



## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI

Evi Harviani<sup>1</sup>, Sri Aisyah Yope<sup>2</sup>, Aam Azatil Isma<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Sinjai

E-mail: [Evhyphkb65@gmail.com](mailto:Evhyphkb65@gmail.com)<sup>1</sup>, [sriaisyahyope@gmail.com](mailto:sriaisyahyope@gmail.com)<sup>2</sup>, [amhazatil24@gmail.com](mailto:amhazatil24@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Teknik sampling yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang responden. Teknik analisis yaitu regresi linear sederhana. Indikator penelitian yang diukur berupa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis deskriptif komitmen kerja dan kinerja guru menghasilkan persentase nilai tinggi dengan hasil analisis data penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.

**Keywords:** *Kata kunci: Kinerja Guru, Komitmen Kerja*



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

### Introduction

Kualitas pendidikan saat ini telah meningkat drastis dengan berbagai inovasi dan peningkatan yang dilakukan. Mulai dari penyempurnaan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, hingga memastikan peran guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang berbeda. Peran guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan (Rahma dan Jamuin, 2012). Tugas utama guru adalah mengajarkan dan melatih siswa dalam proses belajar mengajar, selain itu guru juga bertanggung jawab untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana dan proses pembelajaran peserta didik secara aktif dalam mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Undang-Undang No.20 Tahun 2003). Klausul tersebut menunjukkan bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia untuk membangun suatu bangsa, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Tugas guru menjadi sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan memajukan pendidikan di suatu negara (Zulfiati, 2014). Guru harus memiliki keterampilan yang mencukupi untuk memenuhi standar nasional pendidikan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, karena kualitas hasil belajar siswa dan kualitas pendidikan itu sendiri bergantung pada kinerja dan kompetensi seorang guru.

Kinerja seorang guru setidaknya tercermin pada empat kompetensi guru yang tertuang dalam Undang-Undang No.14/2005 tentang guru dan dosen. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merujuk pada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Rusnawati, 2015). Secara umum, kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran di Indonesia masih dinilai kurang berhasil pada aspek kompetensi pedagogiknya (Hoesny dan Darmayanti, 2021). Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang berkualitas dan menyenangkan, serta mampu menyesuaikan teknik dan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik dan kebutuhan setiap siswa merupakan cerminan dari kinerja guru.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah komitmen kerja (Ningsih, 2016). Komitmen kerja menunjukkan kesungguhan dan keinginan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan prestasi siswa serta meningkatkan mutu pendidikan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja tersebut terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut didasarkan ketersediaan data dan informasi, kemudahan akses, dan kemiripan dengan kondisi yang ingin diteliti.

## Method

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni mencari pengaruh antara satu variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 3 Sinjai. Populasi penelitian adalah guru di SMK Negeri 3 Sinjai. Adapun teknik sampling yaitu sampling jenuh dimana penentuan sampel mengambil semua anggota populasi (Sugiyono, 2017). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 36 orang guru.

Definisi operasional penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- Kinerja Guru (Y) merujuk indikator tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pemberian nilai dan tahap pelaporan pembelajaran.
- Komitmen Kerja (X) merujuk indikator komitmen afektif, komitmen normatif guru, dan komitmen kontinuitas (kesinambungan).

Teknik pengumpulan data yaitu observasi, instrumen kuesioner dan dokumentasi. Teknik ini untuk memperoleh data atau informasi pada studi pendahuluan dan analisis kebutuhan. Adapun teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis (regresi sederhana). Alat uji statistik yang digunakan adalah SPSS.

$$Y=a +bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

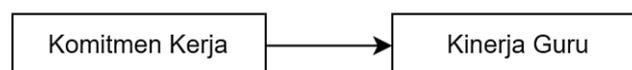
X = variabel bebas

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien

Adapun hubungan antar variabel bebas (Komitmen kerja) dan terikat (kinerja guru), dapat di

gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## Results and Discussions

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari sebaran persepsi guru di SMK Negeri 3 Sinjai terkait dengan komitmen kerja dan kinerja guru.

#### Komitmen Kerja (X)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik distribusi skor dari komitmen kerja yang diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan dengan 4 alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS dengan skor sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 4 \times 16 = 64$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 16 = 16$$

$$\text{Range} = 48$$

$$\text{Interval Kelas } 64 : 4 = 16$$

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif komitmen kerja guru SMK Negeri 3 Sinjai

Tabel 1. Analisis statistik deskriptif komitmen kerja (X)

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kumulatif
Sangat Rendah	16 – 28	0	0	0
Rendah	28,1 – 40,1	0	0	0
Tinggi	40,2 – 52,2	19	52,78%	52,78
Sangat Tinggi	52,3 – 64	17	47,22%	100
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil sebesar 47,22% berada pada kategori sangat tinggi, 52,78% berada pada kategori tinggi, sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah tidak ada. Jika nilai rata-rata komitmen kerja dihubungkan dengan tabel 1 berada pada kategori Tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru berada pada kategori tinggi.

#### Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tentang karakteristik distribusi skor dari sikap kerja yang diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 16 pernyataan dengan 4 alternatif jawaban. Hasil analisis dihitung menggunakan SPSS dengan skor sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 4 \times 14 = 56$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 14 = 14$$

$$\text{Range} = 42$$

$$\text{Interval Kelas } 64 : 4 = 16$$

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sikap kerja guru SMK Negeri 3 Sinjai

Tabel 2. Analisis statistik deskriptif Kinerja Guru (Y)

Kategori	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kumulatif
Sangat Rendah	14 – 24,5	0	0	0
Rendah	24,6 – 35,1	0	0	0
Tinggi	35,2 – 45,7	1	2,78%	2,78
Sangat Tinggi	45,8 – 56	35	97,22%	100
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil sebesar 97,22% berada pada kategori sangat tinggi, 2,78% berada pada kategori tinggi. Jika nilai rata-rata kinerja guru dihubungkan dengan tabel 2 berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data empirik yang sudah diperoleh sesuai dengan distribusi normal atau tidak (Widana dan Muliana, 2020). Distribusi normal merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi saat hendak melakukan penghitungan analisis statistika. Hasil uji normalitas variabel dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil uji normalitas data

Variabel	Positif	Negatif	KS-Z	Sig.	Ket.
Komitmen Kerja (X1)	.152	-.093	152	.360	Normal
Kinerja Guru (Y)	.181	-.135	181	.431	Normal

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas data menunjukkan nilai (sig) komitmen kerja sebesar 0,360 > 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Adapun Nilai (sig) kinerja guru sebesar 0,431 > 0,05 hasil ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data masing masing variabel berdistribusi normal.

**Uji Homogenitas**

Uji homogenitas merupakan uji prasyarat dalam analisis statistika yang harus dibuktikan apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi dengan varians yang sama atau tidak (Widana dan Muliana, 2020). Hasil uji homogenitas variabel penelitian dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Homogenitas komitmen kerja

ANOVA					
Kinerja Guru					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	117,306	15	7,820	1,612	,158
Within Groups	97,000	20	4,850		
Total	214,306	35			

Berdasarkan tabel 4 hasil uji homogenitas diperoleh nilai sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tersebut mempunyai varian yang sama atau homogen.

**Uji Linearitas**

Uji Linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak (Widana dan Muliana, 2020). Hasil uji linearitas yang dilakukan ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Uji linearitas komitmen kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen Kerja	Between Groups (Combined)	117,306	15	7,820	1,612	,158
	Linearity	52,263	1	52,263	10,776	,004
	Deviation from Linearity	65,042	14	4,646	,958	,523
	Within Groups	126,607	97,000	20	4,850	
	Total	214,306	214,306	35		

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linearitas komitmen kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan hasil dengan nilai sig. 0,523 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung hitung sebesar 0,958 lebih kecil dari F tabel 2,90 artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear komitmen kerja terhadap kinerja guru.

**Pembahasan**

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Ghozali, 2013). Uji ini menggunakan bantuan program SPSS.

**Pengaruh komitmen kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 3 Sinjai**

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, dapat dilihat data pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengaruh komitmen kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,263	1	52,263	10,966	,002 <sup>b</sup>
	Residual	162,042	34	4,766		
	Total	214,306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 6 (Anova) diketahui bahwa nilai sig.sebesar 0,002 < 0,05 hasil ini menunjukkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan hasil analisis regresi sederhana berikut :

Tabel 7 Pengaruh komitmen kerja (X) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 <sup>a</sup>	,244	,222	2,183

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 7 (model summary) menunjukkan bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,244, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar 24,4%. Adapun nilai (R) koefisien korelasi 0,494, sedangkan nilai adjusted R Square sebesar 0,222 atau pengaruh bersih komitmen kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui kontribusi komitmen kerja terhadap kinerja guru maka ditampilkan hasil analisis regresi sederhana berikut:

Tabel 8 Pengaruh komitmen kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,856	4,095		9,245	,000
	Komitmen Kerja	,252	,076	,494	3,311	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 8 (Coefficients) diketahui nilai sig sebesar 0,002 < 0,05 dengan nilai T hitung sebesar 3,311 > T tabel 2,028 hasil ini menunjukkan komitmen kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Nilai beta (B) komitmen kerja sebesar 0,252, angka ini menunjukkan bahwa setiap kali komitmen kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 252.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruhnya sebesar 24,4% dimana pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini diharapkan kepada guru agar senantiasa menjaga komitmen kerja yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Disamping menjaga komitmen kerja yang ada, guru juga dituntut untuk melakukan peningkatan terhadap komitmen kerja yang dimiliki sehingga memberikan implikasi positif terhadap kinerja dalam menjalani profesi sebagai seorang guru. Penelitian ini mengisyaratkan guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja tinggi pula (hubungan positif).

Komitmen kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai tercerman pada komitmen afektif yang dimilikinya dimana komitmen tersebut menunjukkan kemampuan guru dalam memberikan rasa kasih, rasa sayang dan dukungan kepada siswa-siswinya. Hal ini berarti guru berusaha untuk membangun hubungan yang positif

dengan memberi perhatian kepada mereka, mendengarkan keluh kesah serta menunjukkan rasa hormat dan pengakuan untuk usaha yang telah dilakukan siswa. Guru mampu menghadirkan rasa aman dan nyaman sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Guru mampu menciptakan atmosfer lingkungan yang aman dan saling menghargai, tak hanya memberikan dukungan emosional dan motivasional, tetapi juga membangun hubungan yang baik dengan mereka. Guru-guru yang memiliki komitmen afektif tinggi akan membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan sosial dan emosional yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan baik akademik maupun personal.

Guru-guru di SMK Negeri 3 Sinjai juga mampu menjalankan komitmen normatif dengan baik. Hal ini tercermin dalam aspek pelaksanaan tugas yang dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan standar profesional guru yang telah ditetapkan oleh sistem pendidikan di Indonesia. Guru selalu berupaya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajarannya serta senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai moral, etika, dan kode etik yang berlaku di masyarakat dan profesi mereka. Hal ini berkaitan dengan komitmen untuk mengajarkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang diterima secara luas. Komitmen normatif guru selalu berpegang teguh pada kode etik profesional dan etika yang berlaku dalam masyarakat. Guru harus memberikan contoh perilaku dan sikap yang baik dan bermoral, serta mengajarkan nilai-nilai positif yang berlaku baik di sekolah maupun di masyarakat.

Komitmen kontinuitas guru di SMK Negeri 3 Sinjai menggambarkan para guru terus memberikan pelajaran yang berkelanjutan (kontinu) sehingga para siswa dapat terus belajar dan berkembang. Hal ini ditunjukkan pada usaha guru untuk terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pendidikan (DIKLAT). Melalui kegiatan ini, guru dibekali kemampuan untuk mengajar secara efektif dengan menggunakan metode dan teknik yang tepat dalam memastikan siswa optimal dapat memahami materi pembelajaran. Guru juga mengikuti perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan baru untuk memastikan bahwa mereka dapat menyediakan pendidikan yang terbaik bagi para siswa.

## **Conclusions**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun indikator yang diukur dari variabel komitmen kerja yaitu indikator komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas (kesinambungan). Indikator pengukuran tersebut tercermin dalam pelaksanaan pendidikan di SMK Negeri 3 Sinjai dan terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun penelitian ini diharapkan berimplikasi terhadap penelitian lain yang serupa, dengan memperhatikan keterbatasan yang ada maka untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berkorelasi terhadap kinerja guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta menambah populasi dan sampel penelitian yang lebih luas.

## References

- Dariyo, Agoes. 2013. Dasar-Dasar Pedagogi Modern. Jakarta: PT Indeks.
- Ferdinand. A. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoesny, Mariana Ulfah dan Rita Darmayanti. 2021. *Permasalahan dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka*. Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 11 No. 2, Mei. h.123-132.
- Kane, H. 2006. *Knowledge Management Methodologies*. Electronic Journal on Knowledge Management, 4 Retrieved April 19.
- Karwati, Euis dan Dinni Joni Priansa. 2013. Kinerja Profesionalisme Kepala Sekolah membangun Sekolah Yang Bermutu. Bandung. Alfabeta
- Madjid, Abd. 2016. Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016
- Mangkunegara, A.P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa. 2013. Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: PT. Remaja
- Ningsih, Prapti. 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada Sma Negeri 1 Pasangkayu Dan Ma Ddi Pasangkayu)*, Jurnal Katalogis, Vol. 4 No. 11, November. h.127-137.
- Sudjana. 2012. Metode Statistika. Bandung: Tarsito
- Rahma, Fahmawati Isnita dan Ma'arif Jamuin. 2012. *Peran Pendidik Dalam Sistem Pendidikan*, Jurnal Suhuf, Vol. 24, No. 1, Mei, h. 51 – 58.
- Robbins, Stephan P dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Rusnawati. 2015. *Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Memotivasi Minat Belajar Siswa Pada Sman 1 Leupung*. Intelektualita – Vol. 3, No. 1, Januari-Juni.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Depok: Rajagrafindo Persada
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional.
- Widana, I Wayan dan Lia Muliani. 2020. Uji Persyaratan Analisis. Lumajang: Klikmedia, Oktober.
- Zulfiati, Heri Maria. 2014. *Peran Dan Fungsi Guru Sekolah Dasar dalam Memajukan Dunia Pendidikan*, Rihayu: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, Vol 1, Nomor 1, September, h. 1-4.