

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Kuesioner disebarikan kepada responden penelitian yaitu guru PAI SMP di kabupaten Kudus sebanyak 30 eksemplar, dan kembali sebanyak 30 eksemplar, dengan demikian dapat dikatakan semua kuesioner yang disebarikan kepada responden untuk diisi jawaban sesuai dengan pernyataan yang ada semua dapat dikerjakan responden dengan baik. Dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan jawaban dari responden penelitian sebanyak 30 responden yang menjadi subjek penelitian.

Identitas responden dalam penelitian ini dibedakan ke dalam 5 jenis, yaitu meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, golongan dan masa kerja. Gambaran identitas responden ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh keadaan responden yaitu guru PAI SMP di Kabupaten Kudus.

a. Responden Berdasarkan Usia

Usia responden dikelompokkan dalam 4 kelompok, yaitu < 30 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan > 50 tahun. Untuk lebih jelasnya usia responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	2	6.7	6.7	6.7
30 - 39 tahun	16	53.3	53.3	60.0
40 - 49 tahun	10	33.3	33.3	93.3
>50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini kebanyakan berusia antara 30-39 tahun yaitu 16 responden (53.3%). Selanjutnya adalah responden berusia 40-49 tahun yaitu 10 responden (33.3%), dan terakhir adalah responden berusia < 30 tahun dan responden berusia > 50 tahun yaitu masing-masing 2 responden (6.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMP di Kabupaten Kudus berada dalam kelompok usia produktif.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	76.7	76.7	76.7
	Perempuan	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu 23 responden (76.7%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 7 responden (23.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir responden terbagi dalam dua kelompok, yaitu S1 dan S2 seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	25	83.3	83.3	83.3
	S2	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu 25 responden (83.3%), selanjutnya responden berpendidikan S2 yaitu 5 responden (16.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMP di Kabupaten Kudus berpendidikan tinggi yaitu S1 dan memiliki pengalaman serta kemampuan mengajar yang relatif baik.

d. Responden Berdasarkan Golongan

Sesuai dengan kriteria sampel yang ditentukan dalam penelitian ini, responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIIa	3	10.0	10.0	10.0
	IIIb	7	23.3	23.3	33.3
	IIIc	8	26.7	26.7	60.0
	IIId	7	23.3	23.3	83.3
	Iva	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar adalah responden dengan golongan IIIc yaitu 8 responden (26.7%). Responden dengan golongan IIIb dan IIId yaitu masing-masing 7 responden (23.3%), responden dengan golongan IVa yaitu 5 responden (16.7%), sedangkan responden dengan golongan IIIa yaitu 3 responden (10.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI SMP di Kabupaten Kudus

rata-rata masih muda dengan golongan IIIc dengan rata-rata memiliki kemampuan mengajar relatif baik.

e. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden dikelompokkan dalam tiga kelompok yaitu responden dengan masa kerja 5-15 tahun, 16-20 tahun, dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 15 tahun	21	70.0	70.0	70.0
	16 - 20 tahun	5	16.7	16.7	86.7
	> 20 tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar didominasi oleh responden dengan masa kerja antara 5-15 tahun yaitu 21 responden (70.0%), diikuti responden dengan masa kerja 16-20 tahun yaitu 5 responden (16.7%), dan yang terakhir adalah responden dengan masa kerja antara > 20 tahun yaitu 4 responden (13.3%). Hal ini menunjukkan bahwa guru PAI SMP di Kabupaten Kudus sebagian besar masih muda dan cukup berpengalaman dalam mengajar.

2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan hasil perhitungan statistik yang meliputi jumlah (frekuensi) dan persentase jawaban responden untuk setiap item pernyataan serta perhitungan statistik terhadap nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), dan nilai yang sering muncul (*mode*) untuk setiap indikator pernyataan dalam penelitian.

Deskripsi variabel tersebut dapat menunjukkan arah atau kecenderungan dari semua jawaban responden atau suatu item pernyataan terhadap variabel yang diteliti. Kecenderungan jawaban ditunjukkan dalam

skala likert dari nilai 1 sampai dengan nilai 5, yaitu ukuran kualitatif dari sangat tidak setuju (STS) dengan nilai/bobot 1 sampai dengan sangat setuju (SS) dengan nilai/bobot 5.

Deskripsi variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel kohesivitas kelompok dengan 15 item pernyataan, komunikasi interpersonal dengan 15 item pernyataan, dan komitmen organisasi guru PAI dengan 15 item pernyataan.

Adapun hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 secara terinci adalah sebagai berikut.

a. Tanggapan Responden Terhadap Kohesivitas Kelompok (X_1)

Tabel 4.6

Statistik Deskripsi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1)

No	Indikator	Statistik		
		Mean	Median	Mode
X _{1,1}	Tetap bekerja dalam kelompok	3.70	4.00	4
X _{1,2}	Tetap bergabung dalam kelompok	3.73	4.00	4
X _{1,3}	Kolaborasi dalam kelompok	3.63	4.00	4
X _{1,4}	Kelompok kerja seperti keluarga	3.80	4.00	4
X _{1,5}	Hubungan kekeluargaan	3.63	4.00	4
X _{1,6}	Kelompok kerja seperti saudara	3.80	4.00	4
X _{1,7}	Rasa kebersamaan	3.67	4.00	4
X _{1,8}	Menunjukkan kekompakan	3.53	4.00	4
X _{1,9}	Bisa diandalkan	3.70	4.00	4
X _{1,10}	Suasana kerja menyenangkan	3.80	4.00	4
X _{1,11}	Saling membutuhkan	3.60	4.00	4
X _{1,12}	Membantu memecahkan masalah	4.10	4.00	5
X _{1,13}	Meringankan beban kerja	3.87	4.00	4
X _{1,14}	Meningkatkan kompetensi	3.60	3.00	3
X _{1,15}	Dukungan terhadap tugas	3.67	4.00	4
X ₁	(Rata-rata)	3.72	4.00	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam kohesivitas kelompok adalah:

1) Tetap bekerja dalam kelompok.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator tetap bekerja dalam kelompok dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, *median* = 4.00, dan

modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator tetap bekerja dalam kelompok adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Tetap Bekerja dalam Kelompok ($X_{1,1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	9	30.0
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 63.3% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal terdorong untuk bekerja dengan kelompok kerja.

2) Tetap bergabung dalam kelompok.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator tetap bergabung dalam kelompok dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.73, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator tetap bergabung dalam kelompok adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Tetap Bergabung dalam Kelompok ($X_{1,2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal susah dan senang, selalu tetap bergabung dalam kelompok kerja.

3) Kolaborasi dalam kelompok.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kolaborasi dalam kelompok dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 3.63$, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kolaborasi dalam kelompok adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Kolaborasi dalam Kelompok ($X_{1.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	5	16.7
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	12	40.0
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 12 responden dengan kategori setuju (40.0%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal kerja dalam satu kelompok saling berkolaborasi agar pekerjaan segera diselesaikan.

4) Kelompok kerja seperti keluarga.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kelompok kerja seperti keluarga dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 3.80$, median = 4.00, dan

modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kelompok kerja seperti keluarga adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Kelompok Kerja Seperti Keluarga ($X_{1,4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	16	53.3
4	5	Sangat setuju	5	16.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (16.7%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.3%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal bekerja dalam suatu kelompok kerja seperti bekerja dalam suatu keluarga.

5) Hubungan kekeluargaan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator hubungan kekeluargaan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.63, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator hubungan kekeluargaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Hubungan Kekeluargaan ($X_{1,5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	16	53.3
4	5	Sangat setuju	3	10.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.3%), hal ini berarti bahwa 63.3% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal hubungan dengan rekan kerja penuh dengan rasa kekeluargaan.

6) Kelompok kerja seperti saudara.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kelompok kerja seperti saudara dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 3.80$, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator kelompok kerja seperti saudara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Kelompok Kerja Seperti Saudara ($X_{1.6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 73.7% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal anggota kelompok kerja sudah dianggap seperti saudara.

7) Rasa kebersamaan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator rasa kebersamaan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 3.67$, median = 4.00, dan modus = 4.

Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator rasa kebersamaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Rasa Kebersamaan ($X_{1.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	13.3
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	16	53.4
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.4%), hal ini berarti bahwa 66.7% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal kelompok kerja memiliki rasa kebersamaan.

8) Menunjukkan kekompakan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator menunjukkan kekompakan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.53, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator menunjukkan kekompakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Menunjukkan Kekompakan ($X_{1.8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	5	16.7
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	2	6.6
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 2 responden dengan kategori sangat setuju (6.6%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 63.3% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal suka dengan kekompakan kelompok kerja.

9) Bisa diandalkan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator bisa diandalkan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator bisa diandalkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1)
untuk Indikator Bisa Diandalkan ($X_{1.9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	16	53.4
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.4%), hal ini berarti bahwa 66.7% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal kelompok kerja bisa diandalkan meskipun pekerjaan yang dihadapi sulit.

10) Suasana kerja menyenangkan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator suasana kerja menyenangkan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, median = 4.00, dan

modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator suasana kerja menyenangkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Suasana Kerja Menyenangkan ($X_{1.10}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.00
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	20	66.7
4	5	Sangat setuju	2	6.6
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 2 responden dengan kategori sangat setuju (6.6%) dan 20 responden dengan kategori setuju (66.7%), hal ini berarti bahwa 73.3% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal menjaga kekompakan dalam bekerja, anggota kelompok selalu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

11) Saling membutuhkan.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator saling membutuhkan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.60, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator saling membutuhkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Saling Membutuhkan ($X_{1.11}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	11	36.7
3	4	Setuju	14	46.6
4	5	Sangat setuju	3	10.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 14 responden dengan kategori setuju (46.6%), hal ini berarti bahwa 56.6% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal apabila dalam bekerja ditemukan masalah rekan kerja yang lain berusaha membantu.

12) Membantu memecahkan masalah.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator membantu memecahkan masalah dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.10, median = 4.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator membantu memecahkan masalah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Membantu Memecahkan Masalah ($X_{1.12}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	8	26.7
4	5	Sangat setuju	13	43.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 13 responden dengan kategori sangat setuju (43.3%) dan 8 responden dengan kategori setuju (26.7%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal membantu memecahkan masalah.

13) Meringankan beban kerja.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator meringankan beban kerja dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.87, median = 4.00, dan

modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator meringankan beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Meringankan Beban Kerja ($X_{1.13}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	18	60.0
4	5	Sangat setuju	5	16.6
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (16.6%) dan 18 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 76.6% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal rekan kerja sangat menyenangkan bila diajak bekerja sama.

14) Meningkatkan kompetensi.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator meningkatkan kompetensi dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.60, *median* = 3.00, dan *modus* = 3. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator meningkatkan kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Meningkatkan Kompetensi ($X_{1.14}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	16	53.3
3	4	Setuju	7	23.4
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 7 responden dengan kategori setuju (23.4%), hal ini berarti bahwa 43.4% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal keinginan kelompok untuk selalu meningkatkan kompetisi.

15) Dukungan terhadap tugas.

Hasil perhitungan data variabel kohesivitas kelompok untuk indikator dukungan terhadap tugas dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.67, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel kohesivitas kelompok untuk indikator dukungan terhadap tugas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Distribusi Frekuensi Variabel Kohesivitas Kelompok (X_1) untuk Indikator Dukungan Terhadap Tugas ($X_{1.15}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	3	10.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 66.7% responden memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap kelompok terutama dalam hal mendukung adanya pendekatan tugas yang sama dalam kelompok.

Berdasarkan tabel 4.6, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 3.72, artinya guru PAI SMP di Kabupaten Kudus merasakan adanya kohesivitas kelompok yang cukup tegas dari guru PAI SMP di Kabupaten Kudus khususnya dalam hal tetap

bekerja dalam kelompok, tetap bergabung dalam kelompok, kolaborasi dalam kelompok, kelompok kerja seperti keluarga, hubungan kekeluargaan, kelompok kerja seperti saudara, rasa kebersamaan, menunjukkan kekompakan, bisa diandalkan, suasana kerja menyenangkan, saling membutuhkan, membantu memecahkan masalah, meringankan beban kerja, meningkatkan kompetensi, dan dukungan terhadap tugas.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel variabel kohesivitas kelompok, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4.0). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kohesivitas kelompok memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kohesivitas kelompok.

b. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Interpersonal (X_2)

Tabel 4.22

Statistik Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)

No	Indikator	Statistik		
		Mean	Median	Mode
X _{2.1}	Bersikap ramah	3.87	4.00	4
X _{2.2}	Berinteraksi dengan baik	4.07	4.00	4
X _{2.3}	Terbuka terhadap kritik	3.70	4.00	4
X _{2.4}	Peduli terhadap rekan kerja	3.83	4.00	4
X _{2.5}	Tidak egois	3.97	4.00	4
X _{2.6}	Memahami perasaan rekan kerja	3.90	4.00	4
X _{2.7}	Selalu berinteraksi	3.80	4.00	4
X _{2.8}	Terbuka dan saling mendukung	3.70	4.00	4
X _{2.9}	Menjaga hubungan baik	3.73	4.00	4
X _{2.10}	Menghargai perbedaan	4.03	4.00	4
X _{2.11}	Lingkungan yang kondusif	3.87	4.00	4
X _{2.12}	Selalu berpikir positif	3.60	3.00	3
X _{2.13}	Mengkomunikasikan pendapat	3.67	4.00	4
X _{2.14}	Tidak membeda-bedakan	3.93	4.00	4
X _{2.15}	Terbuka dalam pergaulan	4.17	4.00	4
X ₂	(Rata-rata)	3.86	4.00	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam komunikasi interpersonal adalah:

1) Bersikap ramah.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator bersikap ramah dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.87, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator bersikap ramah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Bersikap Ramah ($X_{2,1}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	9	30.0
3	4	Setuju	16	53.3
4	5	Sangat setuju	5	16.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (16.7%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.3%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi terutama dalam hal selalu bersikap ramah baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja.

2) Berinteraksi dengan baik.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator berinteraksi dengan baik dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.07, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator berinteraksi dengan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Berinteraksi dengan Baik ($X_{2.2}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	16	53.3
4	5	Sangat setuju	8	26.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (26.7%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.3%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi terutama dalam hal dapat berinteraksi dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja.

3) Terbuka terhadap kritik.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka terhadap kritik dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka terhadap kritik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Terbuka Terhadap Kritik ($X_{2.3}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	11	36.7
3	4	Setuju	14	46.7
4	5	Sangat setuju	3	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju

(13.3%) dan 14 responden dengan kategori setuju (46.7%), hal ini berarti bahwa 60.0% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu terbuka terhadap kritik yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

4) Peduli terhadap rekan kerja.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator peduli terhadap rekan kerja dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.83, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator peduli terhadap rekan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Peduli Terhadap Rekan Kerja ($X_{2.4}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	21	70.0
4	5	Sangat setuju	2	6.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 2 responden dengan kategori sangat setuju (6.7%) dan 21 responden dengan kategori setuju (70.0%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu peduli terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan.

5) Tidak egois.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator tidak egois dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.97, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator tidak egois adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Tidak Egois ($X_{2,5}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	14	46.7
4	5	Sangat setuju	8	26.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (26.7%) dan 14 responden dengan kategori setuju (46.7%), hal ini berarti bahwa 73.4% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal tidak pernah mementingkan kepentingan diri sendiri pada saat menjalankan tugas kewajiban sebagai guru.

6) Memahami perasaan rekan kerja.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator memahami perasaan rekan kerja dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.90, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator memahami perasaan rekan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Memahami Perasaan Rekan Kerja ($X_{2,6}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	19	63.4
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 19 responden dengan kategori setuju (63.4%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu berusaha memahami perasaan rekan kerja yang sedang menghadapi masalah baik pribadi maupun pekerjaan.

7) Selalu berinteraksi.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator selalu berinteraksi dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator selalu berinteraksi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Selalu Berinteraksi ($X_{2.7}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	18	60.0
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 18 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 73.3% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu terbuka untuk berinteraksi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja.

8) Terbuka dan saling mendukung.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka dan saling mendukung dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.70, median =

4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka dan saling mendukung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Terbuka dan Saling Mendukung ($X_{2,8}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	9	30.0
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 63.3% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu berusaha bersikap terbuka dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja dalam hal pekerjaan.

9) Menjaga hubungan baik.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator menjaga hubungan baik dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.73, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator menjaga hubungan baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Menjaga Hubungan Baik ($X_{2,9}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu menjaga dan mendukung hubungan baik dan saling menghormati dengan sesama rekan kerja.

10) Menghargai perbedaan.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator menghargai perbedaan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.03, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator menghargai perbedaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Menghargai Perbedaan ($X_{2,10}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	19	63.3
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju

(20.0%) dan 19 responden dengan kategori setuju (63.3%), hal ini berarti bahwa 83.3% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu menghargai adanya perbedaan pendapat diantara sesama rekan kerja.

11) Lingkungan yang kondusif.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator lingkungan yang kondusif dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.87, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator lingkungan yang kondusif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Lingkungan yang Kondusif ($X_{2.11}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.6
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	18	60.0
4	5	Sangat setuju	5	16.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (16.7%) dan 18 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal turut menciptakan situasi yang kondusif diantara sesama rekan kerja.

12) Selalu berpikir positif.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator selalu berpikir positif dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.60, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator selalu berpikir positif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Selalu Berpikir Positif ($X_{2.12}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	16	53.3
3	4	Setuju	7	23.4
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 7 responden dengan kategori setuju (23.4%), hal ini berarti bahwa 43.4% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal tinggi terutama dalam hal selalu memandang segala sesuatu dengan sikap positif.

13) Mengkomunikasikan pendapat.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator mengkomunikasikan pendapat dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.67, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator mengkomunikasikan pendapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) untuk Indikator Mengkomunikasikan Pendapat ($X_{2.13}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	3	10.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju

(10.0%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 66.7% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi terutama dalam hal selalu mengkomunikasikan pendapat dengan nada yang ramah.

14) Tidak membeda-bedakan.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator tidak membeda-bedakan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 3.93$, $median = 4.00$, dan $modus = 4$. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator tidak membeda-bedakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)
untuk Indikator Tidak Membeda-bedakan ($X_{2.14}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	4	13.3
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	8	26.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (26.7%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi terutama dalam hal menghormati rekan kerja tanpa melihat status sosial, suku ataupun agama yang dianut.

15) Terbuka dalam pergaulan.

Hasil perhitungan data variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka dalam pergaulan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai $mean = 4.17$, $median = 4.00$, dan $modus = 4$. Tabel data analisis variabel komunikasi interpersonal untuk indikator terbuka dalam pergaulan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37

Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)
untuk Indikator Terbuka dalam Pergaulan ($X_{2.15}$)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	2	6.7
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	11	36.6
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 11 responden dengan kategori sangat setuju (36.6%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 86.6% responden memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi terutama dalam hal selalu bergaul secara wajar dengan siapapun.

Berdasarkan tabel 4.22, menunjukkan bahwa dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel komunikasi interpersonal, nilai *mean* sebesar 3.86, artinya persepsi guru terhadap variabel komunikasi interpersonal cukup baik, artinya rata-rata guru PAI memiliki komunikasi interpersonal yang tinggi sehingga guru dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dengan baik. Komunikasi interpersonal yang tinggi dapat mendorong semangat kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang cukup tinggi tersebut terdorong akibat terpenuhinya

kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

c. Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.38

Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Indikator	Statistik		
		Mean	Median	Mode
Y ₁	Pelaksanaan pekerjaan	4.23	4.00	4
Y ₂	Kekhawatiran berhenti kerja	4.47	5.00	5
Y ₃	Kebutuhan kerja	4.13	4.00	4
Y ₄	Menyumbangkan pikiran	3.83	4.00	4
Y ₅	Aktif dalam kegiatan	4.13	4.00	4
Y ₆	Pelaksanaan tugas	3.73	4.00	4
Y ₇	Perkembangan pendidikan	3.90	4.00	4
Y ₈	Kesetiaan	3.83	4.00	5
Y ₉	Kemantapan	3.80	4.00	4
Y ₁₀	Menerima kebijakan	4.10	4.00	4
Y ₁₁	Mentaati kebijakan	4.10	4.00	5
Y ₁₂	Pengabdian tanpa pamrih	3.87	4.00	4
Y ₁₃	Profesi sebagai amanah	3.60	3.00	3
Y ₁₄	Loyal terhadap sekolah	3.67	4.00	4
Y ₁₅	Loyal terhadap aturan	3.93	4.00	4
Y	(Rata-rata)	3.96	4.20	4.4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.38, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam komitmen organisasi adalah:

1) Pelaksanaan pekerjaan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator pelaksanaan pekerjaan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.23, *median* = 4.00, dan *modus* = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y) untuk Indikator Pelaksanaan Pekerjaan (Y₁)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	2	6.7
3	4	Setuju	13	43.3
4	5	Sangat setuju	13	43.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 13 responden dengan kategori sangat setuju (43.3%) dan 13 responden dengan kategori setuju (43.3%), hal ini berarti bahwa 86.6% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal selalu berusaha disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan di sekolah.

2) Kekhawatiran berhenti kerja.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator kekhawatiran berhenti kerja dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.47, median = 5.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator kekhawatiran berhenti kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y) untuk Indikator Kekhawatiran Berhenti Kerja (Y₂)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	1	3.3
3	4	Setuju	11	36.7
4	5	Sangat setuju	17	56.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 17 responden dengan kategori sangat setuju (56.7%) dan 11 responden dengan kategori setuju (36.7%), hal ini

berarti bahwa 93.4% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal tidak mempunyai rasa kekhawatiran berhenti bekerja karena lingkungan kerja yang kondusif dan kesejahteraan yang saya terima cukup baik dari sekolah.

3) Kebutuhan kerja.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator kebutuhan kerja dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.13, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator kebutuhan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Kebutuhan Kerja (Y₃)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	16	53.3
4	5	Sangat setuju	9	30.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 9 responden dengan kategori sangat setuju (30.0%) dan 16 responden dengan kategori setuju (53.3%), hal ini berarti bahwa 83.3% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal mengajar merupakan suatu kebutuhan kerja yang harus dikerjakan dengan baik.

4) Menyumbangkan pikiran.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator menyumbangkan pikiran dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.83, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator menyumbangkan pikiran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.42
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Menyumbangkan Pikiran (Y₄)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	13	43.3
4	5	Sangat setuju	7	23.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 7 responden dengan kategori sangat setuju (23.3%) dan 13 responden dengan kategori setuju (43.3%), hal ini berarti bahwa 66.6% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal selalu berusaha sekuat tenaga untuk menyumbangkan pikiran dan tenaga guna memajukan sekolah.

5) Aktif dalam kegiatan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator aktif dalam kegiatan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.13, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator aktif dalam kegiatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Aktif dalam Kegiatan (Y₅)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	2	6.7
3	4	Setuju	13	43.3
4	5	Sangat setuju	12	40.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 12 responden dengan kategori sangat setuju (40.0%) dan 13 responden dengan kategori setuju (43.3%), hal ini

berarti bahwa 83.3% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal selalu aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah.

6) Pelaksanaan tugas.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator pelaksanaan tugas dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.73, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Pelaksanaan Tugas (Y₆)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	4	13.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 4 responden dengan kategori sangat setuju (13.3%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal berusaha bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas di sekolah sebagai guru.

7) Perkembangan pendidikan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator perkembangan pendidikan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.90, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator perkembangan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.45
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Perkembangan Pendidikan (Y₇)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	4	13.3
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	11	36.7
4	5	Sangat setuju	10	33.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 10 responden dengan kategori sangat setuju (33.3%) dan 11 responden dengan kategori setuju (36.7%), hal ini berarti bahwa 70.0% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal bertanggung jawab terhadap perkembangan pendidikan di sekolah.

8) Kesetiaan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator kesetiaan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.83, median = 4.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator kesetiaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.46
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Kesetiaan (Y₈)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	9	30.0
3	4	Setuju	8	26.7
4	5	Sangat setuju	10	33.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 10 responden dengan kategori sangat setuju (33.3%) dan 8 responden dengan kategori setuju (26.7%), hal ini

berarti bahwa 60.0% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal memiliki kesetiaan terhadap sekolah.

9) Kemantapan.

. Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator kemantapan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.80, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator kemantapan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Kemantapan (Y₉)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.7
2	3	Netral	8	26.6
3	4	Setuju	14	46.7
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 14 responden dengan kategori setuju (46.7%), hal ini berarti bahwa 66.7% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal mempunyai kemantapan dalam bekerja di lingkungan pendidikan.

10) Menerima kebijakan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator menerima kebijakan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.10, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator menerima kebijakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.48
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Menerima Kebijakan (Y₁₀)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	0	0.0
2	3	Netral	6	20.0
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	9	30.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 9 responden dengan kategori sangat setuju (30.0%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 80.0% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal selalu menerima segala macam kebijakan yang telah digariskan oleh sekolah.

11) Mentaati kebijakan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator mentaati kebijakan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 4.10, median = 4.00, dan modus = 5. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator mentaati kebijakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.49
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Mentaati Kebijakan (Y₁₁)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	8	26.7
3	4	Setuju	8	26.7
4	5	Sangat setuju	13	43.3
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 13 responden dengan kategori sangat setuju (43.3%) dan 8 responden dengan kategori setuju (26.7%), hal ini

berarti bahwa 70.0% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal selalu mentaati kebijakan yang diterapkan di sekolah dengan baik.

12) Pengabdian tanpa pamrih.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator pengabdian tanpa pamrih dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.87, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator pengabdian tanpa pamrih adalah sebagai berikut:

Tabel 4.50

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Pengabdian Tanpa Pamrih (Y₁₂)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	2	6.6
2	3	Netral	5	16.7
3	4	Setuju	18	60.0
4	5	Sangat setuju	5	16.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 5 responden dengan kategori sangat setuju (16.7%) dan 18 responden dengan kategori setuju (60.0%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal bekerja sebagai seorang guru akan melakukan pengabdian tanpa pamrih.

13) Profesi sebagai amanah.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator profesi sebagai amanah dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.60, median = 3.00, dan modus = 3. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator profesi sebagai amanah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.51
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Profesi sebagai Amanah (Y₁₃)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	1	3.3
2	3	Netral	16	53.3
3	4	Setuju	7	23.4
4	5	Sangat setuju	6	20.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 6 responden dengan kategori sangat setuju (20.0%) dan 7 responden dengan kategori setuju (23.4%), hal ini berarti bahwa 43.4% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal menyangkut profesi sebagai guru merupakan amanah yang harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

14) Loyal terhadap sekolah.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator loyal terhadap sekolah dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.67, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator loyal terhadap sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.52
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Loyal terhadap Sekolah (Y₁₄)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	7	23.3
3	4	Setuju	17	56.7
4	5	Sangat setuju	3	10.0
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 responden dengan kategori sangat setuju (10.0%) dan 17 responden dengan kategori setuju (56.7%), hal ini

berarti bahwa 66.7% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal sebagai seorang guru akan dituntut untuk selalu loyal pada sekolah.

15) Loyal terhadap aturan.

Hasil perhitungan data variabel komitmen organisasi untuk indikator loyal terhadap aturan dari responden penelitian sebanyak 30 orang, diperoleh nilai *mean* = 3.93, median = 4.00, dan modus = 4. Tabel data analisis variabel komitmen organisasi untuk indikator loyal terhadap aturan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.53

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)
untuk Indikator Loyal terhadap Aturan (Y₁₅)

No	Nilai	Kategori	Frekuensi	%
1	2	Tidak setuju	3	10.0
2	3	Netral	4	13.3
3	4	Setuju	15	50.0
4	5	Sangat setuju	8	26.7
Jumlah			30	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 8 responden dengan kategori sangat setuju (26.7%) dan 15 responden dengan kategori setuju (50.0%), hal ini berarti bahwa 76.7% responden memiliki komitmen terhadap organisasi terutama dalam hal menaati ketentuan kepegawaian yang merupakan pedoman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 4.38, dari perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap item pernyataan dari variabel kinerja guru menunjukkan bahwa nilai *mean* sebesar 3.96, hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru PAI terhadap variabel komitmen organisasi cukup baik, artinya rata-rata guru PAI memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan khususnya dalam merencanakan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil

pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 15 item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, jawaban yang paling sering muncul adalah jawaban setuju (terwakili angka *mode* 4.4 dibulatkan 4). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban setuju sehingga dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel komitmen organisasi.

3. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang diujikan kepada responden itu valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. *Pearson Product Moment* dimanfaatkan untuk membantu melakukan pengujian untuk menentukan validitas kuesioner tersebut.

Pengujian validitas menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan merumuskan hipotesis:

Ha : instrumen soal valid.

Ho : instrumen soal tidak valid

$\alpha = 0,05$ atau 5%

Ha diterima bila $r_{(\text{hitung})} > r_{(\text{tabel})}$

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan seperti berikut ini (Perhitungan uji validitas secara rinci terlampir).

1) Kohesivitas Kelompok

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment seperti tabel berikut.

Tabel 4.54

Hasil Uji Validitas Kohesivitas Kelompok (X_1)

Indikator	Pearson Corelation	Indikator	Pearson Corelation
X _{1.1}	0.808	X _{1.9}	0.879
X _{1.2}	0.815	X _{1.10}	0.853
X _{1.3}	0.836	X _{1.11}	0.784
X _{1.4}	0.799	X _{1.12}	0.684
X _{1.5}	0.786	X _{1.13}	0.672
X _{1.6}	0.805	X _{1.14}	0.562
X _{1.7}	0.860	X _{1.15}	0.777
X _{1.8}	0.810	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel kohesivitas kelompok (X_1), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.361 (nilai *r_{xy}* dalam tabel *product moment* untuk N = 30 adalah 0.361).

2) Komunikasi Interpersonal

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment seperti tabel berikut.

Tabel 4.55

Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X_2)

Indikator	Pearson Corelation	Indikator	Pearson Corelation
X _{1.1}	0.743	X _{1.9}	0.755
X _{1.2}	0.635	X _{1.10}	0.441
X _{1.3}	0.713	X _{1.11}	0.670
X _{1.4}	0.681	X _{1.12}	0.617
X _{1.5}	0.774	X _{1.13}	0.744
X _{1.6}	0.694	X _{1.14}	0.630
X _{1.7}	0.604	X _{1.15}	0.718
X _{1.8}	0.741	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel komunikasi interpersonal (X_2), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.361 (nilai *rx_y* dalam tabel *product moment* untuk $N = 30$ adalah 0.361).

3) Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment seperti tabel berikut.

Tabel 4.56

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Indikator	<i>Pearson Corelation</i>	Indikator	<i>Pearson Corelation</i>
X _{1,1}	0.718	X _{1,9}	0.803
X _{1,2}	0.666	X _{1,10}	0.738
X _{1,3}	0.748	X _{1,11}	0.820
X _{1,4}	0.868	X _{1,12}	0.664
X _{1,5}	0.806	X _{1,13}	0.602
X _{1,6}	0.567	X _{1,14}	0.743
X _{1,7}	0.800	X _{1,15}	0.675
X _{1,8}	0.752	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.56, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel komitmen organisasi (Y), hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan semua indikator valid karena nilai *pearson corelation* > 0.361 (nilai *rx_y* dalam tabel *product moment* untuk $N = 30$ adalah 0.361).

b. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Teknik Belah Dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan

reliable apabila nilai hitung r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0.7. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut (perhitungan uji reliabilitas terlampir).

Tabel 4.57
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kohesivitas Kelompok (X_1)	0.887	> 0.7	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0.799	> 0.7	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.836	> 0.7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas, karena nilai r_{xy} dari masing-masing variabel (kohesivitas kelompok, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi) menunjukkan $r_{xy} > 0.7$.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika memberikan nilai *asympt.sig. (2-tailed)* > 0.05.

Tabel 4.58
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65290487
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.827

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.627 dan *asympt. sig (2 tailed)* adalah $0.827 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *uji Glejser*, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas masing-masing variabel disajikan pada tabel 4.59 berikut.

Tabel 4.59
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.571	2.936		.876	.389
	KK	.026	.104	.138	.254	.801
	KI	-.037	.130	-.156	-.288	.776

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil seperti berikut:

- 1) Variabel kohesivitas kelompok, nilai signifikansi $0.801 > 0.05$, artinya variabel kohesivitas kelompok tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- 2) Variabel komunikasi interpersonal, nilai signifikansi $0.776 > 0.05$, artinya variabel komunikasi interpersonal tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0.10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.60
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.282	4.271		1.003	.325		
	KK	.337	.151	.343	2.233	.034	.126	7.968
	KI	.774	.188	.631	4.109	.000	.126	7.968

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari setiap variabel penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0, diperoleh nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variable-variabel penelitian. Jika terjadi korelasi, maka hal tersebut dinamakan adanya permasalahan autokorelasi. Untuk melihat ada atau tidaknya autokorelasi maka menggunakan uji Durbin Watson, yaitu:

- 1) Jika DW dibawah -2 berarti adanya autokorelasi positif.
- 2) Jika DW berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika DW di atas +2 berarti ada autokorelasi.

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.61
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.920	.914	2.749	1.647

a. Predictors: (Constant), KI, KK

b. Dependent Variable: KO

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan uji autokorelasi seperti terlihat pada tabel 4.61 diperoleh nilai DW sebesar 1.647. Hasil tersebut berada diantara -2 sampai +2, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.

5. Uji Model

a. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap komitmen organisasi. Untuk mencari nilai Fhitung menggunakan rumus:

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

$$r_{xy} = \frac{98849}{\sqrt{(96159)(102037)}}$$

$$r_{xy} = \frac{98849}{99045.41}$$

$$r_{xy} = 0.998$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0.998)^2 + (0.999)^2 - 2(0.998)(0.999)(0.998)}{1 - (0.998)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{1994 - 1992}{0.004}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0.002}{0.004}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0.707$$

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

$$F_h = \frac{(0.707)^2 / 2}{\{1 - (0.707)^2 / 30 - 2 - 1\} / 0.25}$$

$$F_h = \frac{0.25}{0.50 / 27}$$

$$F_h = 13.89$$

F_{tabel} untuk $(n-k-1)$ untuk taraf kesalahan 5% (0.05) adalah 3.3404.

Jadi $F_h > F_{\text{tabel}}$ ($13.89 > 3.3404$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat *goodness of fit*.

b. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Untuk menentukan prosentasi pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap komitmen organisasi menggunakan Rumus : $KP = (r)^2$.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

$$KP = (0.998)^2$$

$$KP = 0.996.$$

Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien penentu (KP) sebesar 0.996, artinya variabel kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 99.6% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya 0.4% dijelaskan oleh variabel lain atau di luar model.

6. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan suatu persamaan regresi yang dapat menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui persamaan regresi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kohesivitas kelompok (X_1), dan komunikasi interpersonal (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Y).

- a. Untuk menentukan persamaan regresi dari pengaruh Kohesivitas Kelompok (X_1) terhadap Komitemen Organiasi (Y)

Hasil perhitungan persamaan regresi dari pengaruh kohesivitas kelompok (X_1) terhadap komitemen organisasi (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

Untuk mencari nilai a dan b pada persamaan regresi, dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{N\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(1780)(96159) - (1675)(101805)}{30 \times 96159 - 2805625}$$

$$a = \frac{171163020 - 170523375}{2884770 - 2805625}$$

$$a = \frac{639645}{79145}$$

$$a = 8.08$$

$$b = \frac{30 \times 101805 - (1675)(1780)}{30 \times 96159 - 2805625}$$

$$b = \frac{3054150 - 2981500}{2884770 - 2805625}$$

$$b = \frac{72650}{79145}$$

$$b = 0.92$$

Jadi persamaan regresinya adalah : $Y = 8.08 + 0.92X_1$

Menentukan koefisien determinasi dengan mencari r^2 , dengan rumus:

$$KP = r^2$$

$$KP = (0.998)^2$$

$$KP = 0.996$$

- b. Untuk menentukan persamaan regresi dari pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Komitemen Organisasi (Y)

Hasil perhitungan persamaan regresi dari pengaruh kohesivitas kelompok (X_1) terhadap komitemen organisasi (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2$$

Untuk mencari nilai a dan b pada persamaan regresi, dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{N\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{N\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(1780)(102037) - (1735)(104924)}{30 \times 102037 - 3010225}$$

$$a = \frac{181625860 - 182043140}{3061110 - 3010225}$$

$$a = \frac{417280}{50885}$$

$$a = 8.20$$

$$b = \frac{30 \times 104924 - (1735)(1780)}{30 \times 102037 - 3010225}$$

$$b = \frac{3147720 - 3088300}{3061110 - 3010225}$$

$$b = \frac{59420}{50885}$$

$$b = 1.17$$

Jadi persamaan regresinya adalah : $Y = 8.20 + 1.17X_2$

Menentukan koefisien determinasi dengan mencari r^2 , dengan rumus:

$$KP = r^2$$

$$KP = (0.999)^2$$

$$KP = 0.998$$

- c. Untuk menentukan persamaan regresi dari pengaruh Kohesivitas Kelompok (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil perhitungan adalah sebagai berikut: (Perhitungan terlampir)

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$Y = 8.14 + 0.92X_1 + 0.117X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel terikat, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel bebas yaitu kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang ditimbulkan.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel komitmen organisasi adalah variabel komunikasi interpersonal. Untuk itu diharapkan guru PAI di lingkungan SMP di Kabupaten Kudus lebih memperhatikan komunikasi interpersonal, karena memiliki pengaruh dengan persentase atau nilai koefisien regresi yang tinggi.

7. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi seperti berikut ini.

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

$$r_{xy} = \frac{101805}{\sqrt{(96156)(108168)}}$$

$$r_{xy} = \frac{101805}{101985.3}$$

$$r_{xy} = 0.998$$

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

$$t = \frac{0.998 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1 - (0.998)^2}}$$

$$t = \frac{0.998 \times 5.291}{\sqrt{1 - (0.996)^2}}$$

$$t = \frac{5.269}{\sqrt{0.003996}}$$

$$t = \frac{5.269}{0.063}$$

$$t = 83.63$$

$$t \text{ tabel} = 1.7011$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 83.63 > 1.7011$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kohesivitas kelompok terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi *diterima*.

b. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi seperti berikut ini.

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

$$r_{xy} = \frac{104924}{\sqrt{(102037)(108168)}}$$

$$r_{xy} = \frac{104924}{105057.8}$$

$$r_{xy} = 0.999$$

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

$$t = \frac{0.999 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1 - (0.999)^2}}$$

$$t = \frac{0.999 \times 5.291}{\sqrt{1 - (0.999)^2}}$$

$$t = \frac{5.286}{\sqrt{0.002}}$$

$$t = \frac{5.286}{0.045}$$

$$t = 117.09$$

$$t \text{ tabel} = 1.7011$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 117.09 > 1.7011$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi interpersonal terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengatakan komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi *diterima*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Organisasi Guru PAI

Hasil perhitungan tentang pengaruh kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi membuktikan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi intensitas penerapan kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi komitmen organisasi SMP di Kabupaten Kudus. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah intensitas penerapan kohesivitas kelompok maka semakin rendah komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kohesivitas kelompok dipersepsikan dengan baik oleh guru, seperti tetap bekerja dalam kelompok, tetap bergabung dalam kelompok, kolaborasi dalam kelompok, kelompok kerja seperti keluarga, hubungan kekeluargaan, kelompok kerja seperti saudara, rasa kebersamaan, menunjukkan kekompakan, bisa diandalkan, suasana kerja menyenangkan, saling membutuhkan, membantu memecahkan masalah, meringankan beban kerja, meningkatkan kompetensi, dan dukungan terhadap tugas ternyata hal tersebut mampu berdampak nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Guru PAI SMP di Kabupaten Kudus yang mampu memahami pentingnya kohesivitas kelompok akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam

menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru PAI. Karena dengan makin dipahami pentingnya kohesivitas kelompok oleh guru PAI, maka akan terbentuk ikatan emosional yang semakin akrab dan solid sehingga masalah pendidikan yang muncul diantara sesama rekan akan dapat diatasi dan dicari jalan keluarnya secara bersama-sama.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat Forsyth memberikan pengertian kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.¹

Hasil penelitian ini empiris dengan hasil penelitian Hall (dalam Dwityanto dan Amalia), bahwa komitmen organisasi sebagai suatu proses terintegrasi tujuan organisasi dengan tujuan individu.² Komitmen organisasi tersebut digambarkan oleh Jewell dan Siegel (dalam Dwityanto dan Amalia) sebagai suatu kontinum.³ Pada sisi ekstrim yang satu ialah individu merasa terasing (*alienation*), suatu keadaan yang menunjukkan tidak adanya rasa hubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Pada sisi ekstrim yang lain adalah identifikasi, yaitu persepsi individu terhadap organisasi demikian kuatnya sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerja dalam organisasi tersebut. Karakter yang ditunjukkan oleh individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sangat bersesuaian dengan karakter yang dimiliki kelompok dengan kohesivitas tinggi. Pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya persesuaian yang tinggi dengan tujuan

¹ Forsyth, *Group Dynamic (Fourth Edition)*, Thomson Wardsworth, Australia, 2010, page 119.

² Achmsd Dwityanto dan Pramudhita Ayu Amalia. hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi di PT. NA Pekalongan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami Tahun 2012*. Surakarta, April 2012, hal. 275.

³ *Ibid*, hal. 275.

organisasi, maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Jewell dan Siegel menyimpulkan kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Bergabung di suatu kelompok membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan.⁴ Berkaitan dengan kohesivitas kelompok dapat dikemukakan bahwa individu dalam kelompok yang tingkat kohesivitasnya tinggi lebih banyak saling berinteraksi satu sama lain, lebih kooperatif, memberikan respon yang positif sesama anggota, dan adanya konformitas sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perasaan menyenangkan berada dalam kelompok. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun atasan inilah yang membuat karyawan ingin melanggengkan keberadaannya dalam kelompok kerjanya dan bersedia terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia⁵, Purwaningtyastuti⁶, menemukan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Guru PAI

Hasil perhitungan tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru PAI membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komunikasi

⁴ *Ibid*, hal. 275.

⁵ Pramudhita Ayu Amalia . 2009. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Nirwana Anindya (Hotel Nirwana) Pekalongan*, (Online). (<http://eprints.ums.ac.id>), diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 1.

⁶ Purwaningtyastuti; Bagus Wismanto, M. Suharsono. 2010. Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Komitmen Terhadap Organisasi dan Kelompok Pekerjaan. *Kajian Ilmiah Psikologi*. No. 2, Vol . 1 , Juli - Desember 2012, hal. 181.

interpersonal maka semakin rendah komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa para guru PAI ditunjukkan dengan keterbukaan, empati, saling mendukung, sikap positif dan kesetaraan mampu memperkokoh komitmen organisasinya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan teori Newstrom dan Davis (dalam Sunengsih),⁷ yang menyatakan, komitmen organisasi menunjukkan tingkat kebersamaan seseorang terhadap organisasi dan keinginannya untuk terus berpartisipasi aktif di dalamnya. Batasan ini mengindikasikan dua hal yang menjadi syarat komitmen organisasi, yaitu kebersamaan terhadap organisasinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasinya. Untuk dapat berpartisipasi aktif, guru PAI SMP di Kabupaten Kudus memanfaatkan kemampuan komunikasi interpersonal. Ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus adalah komunikasi interpersonal guru PAI.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunengsih⁸, Adil⁹, Febriana¹⁰, dan Pertiwi¹¹, menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

⁷ Nani Dewi Sunengsih. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume XVIII, No. 02, Juni 2014, hal. 254.

⁸ *Ibid*, hal. 254.

⁹ Tahatin Nurhayatti Adil. 2013. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung*. (Online). (<http://repositori.upi.edu>), diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 1.

¹⁰ Annisa Fahma Febriana. 2012. *Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Armada Finance Cabang Surakarta*, (Online). (<http://e-journaluajy.ac.id>), diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 7.

¹¹ Pertiwi. 2010. *Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Stress Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Rodasakti Suryaraya Malang)*, (Online). (), diakses tanggal 3 Juli 2016, hal. 1-2.

3. Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Guru PAI

Hasil uji F (*Goodness of Fit*) tentang pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus membuktikan bahwa kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal maka semakin rendah komitmen organisasi guru PAI SMP di Kabupaten Kudus.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kohesivitas kelompok guru PAI ditunjukkan dengan kohesivitas sosial, kohesivitas tugas, kohesivitas pandangan, kohesivitas emosi dan komunikasi interpersonal ditunjukkan dengan keterbukaan, empati, saling mendukung, sikap positif, kesetaraan mampu memperkuat komitmen organisasinya.

Kohesivitas kelompok, komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya bagi guru dan kelangsungan proses pendidikan. Guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memandang kerja memiliki nilai yang tinggi pula, sehingga individu dengan sukarela menyatukan dirinya dengan pekerjaannya, menginvestasikan waktu, kemauan dan energinya untuk pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam kelompok organisasi. Kohesivitas kelompok, diikuti dengan komunikasi interpersonal yang baik dan komitmen terhadap organisasi yang kuat akan menghindarkan gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat kehadiran dan ketidakpuasan kerja. Tentu saja hal ini yang diharapkan oleh setiap organisasi karena itu organisasi seharusnya dapat menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil

dalam diri karyawan yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan pendapat Kast dan Rosenzweig (dalam Purwaningtyastuti, dkk)¹², bahwa dampak bersama dari kohesivitas dan komitmen pada sasaran organisasi bagi efektifitas dan efisiensi kelompok diuraikan dalam penjelasan bahwa tingkat kohesivitas dalam kelompok merupakan gejala yang kompleks yang disebabkan oleh kombinasi daya tarik atau daya tolak terhadap masing-masing anggota. Banyak faktor yang bekerja pada masing-masing individu baik yang menarik maupun yang menolaknya. Beberapa anggota akan mengalami daya tarik dan daya tolak tersebut sejauh menyangkut aktivitas kelompoknya. dan hanya jika benar-benar perlu. Situasi demikian tidak akan mungkin menghasilkan perasaan kebersamaan sehingga kelompok ini tidak akan begitu kohesif. Jelaslah bahwa dalam setiap kelompok terdapat tingkatan daya tarik bagi masing-masing anggotanya. Sebagian lebih kuat menganut nilai kelompoknya daripada yang lain. Sebagian kelompok sangat kohesif dan terintegrasi, sedangkan yang lain longgar dan tersebar.

Senada dengan pendapat di atas, Robbins (dalam Alham dan Idris)¹³ menyatakan faktor kepuasan kerja salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Pada dasarnya seorang karyawan juga menginginkan adanya perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan juga mengisi kebutuhan karyawan akan interaksi sosial, sehingga pada saat seseorang memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan bersahabat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan yang ditujukan yaitu lebih mengutamakan kepentingan bersama, mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok. Hal ini disebabkan karena dalam kelompok kerja mempengaruhi anggota-anggota dalam banyak cara, tetapi dampak seperti itu sering kali dihasilkan salah satunya melalui

¹² Purwaningtyastuti; Bagus Wismanto, M. Suharsono, *Op.Cit*, .hal. 181.

¹³ Sti Alham dan Fikri Idris. 2015. Hubungan Kohesivitas Kelompok dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *An-Nafs*, Vol. 09, Nomor 02, 2015, hal. 26.

kohesivitas. Selanjutnya Trihapsari (dalam Alham dan Idris)¹⁴ umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar kelompok. Pentingnya kohesivitas kelompok yaitu dapat meningkatkan kepuasan anggota kelompok. Pemeliharaan kohesivitas kelompok merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi. Kondisi inilah yang nantinya akan memunculkan suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Bambacas dan Patrickson (dalam Setyono)¹⁵, menemukan bahwa cara penyampaian pesan terutama kejelasan pesan dapat menimbulkan kepercayaan merupakan keterampilan komunikasi interpersonal yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian seperti tersebut di atas, nampak bahwa hubungan antara kohesivitas kelompok dan komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi sangatlah erat dan tidak dapat dihiraukan begitu saja. Dengan adanya hubungan sesama rekan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kelompok dan kondisi komunikasi interpersonal yang menyenangkan dapat berperan terhadap komitmen organisasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Purwangingtyastuti¹⁶ menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok dan tidak ada perbedaan kohesivitas antara kelompok pekerjaan di Universitas Semarang. Penelitian Alham dan Idris¹⁷ menemukan bahwa kohesivitas kelompok dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

¹⁴ *Ibid*, hal. 26.

¹⁵ Felicia Setyono. 2013. Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin Kelompok Sel Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, Vol. 1 Nomor 2 Tahun 2013, hal. 192. .

¹⁶ Purwangingtyastuti; Bagus Wismanto, M. Suharsono, *Op.Cit*, .hal. 181.

¹⁷ Sti Alham dan Fikri Idris. 2015. *Op.Cit*, hal. 32.