliable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen Komunikasi Guru

menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

### 3) Hasil Uji Reabilitas variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil output uji reabilitas variable Kinerja Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .910                   | 40         |

Sumber: SPSS,23.

Berdasarkan tabel di atas output *Reliability Statistics*, nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,910 > 0,50$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Kinerja Guru adalah reliable atau konsisten. Reliable suatu instrument menunjukkan bahwa instrumen Kinerja Guru menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif

#### 1) Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden yang merupakan guru mengajar di SMPN 12 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden**

| No | Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1  | Laki-laki     | 17     | 34%        |
| 2  | Perempuan     | 33     | 66%        |
|    | Jumlah        | 50     | 100%       |

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang dengan persentase 66%.

**b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel**

**1) Kinerja Guru (Y)**

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 281,65. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Kinerja Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Table 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori**

| Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq 134,327$           | Sangat Rendah | 2         | 4,00%  |
| $134,327 < X \leq 151,109$ | Rendah        | 1         | 2,00%  |
| $151,109 < X \leq 167,891$ | Sedang        | 4         | 8,00%  |
| $167,891 < X \leq 184,673$ | Tinggi        | 26        | 52,00% |
| $X > 184,673$              | Sangat Tinggi | 17        | 34,00% |
| Total                      |               | 50        | 100%   |

Sumber: data yang diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 50 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh yaitu 2 responden (44%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 1 responden (2%) tergolong dalam kategori rendah, 4 responden (8%) tergolong dalam kategori sedang, 26 responden (52%) tergolong dalam kategori tinggi, dan 17 responden (34%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada (Lampiran 3).

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 159,5. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori Sedang.

## **2) Loyalitas Guru (X1)**

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 4,047. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Loyalitas Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi dan Persentase Loyalitas Guru Berdasarkan Kategori**

| Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq 134,327$           | Sangat Rendah | 2         | 4,00%  |
| $134,327 < X \leq 151,109$ | Rendah        | 1         | 2,00%  |
| $151,109 < X \leq 167,891$ | Sedang        | 4         | 8,00%  |
| $167,891 < X \leq 184,673$ | Tinggi        | 26        | 52,00% |
| $X > 184,673$              | Sangat Tinggi | 17        | 34,00% |
| Total                      |               | 50        | 100%   |

*Sumber: data yang diolah, 2025*

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 50 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Loyalitas Guru di SMPN 12 Sungai Penuh yaitu 2 responden (4%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 1 responden (2%) tergolong dalam kategori rendah, 4 responden (8%) tergolong dalam kategori sedang, 26 responden (52%) tergolong dalam kategori tinggi, dan 17 responden (34%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada (Lampiran 3).

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 42,24. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori Sedang.

### 3) Komunikasi Guru (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 23. Untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar

13, 238. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan interval skor pada variabel Komunikasi Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi dan Persentase Komunikasi Guru Berdasarkan Kategori**

| Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq 134,203$           | Sangat Rendah | 4         | 8,00%  |
| $134,203 < X \leq 147,441$ | Rendah        | 4         | 8,00%  |
| $147,441 < X \leq 160,679$ | Sedang        | 21        | 42,00% |
| $160,679 < X \leq 173,917$ | Tinggi        | 7         | 14,00% |
| $X > 173,917$              | Sangat Tinggi | 14        | 28,00% |
| Total                      |               | 50        | 100%   |

*Sumber: data yang diolah, 2025*

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 50 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh yaitu 4 responden (8%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 4 responden (8%) tergolong dalam kategori rendah, responden 21 (42%) tergolong dalam kategori sedang, 7 responden (14%) tergolong dalam kategori tinggi, dan 14 responden (28%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah dan hasil persentase dapat dilihat pada (Lampiran 3).

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 154,06. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori Sedang.

### 3. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dinyatakan apakah nilai terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pada metode one sampel kolmogorov smirnov test, kriteria yang digunakan adalah melalui nilai asym. Sign (2-tailed) dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5%, sehingga apabila nilai asym, sign (2-tailed) > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi distribusi normal. Dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                          |                         | Unstandardized Residual |      |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N                                        |                         | 50                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |      |
|                                          | Std. Deviation          | 12.36636899             |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .158                    |      |
|                                          | Positive                | .109                    |      |
|                                          | Negative                | -.158                   |      |
| Test Statistic                           |                         | .158                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .590                    |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .590                    |      |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .002 |
|                                          |                         | Upper Bound             | .005 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: SPSS, 23.0

Berdasarkan hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0.590 > 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti bahwa data sampel Loyalitas Guru, Komunikasi Guru dan Kinerja Guru terwakili dengan baik oleh populasi dari ketiga variable tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terhadap hubungan yang linear antara variabel predictor atau independen (X) dan variabel kriterium atau dependen (Y), Suatu data dikatakan linear apabila signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.9 Loyalitas Guru (X1)**

|                                  |                |                          | ANOVA Table    |    |             |        |      |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                                  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| Kinerja Guru *<br>Loyalitas Guru | Between Groups | (Combined)               | 7565.656       | 14 | 540.404     | 3.780  | .001 |
|                                  |                | Linearity                | 1819.652       | 1  | 1819.652    | 12.727 | .001 |
|                                  |                | Deviation from Linearity | 5746.004       | 13 | 442.000     | 3.091  | .169 |
|                                  | Within Groups  |                          | 5004.264       | 35 | 142.979     |        |      |
| Total                            |                |                          | 12569.920      | 49 |             |        |      |

Sumber : SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa tabel anova diperoleh nilai *deviation from linearit* sebesar  $0,169 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar 2 variabel, serta nilai *linearity* sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel antara variabel Loyalitas Guru dan Kinerja Guru.

**Tabel 4. 10 Komunikasi Guru (X2)**

|                                   |                |                          | ANOVA Table    |    |             |        |      |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
|                                   |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
| Kinerja Guru *<br>Komunikasi Guru | Between Groups | (Combined)               | 10079.039      | 27 | 373.298     | 3.297  | .003 |
|                                   |                | Linearity                | 4143.191       | 1  | 4143.191    | 36.594 | .000 |
|                                   |                | Deviation from Linearity | 5935.848       | 26 | 228.302     | 2.016  | .049 |
|                                   | Within Groups  |                          | 2490.881       | 22 | 113.222     |        |      |
| Total                             |                |                          | 12569.920      | 49 |             |        |      |

Sumber: SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa tabel anova diperoleh nilai *deviation from linearit* sebesar  $0,049 > 0,05$  yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar 2 variabel, serta nilai *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel antara variabel Loyalitas Guru dan Kinerja Guru.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan variable dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji ini adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

| Model |                 | Coefficients <sup>a</sup>     |            | t    | Sig.  |
|-------|-----------------|-------------------------------|------------|------|-------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |      |       |
| 1     | (Constant)      | 6.253E-15                     | 24.944     | .000 | 1.000 |
|       | Loyalitas Guru  | .000                          | .444       | .000 | 1.000 |
|       | Komunikasi Guru | .000                          | .132       | .000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan variabel Loyalitas Guru (X1) sebesar 1,000 dan Komunikasi Guru (X2) sebesar 1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan besar dari 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru (Y) berdasarkan Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru.

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*Independen*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF (Variance Infation Factor)  $< 10,00$ . Hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas**

| Variabel           | Collinearity Statistic |       |
|--------------------|------------------------|-------|
|                    | Tolerance              | VIF   |
| 1. Loyalitas Guru  | .725                   | 2.603 |
| 2. Komunikasi Guru | .725                   | 2.603 |

Sumber : SPSS, 23.0

Dalam penelitian ini data yang di gunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen.berdasarkan tabel di atas di peroleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai VIF untuk variabel Loyalitas Guru adalah  $2.603 < 10$  dengan nilai tolerance  $0,725 > 0, 10$ . Maka variabel independen Loyalitas Guru dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya antar variabel bebas

tidak saling mempengaruhi secara kuat, sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat.

2. Pada variabel Komunikasi Guru di peroleh nilai VIF  $2.603 < 10$  dengan nilai tolerance adalah  $.0,725 > 0,10$ . Maka variabel independen Komunikasi Guru dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

#### 4. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah uji terhadap pernyataan dengan menggunakan metode statistic. Dengan melakukan pengujian statistic terhadap hipotesis, dapat digunakkn apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Pengambilam keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali ; 2018-78):

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  , maka tidak ada pengaruh positif secara signifikansi variable X terhadap variable Y.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh positif secara signifikansi variable X terhadap variable Y.

##### a. Pengaruh Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

###### 1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing variable yaitu antara variable X terhadap variable Y dengan menggunakan persamaan regresi :

**Tabel 4.13 Uji regresi Linear Sederhana Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)**

| Model |                | Coefficients <sup>a</sup>        |            |                                   |
|-------|----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|
|       |                | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta |
| 1     | (Constant)     | 24.101                           | 24.944     |                                   |
|       | Loyalitas Guru | 1.074                            | .444       | .278                              |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

Catatan:

B : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : kesalahan baku

Beta : nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 24,101 sedangkan nilai Loyalitas Guru (b) adalah 1,074. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24,101. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). Maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 24,101.

b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Guru (X1) sebesar 1,074 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Loyalitas Guru maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 1,074 satuan dengan asumsi variabel lain tidak

mengalami perubahan taua tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Loyalitas Guru dengan Kinerja Guru, Jika Loyalitas Guru pada Guru mneningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

## 2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  sehingga didapatkan hasil  $df = 50 - 2 = 48$  dengan nilai t tabel sebesar 2,010 (Lampiran 6).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan t hitung  $>$  t tabel. Adapun keterangan perhtiungan uji t atau uji signifikansi variebel Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji t Signifikansi Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model          | t     | Sig. |
|----------------|-------|------|
| (Constant)     | 3,966 | ,000 |
| Loyalitas Guru | 2,419 | ,000 |

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Loyalitas Guru memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $2,419 > 2,010$  t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga Loyalitas Guru mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

**b. Pengaruh Komunikasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

**1) Uji regresi linear sederhana**

**Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model |                 | Coefficients <sup>a</sup>     |            |                                |
|-------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta |
| 1     | (Constant)      | 24.101                        | 24.944     |                                |
|       | Komunikasi Guru | .598                          | .132       | .519                           |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

Catatan:

B : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : kesalahan baku

Beta : nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 24,101 sedangkan nilai Komunikasi Guru (b) adalah 0,598. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24,101. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 24,101.

b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Guru (X2) sebesar 0,598 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk

variabel Komunikasi Guru maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 0,598 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Komunikasi Guru dengan Kinerja Guru, Jika Komunikasi Guru pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

## 2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  sehingga didapatkan hasil  $df = 50 - 2 = 48$  dengan nilai t tabel sebesar 2,010 (Lampiran 7).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Komunikasi Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model           | t     | Sig. |
|-----------------|-------|------|
| (Constant)      | 3,966 | ,000 |
| Komunikasi Guru | 4,520 | ,000 |

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan hasil uji t pada table diatas menunjukkan bahwa:

Variabel Komunikasi Guru memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $4,520 > 2,010$  t tabel maka dapat diambil

kesimpulan bahwa hipotesis pertama  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga Komunikasi Guru mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

**c. Pengaruh Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

**1) Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable dependen dengan menggunakan data variable independen yang sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

|       |                 | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
| Model |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)      | 24.101                      | 24.944     |                           |
|       | Loyalitas Guru  | 1.074                       | .444       | .278                      |
|       | Komunikasi Guru | .598                        | .132       | .519                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 24101. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y). maka Kinerja Guru tersebut mengalami peningkatan 24,101.

- 2) Berdasarkan persamaan nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Guru (X1) sebesar 1,074 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Loyalitas Guru maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru 1,074 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Loyalitas Guru dengan Kinerja Guru, jika Loyalitas Guru pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.
- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Komunikasi guru (X2) sebesar 0,598 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Komunikasi Guru maka akan diikuti kenaikan dalam Kinerja Guru sebesar 0,598 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara Komunikasi Guru dengan Kinerja Guru, jika Komunikasi Guru pada Guru meningkat maka Kinerja Guru akan meningkat.

## 2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  sehingga didapatkan hasil  $df = 50 - 2 = 48$  dengan nilai t tabel sebesar 2,010 (Lampiran 6).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Adapun

keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18 Uji t Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. |
| 1 (Constant)    | 24.101                      | 24.944     |                           | .966  | .001 |
| Loyalitas Guru  | 1.074                       | .444       | .278                      | 2.419 | .019 |
| Komunikasi Guru | .598                        | .132       | .519                      | 4.520 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

### 3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 23. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  sehingga didapatkan hasil  $df = 5 - 2 = 48$  dengan nilai F tabel sebesar 3,19 (lampiran 7).

Kemudian hasil F hitung dan F tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji F dengan ketentuan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Adapun keterangan perhitungan uji F atau variabel Loyalitas Guru (X1) dan

Komunikasi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel independen yaitu Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y). berikut hasil uji F dibawah ini:

**Tabel 4.19 Uji F Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 5076.493           | 2  | 2538.246    | 15.920 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 7493.427           | 47 | 159.435     |        |                   |
|       | Total      | 12569.920          | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Guru, Loyalitas Guru

Sumber: SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar  $15,920 > 3,19$  nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

**d. Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur sebarapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefesien detreminasi adalah antara nol dan 1. Jika angka koefesien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .636 <sup>a</sup> | .404     | .378              | 12.627                     |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Guru, Loyalitas Guru

Sumber: SPSS, 23.0

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi untuk variabel Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru, maka dengan melihat R Square dapat diketahui besar pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh adalah sebesar 0,404 atau 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh sebesar 40,4 %. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh masing masing variable independen yakni Kinerja Guru berpengaruh terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru berpengaruh terhadap komunikasi guru. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variable independen terhadap variable dependen yaitu

Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru.

### **1. Pengaruh Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMPN 12 Sungai Penuh. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,419 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai koefisien regresi sebesar 1,074. Hal ini menunjukkan bahwa disetiap kenaikan satu satuan skor Loyalitas Guru akan mengalami peningkatan pada skor Kinerja Guru sebesar 1,074, Maka ditarik kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variable Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Temuan dari penelitian ini mendukung beberapa studi sebelumnya Fatriani Widyawati dkk (2020), Hasil pengujian memperlihatkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh angka  $R$  sebesar 0,854 berarti hubungan antara kedua variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  yang menunjukkan kategori pengaruh yaitu sangat kuat. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,80-1.000, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui

presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Dapat dijelaskan angka yang diperoleh koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,730 yang berarti bahwa loyalitas kerja (X2) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 73%. Jika nilai loyalitas kerja (X2) meningkat 1 skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,730,  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 73%. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa loyalitas juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan hasil penelitian Putrana dkk (2016; Mukhtar dkk, 2020; Darmiati dkk, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa Loyalitas Guru memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap Kinerja Guru. Loyalitas guru merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan ; 2018-95). Kinerja Guru merupakan evaluasi terhadap kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan mendukung perkembangan siswa secara efektif. Kinerja Guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan kealihan dan kualifikasinya (Depdiknas ; 2004-11). Loyalitas Guru SMPN 12 Sungai Penuh terlihat pada bentuk komitmen dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan kinerja mereka. Guru yang loyal tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memiliki kesediaan

untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan sekolah dan peserta didik. Jadi dengan adanya permasalahan Loyalitas Guru di SMPN 12 Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap kesetiaan menjaga dan membela sekolah di SMPN 12 Sungai Penuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika Loyalitas Guru tinggi maka akan tinggi Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.

## **2. Pengaruh Komunikasi Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 12 Sungai Penuh. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai t hitung sebesar 4,520 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan koefisien 0,598 hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Komunikasi Guru akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,598 satuan. Maka ditarik kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan antara variabel Komunikasi Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y).

Temuan penelitian ini mendukung beberapa studi sebelumnya Siti Thohiroh, Syafaruddin, (2010), hasil berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 75 sampel dan hasil analisis uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa besar  $r_{xy}$  sebesar 0,607 dan  $F_{hit} = 42,489$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi efektif (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel loyalitas guru (Y). R square pada hasil uji ini adalah sebesar 0,368 yang mengandung pengertian bahwa 36,8% variabel loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh variabel komunikasi efektif, sedangkan 63,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan, motivasi dan lain-lain. Dengan demikian, untuk meningkatkan loyalitas guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Terpadu Provinsi Riau dapat dilakukan dengan meningkatkan tingkat komunikasi efektif di sekolah tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa Komunikasi Guru memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap Kinerja Guru. Komunikasi Guru adalah suatu proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam (Evveret M. Rogers dan Lawrence Kincaid ; 1981-18). Kinerja Guru adalah gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan presentasi kerjanya (Mulyasa ; 2013-10). Komunikasi Guru SMPN 12 Sungai Penuh terlihat pada proses penyampaian informasi, ide, pemikiran, dan perasaan antara guru dengan siswa, sesama guru, pimpinan sekolah, maupun pihak lain yang terkait dalam lingkungan pendidikan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendukung proses belajar-mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jadi dengan adanya permasalahan Komunikasi Guru di SMPN 12 Sungai Penuh ternyata

mempengaruhi terhadap proses penyampaian informasi, dan komunikasi yang baik antar sesama guru di SMPN 12 Sungai Penuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Guru tinggi maka akan tinggi pula Kinerja Guru SMPN 12 Sungai Penuh.

### **3. Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kinerja Guru (Y), variable Loyalitas Guru dan Kinerja Guru dinyatakan konstanta dengan nilai Kinerja Guru sebesar 24.101. dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai R Square sebesar 0.404. hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 12 Sungai Penuh sebesar 44,4%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Loyalitas Guru (X1) dan Komunikasi Guru (X2) dan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel koefisien determinasi untuk variable Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru, maka dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh adalah 0.404. sementara dipengaruhi factor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini mendukung studi sebelumnya, Pengaruh Budaya sekolah terhadap loyalitas : Koefisien jalur = 0.374, Nilai T

Statistics 3.150, dan P-Value = (0.002<0.05), artinya pengaruh budaya sekolah terhadap loyalitas adalah positif dan signifikan; PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI LOYALITAS GURU DI SMPN 2 BALEN BOJONEGORO 21 JIPA - VOLUME 2, NO. 4, OKTOBER 2024 Pengaruh Kepuasan terhadap loyalitas: Koefisien jalur = 0.577, Nilai T Statistics 4.784, dan P-Values = (0.000<0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap loyalitas adalah positif dan signifikan; Pengaruh Budaya sekolah terhadap kinerja : Koefisien jalur = 0.180, Nilai T Statistics 1.284, dan P-Value = (0.200>0.05), artinya, pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja: Koefisien jalur = 0.1177, Nilai T Statistics 1.093, dan P-Values = (0.275>0.05), artinya, pengaruh Kepuasan terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja: Koefisien Jalur = 0.604, Nilai T Statistics 3.216, dan P-Values = (0.001<0.05), artinya, pengaruh Loyalitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap Kinerja Guru. Loyalitas Guru merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. (Hasibuan ; 2001-25). Komunikasi Guru adalah sebagai pertukaran informasi, pikiran, dan perasaan di antara orang-orang menggunakan ucapan atau cara lain (Kourkouta ; 2014-10). Kinerja Guru

adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya atas dasar kemampuan profesionalnya (Amtu ; 2020-20). Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terlihat pada SMPN 12 Sungai Penuh terlihat pada bentuk komitmen dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan kinerja mereka. Guru yang loyal tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga memiliki kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan sekolah dan peserta didik. Komunikasi Guru SMPN 12 Sungai Penuh terlihat pada proses penyampaian informasi, ide, pemikiran, dan perasaan antara guru dengan siswa, sesama guru, pimpinan sekolah, maupun pihak lain yang terkait dalam lingkungan pendidikan. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk mendukung proses belajar-mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Jadi dengan adanya masalah Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru di SMPN 12 Sungai Penuh ternyata mempengaruhi terhadap pemahaman sejauh mana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses pembelajaran dan kegiatan pendidikan lainnya. Kinerja ini mencerminkan kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta kontribusinya dalam pengembangan siswa dan lingkungan sekolah. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika Loyalitas Guru tinggi maka akan tinggi Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN 12 Sungai Penuh. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh loyalitas guru terhadap kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh. Artinya semakin tinggi loyalitas guru maka semakin tinggi kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh komunikasi guru terhadap kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh. Artinya semakin tinggi komunikasi guru maka semakin tinggi kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh.
3. Loyalitas guru dan komunikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh. Semakin tinggi loyalitas guru dan komunikasi guru maka semakin tinggi kinerja guru SMPN 12 Sungai Penuh.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seorang guru harus memiliki loyalitas yang baik. Dikarenakan loyalitas guru dapat berpengaruh terhadap kehidupan yang baik dan teratur. Bagaimana cara memahami dan menerapkan strategi-strategi apa saja dalam setiap aspek manajemen diri baik aspek pendorongan diri,

2. penyusunan diri, pengendalian diri maupun aspek pengembangan diri agar mampu menjaga semangat dan kinerja. Dan juga diharapkan agar senantiasa menumbuhkan dan menjaga rasa loyalitas terhadap institusi. Loyalitas ini bukan hanya tercermin dari lamanya masa kerja, tetapi juga dari dedikasi, tanggung jawab, serta sikap positif dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pendidik.
3. Seorang guru harus memiliki komunikasi yang baik. dan juga diharapkan agar para guru senantiasa meningkatkan kemampuan komunikasi dalam lingkungan sekolah, baik secara vertikal dengan pimpinan sekolah maupun secara horizontal dengan sesama rekan kerja dan peserta didik. Selain itu, kemampuan komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran di kelas. Guru yang mampu menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan bahasa yang sesuai dengan karakter siswa, serta membangun komunikasi dua arah selama proses mengajar, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif.
4. Upaya meningkatkan kinerja guru harus ditingkatkan oleh guru itu sendiri. Guru diharapkan dapat membangun kesadaran diri bahwa perannya bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi siswa. Dengan menjalankan peran ini secara optimal, kinerja guru akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa dan suasana belajar yang kondusif. guru juga diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan rekan

sejawat dan pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung. Sebab, kinerja guru yang baik tidak hanya dibangun secara individu, tetapi juga tumbuh melalui kolaborasi dan semangat kebersamaan.



## BIBLIOGRAFI

- Abu Bakar, H., & Su Mustaffa, C. (2013). *Organizational communication in Malaysia organizations*. Corporate Communications: An International Journal, 18(1), 87–109. <https://doi.org/10.1108/13563281311294146>.
- Agustina, Titien, dkk. (2022). *Perilaku Keorganisasian*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu*. Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik, 6(1), 42–60.
- Amtu, O., Ambon, N., Pattiruhu, C. M., Prof, A., Childhood, E., Departement, E., & Kristen, I. A. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture , Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885–902.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291–310.
- Aritonang, R.D., Nasution, H.P. & Tarigan, J.S. (2022). *Pengaruh citra merek, sponsor, dan lokasi terhadap keputusan pembelian stan expo dan bazar event pada PT cakra Bramasta internasional*. Konferensi nasional sosial dan engineering politeknik negeri medan, 3(1): 135-152.
- Arifin, M. (2014). *Instrumen Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Pengembangan*. Implementation Science, 39(1), 1.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), 15544–15550.
- Ayuwardani (2018:149) *Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)*, Vol 7, No 1 (2018)
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Büyükşahin Çevik, G. (2017). The Roles of Life Satisfaction, Teaching Efficacy, and Self-esteem in Predicting Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 338–346. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050306>.
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence*

from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>.

Bevan, S. (2012). *Good Work, High Performance and Productivity*. HRD Forum.

Chin, T., & Rowley, C. (2018). Chapter Five - A Yin–Yang Harmony Cognition to Employer–Employee Relationships. In T. Chin & C. B. T.-T. F. of C. M. Rowley (Eds.), *The Future of Chinese Manufacturing* (pp. 109–151). Elsevier.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101108-9.00005-7>.

Colquitt, J., LePine, J. ., & Wesson, M. . (2017). *Organizational Behaviour (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. McGraw-Hill Education.

Depdiknas. (2004). *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.

Djamarah, Syaiful Bahri. (2000). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.

Ellis, L., Farrington, D. P., & Hoskin, A. W. (2019). Chapter 6 - Cognitive and Mental Health Factors. In L. Ellis, D. P. Farrington, & A. W. B. T.-H. of C. C. (Second E. Hoskin (Eds.), *Handbook of Crime Correlates (Second Edition)* (pp. 259–306). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804417-9.00006-5>.

Fahmeyzan, D., Soraya, S. & Etmy, D. (2018). *Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosi*. *Jurnal VARIAN*, 2(1): 31-36.

Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1.3 (2020): 251-257.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hamid, A. (2017). *Peran guru dalam pendidikan modern*. Jakarta: Pustaka Ilmu.

- Hidayat, S., & Noor, S. (2018). *Pengembangan Sistem Informasi Desa Terintegrasi*. IV(2), 1–15.
- Harahap, M. (2018). *ANALISIS TINGKAT KEMATANGAN GONAD TERIPANG KELING (Holothuria atra) DI PERAIRAN MENJANGAN KECIL, KARIMUNJAWA*. Of Maquares, 7(3)2-3.
- Jamal, M. (2011). *Job Stress , Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company : An Empirical Study in two Countries*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20–29.
- Jelanti, D I. (2020). *Pengaruh rasio profitabilitas, free cash flow, dan leverage terhadap manajemen laba, jurnal madani: ilmu pengetahuan, teknologi, dan humaniora*, 3(2): 289-303.
- Kubendran, V., Nagi, M. ., & S, M. (2013). Organisational climate's impact on employee's performance. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(3), 76–81.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kourkouta, L., & Papathanasiou, I. V. (2014). *Communication in nursing practice*. *Materia Socio-Medica*, 26(1), 65–67. <https://doi.org/10.5455/msm.2014.26.65-67>.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge At Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419. <https://doi.org/10.5465/257011>.
- Naim, Ngaimun. (2011). *Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-ruzz Me.
- Owan, V. (2017). *Influence of Motivation on Teachers' Work Performance in Secondary Schools in Obubra Local Government Area, Cross River State*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14577.53608>.
- Radovic Markovic, M., & Salamzadeh, A. (2018). *The Importance of Communication in Business Management*.
- Rogers, Everret M., & D. Lawrence Kincaid .(1981). *Communication Networks. Toward a New Paradigm for Reseach*. New York: The Free Press.
- Rohmial, (2016). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat talang kepala kabupaten banyuasin*. *Jurnal manajemen kompeten*, 3 (1): 1-23.

- Roberts, K., & O'Reilly, C. (1974). *Measuring Organizational Communication*. *Journal of Applied Psychology*, 59, 321–326. <https://doi.org/10.1037/h0036660>.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). *Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 148–153.
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee 's Performance: A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 312–321. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v7-i1/2722>.
- Shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904–1014. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v3i3.01>.
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>.
- Sugiyono, (2015). *Metodologi penelitian pendidikan*.
- Sugiyono, (2018). *Metode penelitian manajemen*. 6 ed. Bandung.
- Sugiono, (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D", Penerbit Alfabeta Bandung.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1*.
- Simbolon, Hotma BR. (2015) : 2 "Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung automall cabang Pekanbaru," jurnal FISIP 1 No. 2.
- Suwarsa, T. (2021). *Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020*. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Suriya Jaya, *Strategi Membangun Komunikasi Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah*, *Jurnal pendidikan Vol 10 No 2 2021*.
- Suwardi. (2015). *Hukum Dagang: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tentama, F. (2015). *Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil Di Yogyakarta*. *Jurnal Psikologi Undip*, XIV, 1-8.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas

Muhammadiyah Surakarta.

- Utomo. (2002). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang)*. *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Wang, C.-F. (2010). *An Empirical Study of the Performance of University Teachers Based on Organizational Commitment , Job Stress , Mental Health and Achievement Motivation*. *Canadian Social Science*, 6(4), 127–140.
- Warsita, B. (2008). *Teknologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wiio, O. ., & Helsila, M. (1974). *Auditing communication in organizations: a standard survey. LTT communication audit*. *Finnish Journal of Business Economics*, 1(1).
- Wiryan, Diaz. (2015). *Kontribusi Partisipasi Guru Dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Dan Intensitas Supervisi Akademik Oleh Pengawas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Edisi September 2015. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Yusuf, A.M. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: prenanedia group.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Zwijze-Koning, K., & de Jong, M. (2007). *Evaluating the Communication Satisfaction Questionnaire as a Communication Audit Tool*. *Management Communication Quarterly*, 20(3), 261–282.  
<https://doi.org/10.1177/0893318906295680>.

K E R I N C I



# **LAMPIRAN**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## **Lampiran 1: Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

### **Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 12 Sungai Penuh**

SMP NEGERI 12 SUNGAI PENUH merupakan salah satu sekolah jenjang SMP berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Koto Baru, Kota Sungai Penuh, Jambi. SMP NEGERI 12 SUNGAI PENUH didirikan pada tanggal 25 Agustus 2014 dengan Nomor SK Pendirian 826.3/2188/Disdik-2/VIII/2014 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 98 siswa ini dibimbing oleh guru-guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SMP NEGERI 12 SUNGAI PENUH saat ini adalah Yasran. Operator yang bertanggung jawab adalah Budi Wiranto.

Dengan adanya keberadaan SMP NEGERI 12 SUNGAI PENUH, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Koto Baru, Kota Sungai Penuh.

SMP Negeri 12 Sungai Penuh, yang berlokasi di JL. HAMPARAN BESAR, Kelurahan KOTO BARU, Kecamatan KOTO BARU, Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi, merupakan lembaga pendidikan yang berperan penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Sekolah ini didirikan berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 826.3/2188/Disdik-2/VIII/2014, yang tertanggal 25 Agustus 2014.

SMP Negeri 12 Sungai Penuh memiliki luas tanah 2.574 meter persegi, yang menaungi kegiatan belajar mengajar bagi para siswanya. Sekolah ini menyelenggarakan pendidikan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan sistem pembelajaran pagi selama 6 hari dalam seminggu.

Sebagai lembaga pendidikan negeri, SMP Negeri 12 Sungai Penuh bernaung di bawah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Sekolah ini memiliki akses internet yang mendukung proses belajar mengajar, serta mendapatkan pasokan listrik dari PLN.

SMP Negeri 12 Sungai Penuh juga telah diakreditasi dengan nilai C berdasarkan SK BANSM Provinsi Jambi Nomor 345/BANSM-Prov/XII/Jbi/2018, yang tertanggal 03 Desember 2018. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya dan menjalankan standar mutu yang telah ditentukan.

## Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Instrument

### Hasil Uji Validitas Angket

#### Variable Loyalitas Guru (X1)

| Item  | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X1.1  | 0.417    | 0.284   | Valid      |
| X1.2  | 0.473    | 0.284   | Valid      |
| X1.3  | 0.510    | 0.284   | Valid      |
| X1.4  | 0.560    | 0.284   | Valid      |
| X1.5  | 0.483    | 0.284   | Valid      |
| X1.6  | 0.403    | 0.284   | Valid      |
| X1.7  | 0.542    | 0.284   | Valid      |
| X1.8  | 0.521    | 0.284   | Valid      |
| X1.9  | 0.609    | 0.284   | Valid      |
| X1.10 | 0.531    | 0.284   | Valid      |
| X1.11 | 0.532    | 0.284   | Valid      |

#### Variabel Komunikasi Guru (X2)

| Item  | r hitung | r table | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X2.1  | 0.419    | 0.284   | Valid      |
| X2.2  | 0.432    | 0.284   | Valid      |
| X2.3  | 0.455    | 0.284   | Valid      |
| X2.4  | 0.408    | 0.284   | Valid      |
| X2.5  | 0.433    | 0.284   | Valid      |
| X2.6  | 0.409    | 0.284   | Valid      |
| X2.7  | 0.431    | 0.284   | Valid      |
| X2.8  | 0.444    | 0.284   | Valid      |
| X2.9  | 0.425    | 0.284   | Valid      |
| X2.10 | 0.525    | 0.284   | Valid      |
| X2.11 | 0.464    | 0.284   | Valid      |
| X2.12 | 0.465    | 0.284   | Valid      |
| X2.13 | 0.417    | 0.284   | Valid      |
| X2.14 | 0.476    | 0.284   | Valid      |
| X2.15 | 0.495    | 0.284   | Valid      |
| X2.16 | 0.574    | 0.284   | Valid      |
| X2.17 | 0.414    | 0.284   | Valid      |
| X2.18 | 0.394    | 0.284   | Valid      |
| X2.19 | 0.464    | 0.284   | Valid      |
| X2.20 | 0.471    | 0.284   | Valid      |
| X2.21 | 0.408    | 0.284   | Valid      |
| X2.22 | 0.448    | 0.284   | Valid      |
| X2.23 | 0.436    | 0.284   | Valid      |
| X2.24 | 0.391    | 0.284   | Valid      |
| X2.25 | 0.453    | 0.284   | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X2.26 | 0.504 | 0.284 | Valid |
| X2.27 | 0.442 | 0.284 | Valid |
| X2.28 | 0.455 | 0.284 | Valid |
| X2.29 | 0.466 | 0.284 | Valid |
| X2.30 | 0.435 | 0.284 | Valid |
| X2.31 | 0.517 | 0.284 | Valid |
| X2.32 | 0.429 | 0.284 | Valid |
| X2.33 | 0.500 | 0.284 | Valid |
| X2.34 | 0.471 | 0.284 | Valid |
| X2.35 | 0.486 | 0.284 | Valid |
| X2.36 | 0.452 | 0.284 | Valid |
| X2.37 | 0.433 | 0.284 | Valid |
| X2.38 | 0.432 | 0.284 | Valid |

**Variabel Kinerja Guru (Y)**

| <b>Item</b> | <b>r hitung</b> | <b>r table</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Y.1         | 0.425           | 0.284          | Valid             |
| Y.2         | 0.439           | 0.284          | Valid             |
| Y.3         | 0.437           | 0.284          | Valid             |
| Y.4         | 0.534           | 0.284          | Valid             |
| Y.5         | 0.455           | 0.284          | Valid             |
| Y.6         | 0.562           | 0.284          | Valid             |
| Y.7         | 0.455           | 0.284          | Valid             |
| Y.8         | 0.569           | 0.284          | Valid             |
| Y.9         | 0.532           | 0.284          | Valid             |
| Y.10        | 0.588           | 0.284          | Valid             |
| Y.11        | 0.435           | 0.284          | Valid             |
| Y.12        | 0.408           | 0.284          | Valid             |
| Y.13        | 0.426           | 0.284          | Valid             |
| Y.14        | 0.457           | 0.284          | Valid             |
| Y.15        | 0.425           | 0.284          | Valid             |
| Y.16        | 0.519           | 0.284          | Valid             |
| Y.17        | 0.509           | 0.284          | Valid             |
| Y.18        | 0.450           | 0.284          | Valid             |
| Y.19        | 0.408           | 0.284          | Valid             |
| Y.20        | 0.421           | 0.284          | Valid             |
| Y.21        | 0.554           | 0.284          | Valid             |
| Y.22        | 0.457           | 0.284          | Valid             |
| Y.23.       | 0.438           | 0.284          | Valid             |
| Y.24        | 0.483           | 0.284          | Valid             |
| Y.25        | 0.428           | 0.284          | Valid             |
| Y.26        | 0.472           | 0.284          | Valid             |
| Y.27        | 0.440           | 0.284          | Valid             |
| Y.28        | 0.455           | 0.284          | Valid             |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| Y.29 | 0.450 | 0.284 | Valid |
| Y30  | 0.472 | 0.284 | Valid |
| Y.31 | 0.518 | 0.284 | Valid |
| Y.32 | 0.412 | 0.284 | Valid |
| Y.33 | 0.475 | 0.284 | Valid |
| Y.34 | 0.486 | 0.284 | Valid |
| Y.35 | 0.433 | 0.284 | Valid |
| Y.36 | 0.429 | 0.284 | Valid |
| Y.37 | 0.484 | 0.284 | Valid |
| Y.38 | 0.450 | 0.284 | Valid |
| Y.39 | 0.488 | 0.284 | Valid |
| Y.40 | 0.452 | 0.284 | Valid |

*Sumber: data yang diolah, 2025*



### Lampiran 3: Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

#### a. Kinerja Guru (Y)

##### 1) Langkah Distribusi Interval Skor

|            |                      |         |
|------------|----------------------|---------|
| Mean       | 159,5                | 159,5   |
| SD         | 16,782               | 16,782  |
| M - 1,5 SD | 159,5 - 1,5 (16,782) | 134,327 |
| M - 0,5 SD | 159,5 - 0,5 (16,782) | 151,109 |
| M + 0,5 SD | 159,5 + 0,5 (16,782) | 167,891 |
| M + 1,5 SD | 159,5 + 1,5 (16,782) | 184,673 |

Sumber: data yang diolah, 2025

##### 2) Langkah Distribusi Persentase

$$\begin{aligned}
 1. \quad P &= \frac{F}{N} \times 100 & P &= \frac{4}{50} \times 100 \\
 & & &= 8,00 \\
 P &= \frac{17}{50} \times 100 & & \\
 &= 4,00 & 4. \quad P &= \frac{F}{N} \times 100 \\
 & & P &= \frac{26}{50} \times 100 \\
 & & &= 52,00 \\
 2. \quad P &= \frac{F}{N} \times 100 & 5. \quad P &= \frac{F}{N} \times 100 \\
 P &= \frac{26}{50} \times 100 & P &= \frac{4}{50} \times 100 \\
 &= 2,00 & &= 34,00 \\
 3. \quad P &= \frac{F}{N} \times 100 & &
 \end{aligned}$$

| Rumus                                            | Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|--------------------------------------------------|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$                      | $X \leq 134,327$           | Sangat Rendah | 2         | 4,00%  |
| $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$ | $134,327 < X \leq 151,109$ | Rendah        | 1         | 2,00%  |
| $M + 1,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$ | $151,109 < X \leq 167,891$ | Sedang        | 4         | 8,00%  |
| $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M - 1,5 \text{ SD}$ | $167,891 < X \leq 184,673$ | Tinggi        | 26        | 52,00% |
| $X > M + 1,5 \text{ SD}$                         | $X > 184,673$              | Sangat Tinggi | 17        | 34,00% |
| Total                                            |                            |               | 50        | 100%   |

Sumber: data yang diolah, 2025

**b. Loyalitas Guru (X1)**

**1) Langkah Distribusi Skor**

|            |                     |        |
|------------|---------------------|--------|
| Mean       | 42,24               | 42,24  |
| SD         | 4,047               | 4,047  |
| M - 1,5 SD | 42,24 - 1,5 (4,047) | 36,169 |
| M - 0,5 SD | 42,24 - 0,5 (4,047) | 40,216 |
| M + 0,5 SD | 42,24 + 0,5 (4,047) | 44,263 |
| M + 1,5 SD | 42,24 + 1,5 (4,047) | 48,310 |

Sumber: data yang diolah, 2025

**2) Langkah Distribusi Peresentase**

$$1. P = \frac{F}{N} \times 100 = 16,00$$

$$P = \frac{3}{50} \times 100 = 26,00$$

$$2. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{3}{50} \times 100 = 46,00$$

$$3. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{8}{50} \times 100$$

$$4. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{23}{50} \times 100$$

$$= 6,00$$

$$5. P = \frac{F}{N} \times 100$$

$$P = \frac{13}{50} \times 100$$

$$= 6,00$$

| Rumus                            | Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|----------------------------------|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq M - 1,5 SD$              | $X \leq 134,327$           | Sangat Rendah | 2         | 4,00%  |
| $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$ | $134,327 < X \leq 151,109$ | Rendah        | 1         | 2,00%  |
| $M + 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$ | $151,109 < X \leq 167,891$ | Sedang        | 4         | 8,00%  |
| $M + 0,5 SD < X \leq M - 1,5 SD$ | $167,891 < X \leq 184,673$ | Tinggi        | 26        | 52,00% |
| $X > M + 1,5 SD$                 | $X > 184,673$              | Sangat Tinggi | 17        | 34,00% |
| Total                            |                            |               | 50        | 100%   |

Sumber: data yang diolah, 2025

**c. Komunikasi Guru (X2)**

**1) Langkah Distribusi Skor**

|            |                       |         |
|------------|-----------------------|---------|
| Mean       | 154,06                | 154,06  |
| SD         | 13,238                | 13,238  |
| M - 1,5 SD | 154,06 - 1,5 (13,238) | 134,203 |
| M - 0,5 SD | 154,06 - 0,5 (13,238) | 147,441 |
| M + 0,5 SD | 154,06 + 0,5 (13,238) | 160,679 |
| M + 1,5 SD | 154,06 + 1,5 (13,238) | 173,917 |

Sumber: data yang diolah, 2025

**2) Langkah Distribusi Persentase**

$$1. P = \frac{F}{N} \times 100 = 42,00$$

$$P = \frac{14}{50} \times 100 = 8,00$$

$$2. P = \frac{F}{N} \times 100 = 14,00$$

$$P = \frac{7}{50} \times 100 = 8,00$$

$$3. P = \frac{F}{N} \times 100 = 28,00$$

$$P = \frac{21}{50} \times 100 = 42,00$$

$$4. P = \frac{F}{N} \times 100 = 14,00$$

$$P = \frac{4}{50} \times 100 = 8,00$$

$$5. P = \frac{F}{N} \times 100 = 28,00$$

$$P = \frac{4}{50} \times 100 = 8,00$$

| Rumus                            | Interval Skor              | Kategori      | Frekuensi | %      |
|----------------------------------|----------------------------|---------------|-----------|--------|
| $X \leq M - 1,5 SD$              | $X \leq 134,203$           | Sangat Rendah | 4         | 8,00%  |
| $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$ | $134,203 < X \leq 147,441$ | Rendah        | 4         | 8,00%  |
| $M + 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$ | $147,441 < X \leq 160,679$ | Sedang        | 21        | 42,00% |
| $M + 0,5 SD < X \leq M - 1,5 SD$ | $160,679 < X \leq 173,917$ | Tinggi        | 7         | 14,00% |
| $X > M + 1,5 SD$                 | $X > 173,917$              | Sangat Tinggi | 14        | 28,00% |
| Total                            |                            |               | 50        | 100%   |

Sumber: data yang diolah, 2025

Lampiran 4: Distribusi Hasil Angket

a. Loyalitas Guru (X1)

|    | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|----|
| 1  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |    |
| 2  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 3  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 44 |
| 4  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 5  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 6  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 7  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 45 |
| 8  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 9  | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 10 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 11 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 47 |
| 12 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 13 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 14 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 15 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 44 |
| 16 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 46 |
| 17 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 18 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 19 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 20 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 47 |
| 21 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 22 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 23 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 43 |
| 24 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 46 |
| 25 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 53 |
| 26 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 49 |
| 27 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 48 |
| 28 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 52 |
| 29 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 47 |
| 30 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 52 |
| 31 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 48 |
| 32 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 39 |
| 33 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 39 |
| 34 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 35 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 36 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 39 |
| 37 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 37 |
| 38 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 39 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 39 |
| 40 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 41 |
| 41 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 42 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 37 |
| 43 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 44 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 37 |
| 45 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 38 |
| 46 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 40 |
| 47 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 39 |
| 48 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 38 |
| 49 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 37 |
| 50 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 37 |
| 51 | 4    | 4    |      |      |      |      |      |      |      | 4     |       | 36 |



**c. Kinerja guru (Y)**

|    | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Y.13 | Y.14 | Y.15 | Y.16 | Y.17 | Y.18 | Y.19 | Y.20 | Y.21 | Y.22 | Y.23 | Y.24 | Y.25 | Y.26 | Y.27 | Y.28 | Y.29 | Y.30 | Y.31 | Y.32 | Y.33 | Y.34 | Y.35 | Y.36 | Y.37 | Y.38 | Y.39 | Y.40 | Y |     |     |     |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|-----|-----|-----|
| 1  | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4,00 | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4 | 162 |     |     |
| 2  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4,00 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4 | 178 |     |     |
| 3  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4,00 | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5 | 177 |     |     |
| 4  | 5   | 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    | 5    | 5,00 | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4 | 178 |     |     |
| 5  | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 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    | 4,00 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5 | 3   | 179 |     |
| 6  | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5,00 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5 | 3   | 193 |     |
| 7  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5 | 5   | 4   | 178 |
| 8  | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 5   | 4   | 178 |
| 9  | 4   | 5   | 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    | 5,00 | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 4   | 181 |     |
| 10 | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5,00 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5 | 5   | 190 |     |
| 11 | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 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    | 4,00 | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 5   | 4   | 172 |
| 12 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 5   | 4   | 178 |
| 13 | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5,00 | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 4   | 3   | 179 |
| 14 | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 4   | 3   | 177 |
| 15 | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5 | 4   | 3   | 177 |
| 16 | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 4    | 3    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 | 4   | 4   | 157 |
| 17 | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4,00 | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3 | 3   | 4   | 166 |
| 18 | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5,00 | 3    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4 | 3   | 159 |     |
| 19 | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 5,00 | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3 | 4   | 161 |     |
| 20 | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 2,00 | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4 | 4   | 164 |     |
| 21 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5,00 | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5 | 4   | 157 |     |
| 22 | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3,00 | 3    | 3    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5 | 4   | 161 |     |
| 23 | 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    | 3,00 | 5    | 5    | 3    | 2    | 4    | 2    | 4    | 2    | 4    | 5    | 3 | 158 |     |     |
| 24 | 4   | 2   | 3   | 5   | 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    | 2,00 | 2    | 5    | 2    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 5 | 5   | 165 |     |
| 25 | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4,00 | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5 | 5   | 162 |     |
| 26 | 3   | 5   | 3   | 5   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4,00 | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3 | 162 |     |     |
| 27 | 3   | 5   | 3   | 5   | 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    | 3,00 | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 4 | 162 |     |     |
| 28 | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3,00 | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3 | 165 |     |     |
| 29 | 4   | 2   | 3   | 5   | 3   | 2   | 5   | 2   | 5   | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4,00 | 3    | 4    | 5    | 2    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5 | 161 |     |     |
| 30 | 5   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5,00 | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3 | 4   | 165 |     |
| 31 | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5,00 | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 5    | 3 | 162 |     |     |
| 32 | 5   | 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    | 4,00 | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5 | 3   | 162 |     |
| 33 | 4   | 3   | 5   | 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    | 4,00 | 5    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5    | 4 | 3   | 164 |     |
| 34 | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3,00 | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 5    | 5 | 5   | 162 |     |
| 35 | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4,00 | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3 | 3   | 4   | 162 |
| 36 | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 5,00 | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5 | 4   | 165 |     |
| 37 | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3,00 | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 5 | 3   | 193 |     |
| 38 | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3,00 | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 4 | 4   | 158 |     |
| 39 | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5    | 3    | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4,00 | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4 | 4   | 165 |     |
| 40 | 5   | 4   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3,00 | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4 | 4   | 153 |     |
| 41 | 5   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 3    | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 2    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3,00 | 3    | 4    | 5    | 5    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3 | 150 |     |     |
| 42 | 4   | 2   | 2   | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5,00 | 5    | 3    | 5    | 3    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 5    | 5 | 3   | 152 |     |
| 43 | 3   | 3   | 2   | 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    | 3,00 | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3 | 4   | 142 |     |
| 44 | 3   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4</  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |   |     |     |     |

## Lampiran 5: Hasil Statistik

### a. Hasil Uji Reabilitas

#### Uji Reabilitas Loyalitas Guru (X1)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .711                   | 11         |

Sumber: spss,23.0

#### Uji Reabilitas Komunikasi Guru (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .896                   | 38         |

Sumber: spss,23.0

#### Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .910                   | 40         |

Sumber: spss,23.

### b. Hasil Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                          |                         | Unstandardized Residual |      |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| N                                        |                         | 50                      |      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | .0000000                |      |
|                                          | Std. Deviation          | 12.36636899             |      |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | .158                    |      |
|                                          | Positive                | .109                    |      |
|                                          | Negative                | -.158                   |      |
| Test Statistic                           |                         | .158                    |      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | .003                    |      |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> | Sig.                    | .003                    |      |
|                                          | 99% Confidence Interval | Lower Bound             | .002 |
|                                          |                         | Upper Bound             | .005 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: spss, 23.0

**c. Hasil Uji Linearitas**

**Loyalitas Guru (X1)**

|                                  |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Guru *<br>Loyalitas Guru | Between Groups | (Combined)               | 7565.656       | 14 | 540.404     | 3.780  | .001 |
|                                  |                | Linearity                | 1819.652       | 1  | 1819.652    | 12.727 | .001 |
|                                  |                | Deviation from Linearity | 5746.004       | 13 | 442.000     | 3.091  | .004 |
|                                  | Within Groups  |                          | 5004.264       | 35 | 142.979     |        |      |
| Total                            |                |                          | 12569.920      | 49 |             |        |      |

Sumber : spss versi 23.0

**Komunikasi Guru (X2)**

|                                   |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Guru *<br>Komunikasi Guru | Between Groups | (Combined)               | 10079.039      | 27 | 373.298     | 3.297  | .003 |
|                                   |                | Linearity                | 4143.191       | 1  | 4143.191    | 36.594 | .000 |
|                                   |                | Deviation from Linearity | 5935.848       | 26 | 228.302     | 2.016  | .049 |
|                                   | Within Groups  |                          | 2490.881       | 22 | 113.222     |        |      |
| Total                             |                |                          | 12569.920      | 49 |             |        |      |

Sumber: spss versi 23.0

**d. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Uji Multikolinearitas**

| Variabel           | Collinearity Statistic |       |
|--------------------|------------------------|-------|
|                    | Tolerance              | VIF   |
| 1. Loyalitas Guru  | .725                   | 2.603 |
| 2. Komunikasi Guru | .725                   | 2.603 |

Sumber : SPSS, 23.0

**e. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Uji Heteroskedastisitas**

| Model |                 | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      | Sig.  |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |       |
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      | t    |       |
| 1     | (Constant)      | 6.253E-15                   | 24.944     |                           | .000 | 1.000 |
|       | Loyalitas Guru  | .000                        | .444       | .000                      | .000 | 1.000 |
|       | Komunikasi Guru | .000                        | .132       | .000                      | .000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : SPSS, 23.0

**f. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

**Uji regresi Linear Sederhana Loyalitas Guru (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)**

| Model |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)     | 24.101                      | 24.944     |                           |
|       | Loyalitas Guru | 1.074                       | .444       | .278                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

**Hasil Uji t Signifikansi Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model          | T     | Sig. |
|----------------|-------|------|
| (Constant)     | 3,966 | ,000 |
| Loyalitas Guru | 2,419 | ,000 |

Sumber : SPSS, 23.0

**Uji Regresi Linear Sederhana Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

|       |                 | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |
|-------|-----------------|---------------------------------|------------|---------------------------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |
| Model |                 | B                               | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)      | 24.101                          | 24.944     |                           |
|       | Komunikasi Guru | .598                            | .132       | .519                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

**Hasil Uji t Signifikansi Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

| Model           | t     | Sig. |
|-----------------|-------|------|
| (Constant)      | 3,966 | ,000 |
| Komunikasi Guru | 4,520 | ,000 |

Sumber : SPSS, 23.0

**g. Uji Regresi Linear Berganda**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

|       |                 | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |
|-------|-----------------|---------------------------------|------------|---------------------------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |
| Model |                 | B                               | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)      | 24.101                          | 24.944     |                           |
|       | Loyalitas Guru  | 1.074                           | .444       | .278                      |
|       | Komunikasi Guru | .598                            | .132       | .519                      |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

**Hasil Uji t Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

|       |                 | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |      |
|-------|-----------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
| Model |                 | B                               | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 24.101                          | 24.944     |                           | .966  | .001 |
|       | Loyalitas Guru  | 1.074                           | .444       | .278                      | 2.419 | .019 |
|       | Komunikasi Guru | .598                            | .132       | .519                      | 4.520 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : SPSS, 23.0

### Hasil Uji F Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 5076.493       | 2  | 2538.246    | 15.920 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 7493.427       | 47 | 159.435     |        |                   |
| Total              |            | 12569.920      | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Guru, Loyalitas Guru

Sumber: SPSS, 23.0

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .636 <sup>a</sup> | .404     | .378              | 12.627                     |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Guru, Loyalitas Guru

Sumber: SPSS, 23.0

## Lampiran 6: Distribusi t Tabel

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

| df | Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
|    |    | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  |    | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  |    | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  |    | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  |    | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  |    | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  |    | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  |    | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  |    | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  |    | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 |    | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 |    | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 |    | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 |    | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 |    | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 |    | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 |    | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 |    | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 |    | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 |    | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 |    | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 |    | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 |    | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 |    | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 |    | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 |    | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 |    | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 |    | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 |    | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 |    | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 |    | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 |    | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 |    | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 |    | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 |    | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 |    | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 |    | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 |    | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 |    | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 |    | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 |    | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

| df | Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025   | 0.01    | 0.005   | 0.001   |
|----|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|    |    | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050   | 0.02    | 0.010   | 0.002   |
| 41 |    | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 |    | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 |    | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 |    | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 |    | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 |    | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 |    | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 |    | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 |    | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 |    | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |

## Lampiran 7: Distribusi F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                     | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                     | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                     | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                     | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                     | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |

## Lampiran 8: Distribusi r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**KINERJA GURU, LOYALITAS GURU DAN KOMUNIKASI GURU**



**FELICIA TRI FORTUNA**  
**NIM. 2110206022**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**TAHUN 2025 M/1446 H**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**LEMBAR ANGKET PENELITIAN**

**A. Judul Penelitian**

Pengaruh Loyalitas Guru dan Komunikasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Sungai Penuh

**B. Petunjuk penelitian**

- Untuk mengetahui pengaruh loyalitas guru terhadap kinerja guru di SMPN 12 Sungai Penuh
- Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Guru terhadap kinerja guru di SMPN 12 Sungai Penuh
- Untuk mengetahui pengaruh loyalitas guru dan komunikasi guru terhadap kinerja guru di SMPN 12 Sungai Penuh

**C. Petunjuk pengisian**

Instrumen penelitian ini terdiri dari 3 bagian, yakni : bagian 1 (Instrumen Penelitian Kinerja Guru), bagian 2 (Instrumen Penelitian Loyalitas Guru), bagian 3 (Instrumen Penelitian Komunikasi Guru). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom dengan ketentuan :

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

**D. Data responden**

Nama :  
Umur :  
Jenis kelamin :

## PENILAIAN KINERJA GURU

(*permendiknas, 2007*)

| No | Pernyataan                                                                                                                                                                                                   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik ) di kelas                                                                                                                            |    |   |   |    |     |
| 2  | Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.                                                                           |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda                                                    |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.                                                            |    |   |   |    |     |
| 5  | Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik                                                                                                                                   |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok olok, minder, dsb.). |    |   |   |    |     |
| 7  | Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi                   |    |   |   |    |     |
| 8  | Saya selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut                       |    |   |   |    |     |
| 9  | Saya dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.                                      |    |   |   |    |     |
| 10 | Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik                                                                                                                              |    |   |   |    |     |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 | Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum                                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.                                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.               |  |  |  |  |  |
| 17 | Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa saya mengerti tentang tujuannya.                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 19 | Saya mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 20 | Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | penjelasan tentang jawaban yang benar                                                                                                                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 21 | Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 22 | Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik                         |  |  |  |  |  |
| 23 | Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif                                                                            |  |  |  |  |  |
| 24 | Saya mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 25 | Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 26 | Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: saya menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya |  |  |  |  |  |
| 27 | Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran                                                                      |  |  |  |  |  |
| 28 | Saya menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing masing.                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 29 | Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.                                                                            |  |  |  |  |  |
| 30 | Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta                                                                                                      |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | didik                                                                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 31 | Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 32 | Saya dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 33 | Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing                                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 34 | Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.                                                                          |  |  |  |  |  |
| 35 | Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka. |  |  |  |  |  |
| 36 | Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.           |  |  |  |  |  |
| 37 | Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukannya.                                                                    |  |  |  |  |  |
| 38 | Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik                                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 39 | Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik                                          |  |  |  |  |  |
| 40 | Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.                                                         |  |  |  |  |  |
| 41 | Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP                                                                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 42 | Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari |  |  |  |  |  |
| 43 | Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan                                                                         |  |  |  |  |  |
| 44 | Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya                                           |  |  |  |  |  |
| 45 | Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.                                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |



### **KOMUNIKASI GURU**

(Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013)

| <b>No</b> | <b>Pernyataan</b>                                                                                        | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>N</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 1         | Saya memperoleh informasi terkait kemajuan saya dalam pekerjaan ini                                      |           |          |          |           |            |
| 2         | Saya memperoleh informasi terkait kebijakan dan tujuan sekolah                                           |           |          |          |           |            |
| 3         | Saya memperoleh informasi terkait kinerja yang diperlukan untuk pencapaian program sekolah               |           |          |          |           |            |
| 4         | Saya memperoleh informasi tentang persyaratan/kriteria yang dibutuhkan dalam pekerjaan ini               |           |          |          |           |            |
| 5         | Saya memperoleh informasi tentang kebijakan pemerintah yang mempengaruhi organisasi sekolah              |           |          |          |           |            |
| 6         | Saya memperoleh informasi tentang pencapaian dan/atau kegagalan sekolah                                  |           |          |          |           |            |
| 7         | Saya memperoleh pengakuan positif dari sekolah                                                           |           |          |          |           |            |
| 8         | Komunikasi organisasi yang saya jalankan memotivasi dan merangsang antusiasme untuk mencapai tujuan      |           |          |          |           |            |
| 9         | Umpan balik yang saya berikan dihargai oleh organisasi/sekolah                                           |           |          |          |           |            |
| 10        | Sikap saya dalam berkomunikasi di sekolah ini pada dasarnya sehat/baik                                   |           |          |          |           |            |
| 11        | Saya sungguh-sungguh dalam berkomunikasi                                                                 |           |          |          |           |            |
| 12        | Saya memberikan petunjuk kepada orang lain dengan kerendahan hati                                        |           |          |          |           |            |
| 13        | Komunikasi organisasi yang saya lakukan dapat mengurangi konflik dalam organisasi                        |           |          |          |           |            |
| 14        | Kepala sekolah dapat memahami kondisi anggota organisasi agar terjalin proses komunikasi yang lebih baik |           |          |          |           |            |
| 15        | Saya berhasil mengatasi batasan dalam informasi                                                          |           |          |          |           |            |
| 16        | Informasi penting yang diperoleh, dimanfaatkan secara efisien di sekolah ini                             |           |          |          |           |            |
| 17        | Tidak terjadi distorsi informasi secara vertikal pada organisasi sekolah ini                             |           |          |          |           |            |
| 18        | Adanya informasi penting dalam komunikasi yang                                                           |           |          |          |           |            |

| No | Pernyataan                                                                                       | SS | S | N | TS | STS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
|    | dilakukan                                                                                        |    |   |   |    |     |
| 19 | Komunikasi formal yang dilakukan berlangsung secara aktif dan akurat                             |    |   |   |    |     |
| 20 | Komunikasi horizontal berjalan secara akurat dan mengalir bebas                                  |    |   |   |    |     |
| 21 | Kepala sekolah mengetahui dan memahami masalah yang dihadapi anggota organisasi                  |    |   |   |    |     |
| 22 | Komunikasi organisasi yang dilakukan membuat saya merasa menjadi bagian penting dari sekolah ini |    |   |   |    |     |
| 23 | Kepala sekolah saya terbuka terhadap ide-ide yang diberikan oleh anggota organisasi              |    |   |   |    |     |
| 24 | Komunikasi informal di sekolah ini berjalan secara aktif dan akurat                              |    |   |   |    |     |
| 25 | Kepala sekolah mau mendengarkan dan memperhatikan pendapat dari anggota organisasi               |    |   |   |    |     |
| 26 | Pentingnya diskusi dalam melaksanakan tugas tertentu                                             |    |   |   |    |     |
| 27 | Menekankan pentingnya diskusi untuk pengambilan keputusan                                        |    |   |   |    |     |
| 28 | Pentingnya memberikan pandangan selama diskusi dalam kelompok                                    |    |   |   |    |     |
| 29 | Sekolah ini menekankan semua anggota organisasi sebagai keluarga                                 |    |   |   |    |     |
| 30 | Pentingnya interaksi santai dalam kelompok kerja untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi    |    |   |   |    |     |
| 31 | Keterikatan dalam organisasi sekolah ini ditekankan melalui komunikasi                           |    |   |   |    |     |
| 32 | Instruksi yang diberikan kepala sekolah mencerminkan pengetahuannya                              |    |   |   |    |     |
| 33 | Pengakuan dari kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya kepada saya                             |    |   |   |    |     |
| 34 | Kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya ketika meminta pandangan dari guru                     |    |   |   |    |     |
| 35 | Umpan balik yang saya berikan menunjukkan bagaimana pengetahuan saya                             |    |   |   |    |     |
| 36 | Di sekolah ini orang-orang lebih memilih untuk sama-sama membantu daripada memberikan            |    |   |   |    |     |

| No | Pernyataan                                                                                  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
|    | instruksi                                                                                   |    |   |   |    |     |
| 37 | Bahasa yang digunakan oleh kepala sekolah menunjukkan rasa hormatnya kepada guru            |    |   |   |    |     |
| 38 | Anggota organisasi saling menghormati yang ditunjukkan melalui keterbukaan dalam komunikasi |    |   |   |    |     |



## PENILAIAN LOYALITAS GURU

(Simbolon,2015)

| No | Pernyataan                                                      | SS | S | N | TS | STS |
|----|-----------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| 1  | adanya tingkat ketaatan terhadap peraturan                      |    |   |   |    |     |
| 2  | adanya kedisiplinan dalam jam mengajar                          |    |   |   |    |     |
| 3  | memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan positif                |    |   |   |    |     |
| 4  | adanya ketaatan dalam pengalaman agama islam                    |    |   |   |    |     |
| 5  | Adanya pemenuhan tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah   |    |   |   |    |     |
| 6  | Adanya pemenuhan tanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu |    |   |   |    |     |
| 7  | Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas                       |    |   |   |    |     |
| 8  | adanya kesetiaan terhadap Lembaga                               |    |   |   |    |     |
| 9  | adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin              |    |   |   |    |     |
| 10 | adanya kesukaan terhadap profesi guru                           |    |   |   |    |     |
| 11 | adanya pembelajaran yang efektif                                |    |   |   |    |     |

