

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KEPERIBADIAN GURU DAN KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

TITIK HERLIYANTI

NIM. 500634953

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGARUH KEPRIBADIAN GURU DAN KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Titik Herliyanti

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh: 1) kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru, 2) konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru serta 3) kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara simultan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian survei dengan variabel bebas adalah kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi, sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja guru. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 127 orang tersebar di 30 SD Negeri. Data diperoleh melalui studi dokumentasi dan teknik angket, kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasional dan regresi secara sederhana maupun ganda, sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru, ini berarti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru, maka semakin baik pula efektivitas kerja gurunya, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru ini berarti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap konflik antar individu dalam organisasi, semakin baik pula efektivitas kerjanya, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru. Ini berarti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru dan semakin baik persepsi guru mengenai konflik antar individu dalam organisasi, semakin baik pula efektivitas kerja guru.

Kata kunci: kepribadian guru, konflik antar individu dalam organisasi, efektivitas kerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEACHERS PERSONALITY AND INDIVIDUAL CONFLICTS IN ORGANIZATION ON TEACHER EFFECTIVENESS IN STATE DISTRICT ON SOUTH LAMPUNG REGENCY

Titik Herliyanti

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

The purpose of this study was to analyze the effect of: 1) teacher personality on teacher work effectiveness, 2) conflict between individuals in the organization on teacher work effectiveness and 3) teacher personality and conflict between individuals in the organization simultaneously on the effectiveness of teacher work in SD Negeri Penengah District Lampung Regency South. The type of survey research with independent variables is the teacher's personality and conflicts between individuals in the organization, while the dependent variable is the effectiveness of the teacher's work. The population as well as the study sample were 127 elementary school teachers in Penengah District, South Lampung Regency, spread across 30 public elementary schools. Data obtained through the study of documentation and questionnaire techniques, then analyzed using correlational techniques and simple and multiple regression, previously had been tested for normality and homogeneity. The results of the study: 1) there is a significant influence between the teacher's personality on the teacher's work effectiveness, this means that the better the personality of a teacher, the better the teacher's work effectiveness, 2) there is a significant influence between conflicts between individuals in the organization on the effectiveness of teacher work this means that the better a teacher's perception of conflict between individuals in the organization, the better the effectiveness of work, 3) there is a significant influence between the teacher's personality and conflict between individuals in the organization together on the effectiveness of teacher work.

This means that the better a teacher's personality and the better the teacher's perception of conflict between individuals in the organization, the better the teacher's work effectiveness.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : PENGARUH KEPRIBADIAN GURU DAN KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bandar Lampung, 10 Desember 2019

Yang Menyatakan



TITIK HERLIYANTI
NIM. 500634953

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

LEMBAR LAYAK UJI

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

Nama / NIM : TITIK HERLIYANTI / 5000634953
Judul TAPM : PENGARUH KEPERIBADIAN GURU DAN
KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU
DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru *) selesai sekitar 90 % sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. AGUS JOKO PURWANTO, M.Si.

NIP 196605081992031003

Dr. MERIYANTI, S.Pd., M.Pd.

196906081994032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

NAMA : TITIK HERLIYANTI
NIM : 500634953
PROGRAM STUDI : Magister Pendidikan Dasar
JUDUL TAPM : PENGARUH KEPRIBADIAN GURU DAN KONFLIK ANTAR
INDIVIDU DALAM ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI
KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG
SELATAN

Telah dipertahankan dihadapan **Panitia Penguji Tugas Akhir** Program Magister (TAPM)
Program Studi Magister **Pendidikan Dasar, Program Pascasarjana** Universitas Terbuka
pada:

Hari/ tanggal : Sabtu, **22 Februari 2019**

Waktu : 10.00 – 11.30

dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Dra. Sri Ismulyaty, M.Si

Penguji Ahli :
Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd

Pembimbing I :
Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd

Pembimbing II :
Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si



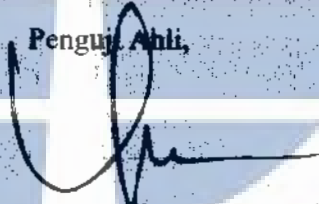


**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : PENGARUH KEPERIBADIAN GURU DAN KONFLIK ANTAR
INDIVIDU DALAM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN
PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

NAMA : TITIK HERLIYANTI

NIM : 500634953

PROGRAM STUDI : Magister Pendidikan Dasar

Menyetujui :	
Pembimbing I,  Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd NIP. 19690608 199403 2 001	Pembimbing II  Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si NIP. 19660508 199203 1 003
Penguji Ahli,  Prof. Dr. M. Syarif Bumsatri, M.Pd NIP. 19610615 198612 1 001	
Menyetujui,	
Ketua Bidang Ilmu/ Program Magister Pendidikan Dasar  Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A. NIP. 19600821 198601 2 001	Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A.Ph.D NIP. 19690405 199403 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamin saya bersyukur kepada Allah SWT,atas berkat Ridho dan Rahmat-Nya penulisan tesis ini dapat berjalan dengan lancar tanpa halangan yang berarti.Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di Program pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-Universitas Terbuka.Bandar Lampung.

Tesis ini membahas tentang pengaruh kebibadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektifitas kerja guru di SD Negeri kecamatan penengahan kabupaten Lampung selatan.penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak ,oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

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

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

Akhir kata penulis berdoa kepada Allah SWT berkenaan membalas segala bantuan dan kebaikan semua pihak, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua yang membaca demi kemajuan dunia pendidikan kita. Amiin.

Bandar Lampung, Desember 2019

Penulis,



TITIK HERLIYANTI

NIM 500634953

LEMBAR DATA DIRI

Nama : TITIK HERLIYANTI

NIM : 500634953

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Tempat / Tanggal Lahir : Pasuruan, 23 Oktober 1980

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Pasuruan pada tahun 1992
Lulus SMP di Penengahan pada tahun 1996
Lulus SMK di Kalianda pada tahun 1999
Lulus D2 di UT pada tahun 2008
Lulus S1 di UT pada tahun 2012

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 s/d sekarang sebagai PNS di SD N 3 Kelaten
Kabupaten Lampung Selatan.

Bandar Lampung, Februari 2020



TITIK HERLIYANTI
NIM. 500634953

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
LEMBAR LAYAK UJI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
A. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
B. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Efektivitas Kerja Guru	10
B. Kepribadian Guru	23
1. Arti Penting Kepribadian Bagi Guru	23
2. Guru Sebagai Pribadi Kunci	27
3. Guru Sebagai Pengajar dan Pendidik	29
C. Konflik Organisasi	33

1. Definisi Konflik Organisasi	33
2. Jenis-jenis Konflik Organisasi	34
3. Komponen Konflik Antar Individu dalam Organisasi.....	38
4. Sumber Konflik Antar Individu dalam Organisasi	38
5. Proses Pengendalian Konflik Organisasi	39
6. Cara Mengendalikan Konflik Organisasi	40
D. Penelitian Terdahulu	42
E. Kerangka Pikir	45
F. Operasionalisasi Variabel	48
G. Hipotesis	51
D. METODE PENELITIAN	52
A. Jenis Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel.....	52
C. Prosedur Pengumpulan Data	55
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
1. Uji Validitas	66
2. Uji Reliabilitas	70
E. Teknik Analisis Data	72
1. Uji Asumsi Klasisk	73
2. Analisis Regresi Linear berganda.....	73
3. Uji Hipotesis	75
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	76
A. Deskripsi Objek Penelitian	76
B. Hasil	76
1. Variabel Efektivitas Kerja Guru	78
2. Variabel Kepribadian Guru	80
3. Variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi	81
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	82
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	88
C. Pembahasan	92

1. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru	93
2. Pengaruh Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru	94
3. Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru	97
V. KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Empat Penilaian Efektivitas	18
2.2 Alur dalam Teori Sistem	21
2.3 Model teoritis konstelasi pengaruh kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru	48
4.1 Histogram skor efektivitas kerja guru.....	79
4.2 Histogram skor kepribadian guru.....	80
4.3 Histogram skor konflik antar individu dalam organisasi	82
4.4 Normal Q-Q Plot efektivitas kerja guru.....	84
4.5 Normal Q-Q Plot kepribadian guru.....	84
4.6 Normal Q-Q Plot konflik antar individu dalam organisasi	85



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Skala Likert Efektivitas Kerja Guru	57
3.2 Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kerja Guru	58
3.3 Item-item Instrumen Efektivitas Kerja Guru	58
3.4 Skala Likert Kepribadian Guru	61
3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepribadian Guru	61
3.6 item-item instrument kepribadian guru	62
3.7 Skala Likert Konflik Antar Individu Dalam Organisasi	63
3.8 Kisi-kisi Instrumen Konflik Antar Individu Dalam Organisasi	64
3.9 Item-item Instrumen Konflik Antar Individu dalam Organisasi	64
3.10 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	67
3.11 Hasil perhitungan validitas efektivitas kerja guru	67
3.12 Hasil perhitungan validitas kepribadian guru	68
3.13 Hasil perhitungan validitas konflik antar individu dalam organisasi ...	69
3.14 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	71
3.15 Statistika reliabilitas efektivitas kerja guru (Y)	71
3.16 Statistika reliabilitas kepribadian guru (X ₁)	72
3.17 Statistika reliabilitas konflik antar individu dalam organisasi (X ₂)	72
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	78

4.2	Distribusi skor variabel efektivitas kerja guru	78
4.3	Distribusi skor variabel kepribadian guru	80
4.4	Distribusi skor variabel konflik antar individu dalam organisasi	81
4.5	Hasil uji normalitas variabel penelitian	83
4.6	Analisis Test of Homogeneity of Variances	86
4.7	Uji regresi linier antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru	87
4.8	Uji regresi linier antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru	87
4.9	Hasil uji analisis regresi pengaruh kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru	88
4.10	Hasil uji analisis regresi pengaruh konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru	90
4.11	Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru	91



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen / Angket.....	107
2. Data Uji Coba Instrumen.....	115
3. Data Corelasi, Realibilitas.....	118
4. Kuesioner Penelitian.....	145
5. Data Penelitian.....	153
6. Frequencies dan Histogram.....	166
7. QQ-Plot.....	170
8. Hasil Uji Normalitas.....	150
9. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas.....	172
10. Hasil Analisis Regresi.....	174



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tugas untuk mewujudkan masyarakat bangsa dan Negara yang berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab sebagaimana yang diungkapkan dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Tercapainya tujuan tersebut menjadi cerminan dari efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Hasil kerja yang ditampilkan guru menjadi ukuran seberapa baik tingkat ketercapaian tujuan tersebut, sehingga dalam pelaksanaan tugas mengajar dikatakan telah menunjukkan keefektifan.

Mewujudkan tujuan pembelajaran tentunya berdampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Guru berada di garis depan yang setiap hari berinteraksi dengan peserta didik. Keberhasilannya dalam mewujudkan peserta didik yang kompeten sebagaimana yang dinyatakan dalam kompetensi dasar dan pencapaian indikator hasil belajar menjadi ukuran dari keefektifan kerja guru. Guru yang melaksanakan tugas mengajar secara efektif tercermin dari keberhasilan peserta didik yang diajarnya. Kompetensi yang dimiliki peserta didik menjadi salah satu ukuran keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Guru berperan penting dalam mewujudkan tujuan pembelajaran dan pendidikan sebagaimana yang telah dinyatakan oleh masing-masing lembaga

pendidikan. Guru dituntut untuk menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan tugas mengajar, tidak sekedar melaksanakan tugas secara rutinitas, namun berorientasi pada prestasi sebagai ukuran dari keefektifannya dalam bekerja.

Namun dalam kenyataannya masih ditemukan guru hanya sekedar melaksanakan tugas pekerjaan secara rutin. Peserta didik yang diajar belum mampu menampilkan kompetensi sebagaimana yang dinyatakan dan tujuan pembelajaran serta tujuan pendidikan yang telah ditetapkan belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Masih ditemukan adanya guru yang belum siap menghadapi Ujian Nasional, dimana adanya upaya-upaya yang dilakukan dalam membantu peserta didik dengan berbagai cara yang semestinya tidak diperkenankan. Ketakutan guru apabila peserta didik tidak lulus Ujian Nasional menjadikan salah satu indikasi bahwa guru yang terkait belum siap memenuhi tuntutan dan menampilkan kerja yang efektif.

Persoalan guru terus menerus terjadi sampai saat ini, meskipun upaya yang dilakukan pemerintah sangat signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru agar mampu menampilkan kerja yang efektif. Pelatihan dan Sertifikasi Guru sebagai salah satu upaya agar guru termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya sehingga mampu mewujudkan tujuan pembelajaran dan pendidikan. Namun kesadaran akan hal ini belum juga terlaksana dengan baik.

Profesi guru mewajibkan individu memiliki kompetensi pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif, efisien, dan berdaya guna bagi peserta didik yang dididik (Kunandar, 2007: 46)". Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi yang dalam penerapannya saling mempengaruhi dan tidak bisa lepas antara satu dengan yang lain. Selain itu, kompetensi juga harus mempunyai kualifikasi akademik yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian yang diperoleh melalui sertifikasi sebagai bentuk penguasaan kompetensi. Undang-undang tentang guru dan dosen mewajibkan setiap guru memiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab dan stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, dewasa, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kemampuan yang terpancar lewat perilaku dan tindakan sehari-hari serta memberikan gambaran tentang diri sendiri atau profesi yang diperankan. Dalam hal ini, guru harus memiliki kepribadian yang mantap sehingga mampu mengendalikan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kondisi peserta didik serta menjadi sumber inspirasi.

Efektivitas kerja guru yang utama adalah melaksanakan proses belajar mengajar dikelas yang harus dilaksanakan secara efektif sehingga mempengaruhi kualitas belajar. Efektivitas kerja guru terlihat dari pencapaian hasil kerjanya yang salah satunya tercermin dari pencapaian hasil belajar peserta didiknya. Pelaksanaan kerja dapat dikatakan efektif apabila guru mampu mewujudkan tujuan pembelajaran dan pendidikan. Guna mewujudkan efektivitas kerja maka dibutuhkan seperangkat kompetensi yang semestinya dimiliki oleh guru. Guru yang kompeten akan dapat melaksanakan tugas mengajarnya secara efektif. Namun, dalam kenyataannya tidak semua guru mampu mewujudkan efektivitas kerja tersebut. Kompetensi guru masih diragukan, dimana dalam beberapa hasil

uji kompetensi dan sertifikasi banyak guru yang mengalami kegagalan dan hasil yang rendah.

Kenyataan yang demikian tentunya berdampak pada efektivitas kerja guru itu sendiri. Hasil Ujian Nasional yang belum memuaskan juga menandakan bahwa guru belum melaksanakan tugas mengajar secara efektif. Ketidakefektifan kerja ini dapat dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor dari luar individu guru maupun faktor yang berasal dari dalam dirinya. Faktor-faktor ini dapat berupa kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi.

Salah satu tugas pimpinan sekolah adalah meminimalkan konflik antar individu dalam sekolah agar dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja guru agar memiliki efektivitas kerja yang tinggi. Guru perlu diberikan motivasi dan kepribadian guru dalam melaksanakan tugas dan dijaga stabilitas emosionalnya. Guru yang memiliki kepribadian baik diharapkan akan mampu mengendalikan diri, memiliki semangat dan motivasi kerja tinggi serta memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Iskandar (2012:3) berpendapat kepribadian perwujudan dari perkembangan individu sejak masih kecil dan bagaimana cara individu itu sendiri dalam berinteraksi sosial dengan lingkungannya.

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu hal yang abstrak, hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan sikap dalam menghadapi setiap persoalan.

Setiap guru akan mempunyai pengaruh terhadap anak didik, pengaruh tersebut ada yang terjadi melalui pendidikan dan pengajaran yang dilakukan dengan sengaja ada pula yang terjadi secara tidak sengaja, bahkan tanpa disadari oleh guru, kepribadian guru terlihat melalui sikap, gaya dan penampilannya. Dapat dikatakan bahwa kepribadian guru akan lebih besar pengaruhnya daripada kepandaian dan ilmunya terutama bagi anak didik yang masih dalam masa pertumbuhan. Maka dari itu, seorang guru harus mempunyai sifat-sifat positif dan menjauhi sifat-sifat negatif agar dapat memainkan perannya dalam memberi pengaruh positif pada anak didiknya.

Pada kehidupan pendidikan, konflik antar individu dalam organisasi sekolah sebenarnya merupakan kewajaran selama tidak menggunakan unsur pemaksaan dan kekerasan sebagai jalan keluarnya. Hal ini dikarenakan sering ada perbedaan kepentingan antara kepala sekolah dengan guru. Timbulnya konflik disebabkan perasaan tidak dihargai, disepelkan, perasaan jengkel pada diri individu. Perasaan tersebut dapat menimbulkan kemarahan yang memicu konflik. Kondisi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam pelaksanaan tugasnya dan dapat menurunkan efektivitas kerja secara tidak langsung.

Pada suatu organisasi, pemicu konflik diantaranya terjadinya perubahan seperti perkembangan teknologi, pergeseran tata nilai, kepribadian yang berbeda sekolah sebagai sebuah institusi memerlukan tingginya koordinasi. Peran kepala sekolah diperlukan dalam mengatasi pertentangan vertikal dan horizontal

Menurut Rusman (2011: 19) bahwa guru yang bertanggungjawab adalah mereka yang mampu membawa peserta didik tecapainya tujuan pembelajaran sesuai dengan norma yang berlaku. Guru adalah seorang pendidik, yang

membimbing mengagas terciptanya suasana dan kondisi yang kondusif, yaitu menciptakan kondisi belajar yang menyenangkan, memotivasi serta memberi kesempatan mereka untuk aktif.

Guru profesional memegang peran menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai pendidik perlu menguasai kompetensi sesuai dengan bidangnya, menguasai ilmu pendidikan sehingga tidak akan gagal menjalankan perannya sebagai pendidik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 2 dan 3 Oktober 2018 di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Penengahan Lampung Selatan dan didukung dengan hasil observasi terhadap guru-guru di beberapa SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan ditemukan indikasi yang menunjukkan efektivitas kerja guru yang rendah. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran hanya sekitar 45% seperti program tahunan, program semester, penyusunan silabus dan perencanaan kegiatan harian belum tertata dengan baik dan efektif, pemanfaatan media dan sumber belajar tidak efektif sekitar 35%, guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar sekitar 15% dan kemampuan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri hanya sekitar 40%.

Di samping itu juga berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah beberapa SD Negeri di Kecamatan Penengahan, yaitu SDN 1 Pasuruan, SDN 2 3 Pasuruan Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 2 dan 3 Oktober 2018 teridentifikasi efektivitas kerja guru yang belum optimal, antara lain: kurangnya adaptasi guru di sekolah, guru bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, dan kurangnya komunikasi antar guru sehingga

menimbulkan fenomena kurang lancarnya komunikasi di sekolah. Sedangkan konflik yang biasanya terjadi di sekolah diantaranya konflik komunikasi yang tidak efektif antara kepala sekolah dan guru, konflik faktor individu antara kepala sekolah dan guru, dan konflik kondisi emosional guru saat mengajar di kelas.

Untuk menyelesaikan berbagai permasalahan tersebut kedua belah pihak pastilah mempunyai strategi dalam mengelola konflik, supaya tidak terjadi kesalahpahaman antara kedua belah pihak dan masalah yang terjadi pun nantinya tidak akan berdampak pada siswa dan sekolah. Oleh karena itu upaya dalam pengelolaan konflik di sekolah ini sangat urgen dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah dalam hal ini dikhususkan pada efektivitas kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada mengenai rendahnya efektivitas kerja guru menjadi hal yang menarik untuk diteliti, sehingga dilakukan kajian penelitian mengenai "Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan".

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Menganalisis pengaruh Antarkepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
2. Menganalisis pengaruh antarakonflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
3. Menganalisis pengaruh antarkepribadian gurudan konflik antar individu dalam organisasisecara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam hal pengaruh kepribadian gurudan

Konflik Antar Individu Dalam Organisasi terhadap efektivitas kerja guru di jenjang Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

a. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kepemimpinannya.

b. Bagi guru

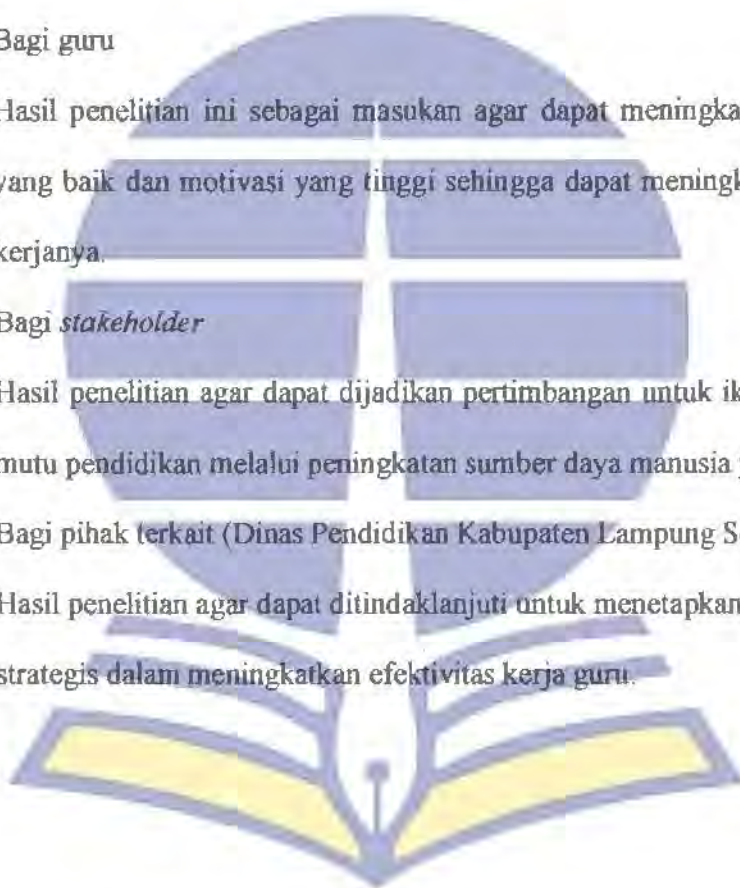
Hasil penelitian ini sebagai masukan agar dapat meningkatkan kepribadian yang baik dan motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

c. Bagi *stakeholder*

Hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia yaitu guru.

d. Bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan)

Hasil penelitian agar dapat ditindaklanjuti untuk menetapkan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Kinerja Guru

Robbins dan Coulter (2014: 34) menyatakan bahwa *“Work effectiveness is often described as “doing the right things,” that is, doing those work activities that will result in achieving goal. . . . , effectiveness is concerned with the ends, or attainment of organizational goals”*. Pernyataan ini memiliki makna bahwa efektivitas kerja seringkali digambarkan tentang melakukan sesuatu yang benar, yaitu kegiatan-kegiatan kerja yang akan menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. Hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kerja, dimana tujuan organisasi yang ditetapkan bila terwujud memberikan indikasi bahwa pekerjaan yang dilakukan efektif.

Sedangkan efektivitas kerja menurut Arrens dan Loebbecke (2000: 798) bahwa *“Work effectiveness is accomplishment of objectives, where as work efficiency is the resources used to achieve those objectives”*. Efektivitas kerja adalah pencapaian dari tujuan, sedangkan efisiensi kerja adalah sumber daya yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut. Sedangkan menurut Gibson *et.al.* (2012: 14) bahwa *“Work effectiveness is the task performance of specific employee or members of the organization”*. Efektivitas kerja guru adalah kinerja tugas dari anggota organisasi yang tentunya tercermin dari pelaksanaan kerjanya yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil kerja sesuai dengan harapan.

Efektivitas kerja guru berkenaan dengan sejauh mana guru mencapai dampak yang diinginkan pada peserta didiknya, untuk mencapai dampak tersebut dibutuhkan kompetensi dimana yang didefinisikan adalah sejauh mana guru

memiliki pengetahuan yang diperlukan, kemampuan, dan kinerja sebagai cara guru berperilaku dalam proses mengajar. Kompetensi inilah yang akan membuat guru dapat mewujudkan efektivitasnya dalam melaksanakan tugas mengajar. Sebagai contoh guru hendaknya mengetahui kemampuan dan kekurangannya (memahami materi bahan ajar) dalam mengajar disekolah, agar kelancaran dan pemanfaatan waktu belajar menjadi lebih kondusif.

Menurut Wagner dan Hollenbeck (2010: 260) bahwa "*Work effectiveness is the desired outcome of organization design, is a measure of an organization's success in achieving its goals and objectives*". Efektivitas kerja adalah keluaran yang diinginkan dari rancangan organisasi, merupakan suatu ukuran dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Efektivitas kerja merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi.

Menurut Hasibuan (2003: 105) bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Sebagai contoh seorang guru harus selalu *up to date* dalam mengembangkan ilmu pendidikannya guna menambah wawasan yang berdampak pada meningkatnya kajian materi dalam pembelajaran tatap muka di sekolah.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2011:58) mengaitkan efektivitas dengan produktivitas. Menurut mereka, "*an organization is productive if it achieves its goals by transforming inputs into outputs at the lowest cost.*" Sebuah organisasi

akan menjadi produktif bila organisasi mampu mencapai tujuannya dan mampu mengubah input menjadi output dengan biaya yang rendah. Konsep seperti ini berkaitan erat dengan efektivitas, yang dipahami sebagai "*achievement of goals*" suatu pencapaian tujuan organisasi melalui aktivitas yang dilakukan secara individu, kelompok maupun organisasi.

Pandangan lain tentang efektivitas dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (2008:122), menurut mereka "*effectiveness is actually determined by whatever the manager and the organization decide are their goals and objectives*". Efektivitas merupakan sebuah fungsi dari empat hal berikut ini, yaitu: 1) keluaran (output) yang menyangkut produktivitas dan kinerja; 2) kondisi sumber daya manusia; 3) tujuan jangka pendek; 4) tujuan jangka panjang.

Menurut Tangkilisan (2005: 139) bahwa efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Sebagai contoh seorang guru dalam mengembangkan keilmuannya bisa dengan cara melanjutkan studi jenjang pascasarjana dan untuk menghemat anggaran bisa melalui program beasiswa.

Sedangkan menurut Kusdi (2009: 94) bahwa efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Sebagai contoh dalam penerapan yang berkesinambungan untuk menambah keilmuan para guru dapat mengikuti

berbagai pelatihan (jangka pendek) dan (jangka panjang) melanjutkan studi pendidikan pascasarjana. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2002:27) mengatakan tingkat efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Efektivitas kerja menurut Pabundu Tika (2006: 251) adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya. Secara umum efektivitas kerja hakikatnya adalah tingkat ketepatan perwujudan kerja terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditetapkan, baik ketepatan terhadap waktu, kualitas atau kuantitasnya, sesuai kapasitas dan potensinya dengan cara yang cepat, murah dan efisien. Sebagai contoh guru sebaiknya mengajar sesuai dengan disiplin ilmunya agar pengayaan materi bahan ajar semakin rasional dan tepat.

Sedangkan menurut Tangkilisan (2005: 139) juga menambahkan bahwa efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Pada pengertian diatas yang menjadi prioritas utama adalah fungsi organisasi sekolah, yang mana penetapan tugas-tugas seorang pendidik harus sesuai dengan kurikulum dan metode pembelajaran yang baku di Indonesia. Faktor Penghambat Efektivitas Kerja Menurut Steers (dalam Tangkilisan, 2005:151) ada empat

faktor yang berpengaruh pada efektivitas kerja antara lain: Karakteristik Organisasi, karakteristik Lingkungan, karakteristik Pekerja, kebijakan dan praktik Manajemen.

Menurut Suwanto (2010: 1) bahwa efektivitas berasal dari kata dasar efektif yang berarti: 1) ada efeknya atau pengaruhnya; 2) penggunaan metode atau cara dalam melaksanakan aktivitas sehingga tercapai hasil yang optimal. Lebih lanjut Suwanto (2010: 2) menyatakan bahwa efektivitas kerja individu menekankan pada pelaksanaan tugas-tugas dan tanggungjawab individu dalam organisasi, dimana dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tersebut sesuai dengan peran atau posisi individu terkait. Pengertian diatas sebenarnya adalah untuk pemahaman setiap *stakeholder* yang ada di dalam sekolah agar lebih mawas diri dan sadar akan tugasnya masing-masing.

Efektivitas berhubungan dengan ukuran ketepatan tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut terpenuhi. Suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dan diselesaikan dikatakan efektif apabila hasilnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan bahwa terpenuhinya keseluruhan harapan atau tujuan tersebut. Efektivitas kerja guru terkait dengan tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan oleh guru itu sendiri dan sekolah. Tercapainya tujuan tersebut dapat menggambarkan kualitas dan produktivitas kerja.

Darsono dan Siswandoko (2011: 196) menyatakan bahwa efektivitas terkait dengan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pengertian ini menyimpulkan bahwa efektivitas kerja berkenaan dengan tercapainya hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan secara optimal atau

pelaksanaan pekerjaan tersebut memberikan dampak dimana tujuan yang ditetapkan telah tercapai. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru akan efektif apabila dirinya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakannya. Tanggungjawab inilah yang membuat dirinya dalam mengajar berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas bahkan melebihi harapan untuk mewujudkan pencapaian tujuan sekolah. Tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas membuat guru bekerja sesuai dengan peran dan posisinya sebagaimana yang telah dipercayakan kepadanya. Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif jadi kalau tujuan atau sasaran tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaan itu tidak efektif. Untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan lebih efektif dalam menyelesaikan pelayanan kerja diperlukan kualitas pegawai yang akan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja.

Menurut McShane, Olekalns dan Travaglione(2013: 7) dalam konteks organisasi menyatakan bahwa *“Organisations are effective when they have a good fit with their external environment, are learning organisations, have efficiency and adaptive internal system (i.e. high performance work practices) and satisfy the needs of key stakeholders”*. Efektivitas dalam konteks organisasi dapat tercapai ketika individu yang bekerja dalam organisasi tersebut melaksanakan tugasnya secara efektif. Yang dimaksud adalah keefektifan dapat tercapai atau diwujudkan ketika dalam perilaku kerjanya memperhatikan faktor lingkungan eksternal, organisasi pembelajaran memiliki efisiensi dan sistem internal

yang adaptif (dalam praktek kerja menampilkan prestasi yang tinggi) dan mampu memenuhi kebutuhan para *stakeholder* yang utama.

Budihardjo (2014: 21) menyatakan bahwa dalam konteks organisasi, efektivitas terkait dengan sejauh mana organisasi telah merealisasikan tujuannya. Maksudnya adalah apabila dikaitkan dengan efektivitas individu dalam organisasi atau sekolah, maka efektivitas menunjukkan sejauh mana guru telah melaksanakan tugas mengajarnya dalam membawa peserta didik mengalami perubahan dalam arti belajar telah diwujudkan. Guru dikatakan efektif dalam pelaksanaan tugas mengajar apabila dirinya mampu menampilkan perilaku dan hasil kerja yang berkualitas, banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, menggunakan waktu yang ada secara efisien dan hasilnya juga sesuai dengan biaya yang dikeluarkan, dapat membawa perubahan pada diri peserta didik serta mampu mewujudkan organisasi yang efektif.

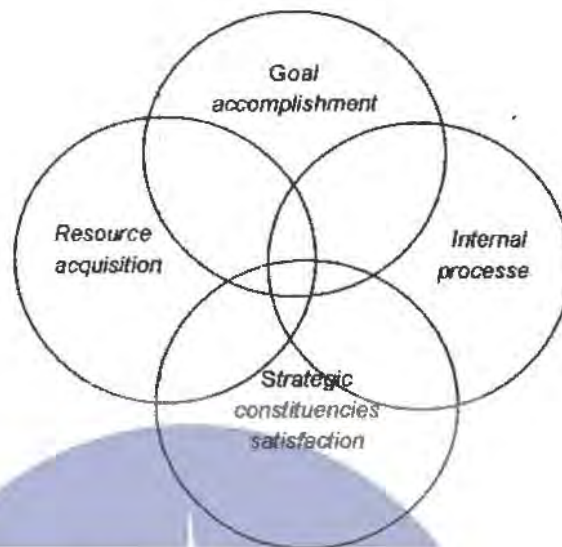
Pada konteks organisasi, Sunyoto dan Burhanudin (2011: 7) menyatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan perbaikan atau peningkatan organisasi yang dilakukan secara berkesinambungan. Perbaikan tersebut yang mencakup pencapaian tujuan, akuisisi sumberdaya, proses internal dan kepuasan konstituensi. Perbaikan dan peningkatan organisasi diarahkan pada pencapaian tujuan. Sekolah sebagai organisasi memiliki tujuan dan semua kegiatan dalam organisasi tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan tersebut. Pada upaya-upaya perbaikan dan peningkatan tersebut, semua faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuannya dianalisis, dikendalikan dan ditingkatkan perannya, seperti perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia, proses-proses internal serta orientasi pada kepuasan pihak-pihak terkait dengan organisasi.

Anderson yang dikutip Hunt (2009) menyatakan bahwa "... *an effective teacher is one who quite consistently achieves goals which either directly or indirectly focus on the learning of their students*". Efektivitas dalam konteks guru sebagai konsistensinya dalam mencapai tujuan baik secara langsung maupun tidak langsung berfokus pada pembelajaran peserta didiknya. Pemahaman dari pendapat teori diatas adalah efektivitas kerja guru terlihat dari konsistensinya dalam melaksanakan tugas guru mengajar dimana segala upaya yang dilakukan untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Keberhasilan peserta didik dimana dirinya memiliki seperangkat kompetensi sebagai wujud dari produktivitas yang menandakan usaha yang dilakukannya dalam pembelajaran efektif.

Kreitner dan Kinicki (2011: 517-519) menyatakan bahwa:

Penilaian efektivitas didasarkan pada empat kriteria, yaitu: 1) *Goal accomplishment* (pencapaian tujuan), dimana ukuran efektivitas dilihat dari seberapa baik tujuan yang telah ditetapkan dapat terpenuhi atau terlampaui. Pengukuran ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil atau *output* dengan tujuan organisasi yang telah dinyatakan atau ditetapkan sebelumnya; 2) *Resource acquisition* (akuisisi sumber daya), ukuran ini dilihat dari hubungannya dengan *input*. Efektivitas didasarkan pada perolehan *input* atau faktor-faktor yang dibutuhkan organisasi, seperti bahan baku, tenaga kerja, modal, dan keahlian teknis dan manajerial; 3) *Internal processes* (proses internal), dimana ukuran ini dilihat pada proses internal yang mencakup kegiatan organisasi yang berhubungan dengan (a) inovasi, (b) layanan pelanggan, (c) keunggulan operasional, dan (d) menjadi pegawai yang baik. Proses-proses ini mempengaruhi produktivitas, efisiensi, kualitas, dan sebagainya; 4) *Strategic constituencies satisfaction* (kepuasan konstituensi strategis), dimana konstituensi strategis yang dimaksud adalah sekelompok individu atau pihak-pihak terkait yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Kriteria efektivitas ditentukan dari kepuasan pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi.

Ukuran ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Empat Penilaian Efektivitas

Sumber: Diadopsi dari Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2011: 518).

Galambos yang dikutip Jones (2010: 37) menyatakan bahwa *“Researchers analyzing what teachers and principal do have pointed to control, innovation, and efficiency as the three most important processes principal use to assess and measure how effective they, and their school, are at creating value”*. Pernyataan ini memiliki makna bahwa terdapat tiga penilaian yang digunakan dalam mengukur efektivitas yang mencakup: 1) kontrol; 2) inovasi; dan 3) efisiensi. Lebih lanjut Galambos yang dikutip Jones (2010: 37) menyatakan bahwa kontrol berarti memiliki kendali atas lingkungan eksternal dan kemampuan untuk menarik sumber daya atau kemampuan dalam memanfaatkan lingkungan dan mengamankan sumber daya yang langka serta berharga. Inovasi berarti pengembangan kemampuan dan kemampuan untuk dapat menemukan proses dan produk baru. Inovasi ini terkait dengan kemampuan untuk mengubah, mengadaptasi, dan memperbaiki cara kerja untuk dapat menjadi

lebih baik. Efisiensi berarti menghasilkan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan biaya yang kecil, terkendali atau hemat.

Moorhead dan Griffin (2013: 19) dalam konteks perilaku organisasi menyatakan bahwa efektivitas pada tingkat individu akan berdampak pada efektivitas organisasi. Perilaku individu sebagai hasil dari partisipasinya dalam organisasi menentukan keefektifan yang mencakup produktivitas, kinerja, absensi, pertukaran, sikap dan stres. Efektivitas kerja pada tingkat individu, dalam konteks ini guru akan memberikan pengaruh pada tingkat keberhasilan sekolah. Guru yang mampu mewujudkan tujuan pembelajaran dirinya akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan pada pencapaian tujuan sekolah.

Fathoni (2009: 86) berpendapat bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana yang ditetapkan sebelumnya untuk menyelesaikan kerja tepat pada waktunya. Setiap pekerjaan pasti ada batas waktu untuk menyelesaikannya. Waktu yang diberikan untuk satu pekerjaan harus benar-benar dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pola efektivitas kerja setiap individu mengalami perkembangan sepanjang waktu. Efektivitas kerja guru seseorang mengacu pada apa yang telah menjadi komitmennya dan atas dasar dukungan dari orang lain.

Menurut Tangkilisan (2005: 141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu: 1) Produktivitas; 2) Kemampuan adaptasi kerja; 3) Konflik Antar Individu Dalam Organisasi; 4) Pencarian sumber daya. Teori *goal approach* yang dikutip Gibson *et.al.* (2012: 11) dinyatakan bahwa "*Perspective on effectiveness that emphasizes the central role of goal achievement as a criterion for assessing effectiveness*". Pernyataan ini memberikan makna

bahwa penilaian efektivitas berpusat pada pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi. Tercapainya tujuan dalam pelaksanaan kerja menjadi kriteria untuk menilai keefektifan guru. Pada teori ini efektivitas kerja diukur didasarkan pada perbandingan antara hasil kerja dengan tujuan organisasi.

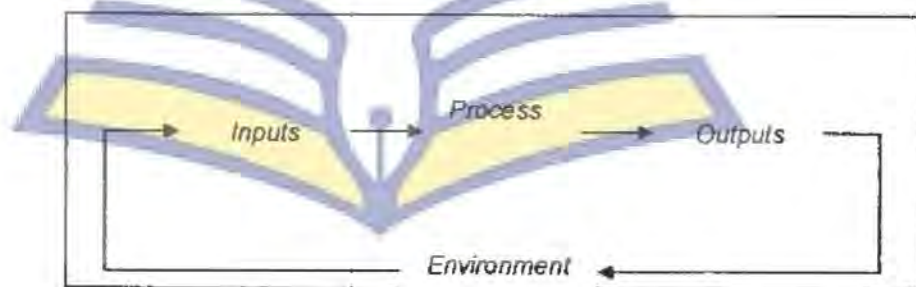
Pencapaian atau hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, menunjukkan efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sebaliknya ketidaksesuaian menunjukkan dirinya belum mampu bekerja secara efektif. Guru yang efektif apabila dirinya dalam melaksanakan tugas mengajar mampu menampilkan perilaku dan hasil mengajarnya sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan. Tercapainya tujuan pembelajaran menjadi indikator dan kriteria dari pencapaian tujuan sekolah sebagaimana yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja guru merupakan kemampuan guru untuk menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dengan ketelitian dan juga hasil yang baik. Efektivitas kerja ini harus ada di setiap individu agar hasil yang telah direncanakan dapat dicapai sesuai dengan harapan. Dalam penelitian ini efektivitas kerja guru yang akan diteliti didasarkan pada teori Fathoni (2009: 86) efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya, dana sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Waktu yang diberikan untuk satu pekerjaan harus benar-benar dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut *Systems Theory* dalam Ivancevich *et.al.*(2014: 11) yang menggambarkan perilaku organisasi baik secara internal maupun eksternal. Secara

internal, untuk melihat bagaimana dan mengapa individu dalam organisasi mau melaksanakan tugas pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan secara eksternal, dapat menghubungkan transaksi organisasi dengan organisasi dan lembaga lain. Semua organisasi memperoleh sumber daya dari lingkungan yang pada bagiannya menyediakan sesuatu yang diminta atau dibutuhkan oleh lingkungannya.

Lebih lanjut Ivancevich *et.al.* (2014: 11) menyatakan bahwa dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai salah satu elemen dari sejumlah elemen yang saling bergantung. Alur *input* dan *output* sebagai dasar titik tolak dalam menggambarkan organisasi. Pada istilah sederhana, organisasi mengambil sumber daya (*input*) dari sistem yang besar (lingkungan), mengolah sumber daya tersebut, dan mengembalikannya dalam bentuk yang berubah (*output*). Dua kesimpulan utama yang disarankan oleh teori sistem adalah: (1) kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus *input-proses-output* secara keseluruhan, tidak hanya *output* saja, dan (2) kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya. Teori ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.2 Alur dalam Teori Sistem

Sumber: Diadopsi dari Ivancevich *et.al.* (2014: 11)

Menurut Ivancevich *et.al.* (2014: 12) bahwa terdapat enam kriteria populer yang digunakan dalam mengukur efektivitas kerja, yaitu: 1) Kualitas, 2) Produktivitas, 3) Efisiensi, 4) Kepuasan, 5) Kemampuan beradaptasi, dan 6) Pengembangan. Kualitas terkait dengan mampu memberikan atau melaksanakan pelayanan yang melampaui harapan. Produktivitas terkait dengan hubungan antara *input* dan *output*. Pada konteks ini terdapat hubungan antara jam kerja, usaha dan penggunaan media atau peralatan kerja dengan hasil yang dicapai.

Menurut Ivancevich *et.al.* (2014: 13-14) bahwa efisiensi sebagai rasio antara *output* dan *input*. Dimana suatu pekerjaan dikatakan efisien apabila hasil yang dicapai sesuai dengan *input* nya yang berupa waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dan biaya yang dikeluarkan. Sedangkan kepuasan terkait dengan perasaan dari penilaiannya atas pengalaman kerjanya. Kepuasan ini yang diukur melalui sikap pegawai, pergantian, absensi, keterlambatan, dan keluhan. Kemampuan beradaptasi terkait dengan sejauh mana seseorang dapat dan tidak merespon perubahan yang terjadi di internal dan eksternal organisasi. Kemampuan merespon dan mengikuti perubahan dan perkembangan di dalam organisasi dan juga lingkungan menentukan tercapainya efektivitas kerja. Sedangkan pengembangan terkait peningkatan kompetensi dan kemampuan melalui pelatihan-pelatihan. Sebagai contoh seorang guru harus mengajar sesuai jumlah jam dan jumlah waktu, dan hasil belajar diharapkan siswa paham.

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja guru adalah pelaksanaan tugas individu yang sesuai dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan indikator: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran,

kemampuan membina hubungan dengan peserta didik, pelaksanaan penilaian, program pengayaan, pelaksanaan program remedial.

B. Kepribadian Guru

1. Arti Penting Kepribadian bagi Guru (Pendidik)

Profesi guru pada saat ini masih banyak diperbincangkan orang, atau masih saja diperbincangkan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari, medianassa khususnya media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berititentang guru. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan profesi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tak mampu membela diri (Usman, 2011:1). Masyarakat, orang tua murid, bahkan murid sekalipun terkadang banyak yang mencemoohkan guru, mulai dari penampilan, cara berbicara, kedisiplinan, bahkan perilakunya sebagai guru, Karena kesalahan sekecil apapun yang dilakukan oleh seorang guru akan mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Dari kenyataan ini sekalipun pahit bagi guru, sudah saatnya kompetensi profesi guru itu harus ditingkatkan. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 8 bahwa: "seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". "Kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi” (UU No. 14 Tahun 2005).

Seorang guru (pendidik) dalam menjalankan perannya sebagai pengajar, pembimbing, pendidik dan pelatih bagi para muridnya (peserta didik), tentunya dituntut untuk memahami dan menguasai tentang berbagai aspek perilaku dirinya maupun perilaku orang-orang yang terkait dengan tugasnya, terutama perilaku murid dengan segala aspeknya, sehingga dapat menjalankan tugas dan perannya secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan pendidikan. Kepribadian dalam psikologi diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan pemikiran, sikap dan tingkah laku individu secara khas (Rosyidi, 2012).

Sedangkan arti kata “kepribadian” merupakan sifat hakiki manusia sebagai individu yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakannya dari orang atau bangsa lain; ciri-ciri watak menonjol yang ada pada banyak warga suatu kesatuan nasional; kepribadian nasional; hukum kumpulan (kelompok) manusia (KBI, 2003). Dari pengertian ini dapat diartikan, kompetensi kepribadian guru profesional adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang telah dikuasai dan telah menjadi bagian dari dirinya, serta mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya pada tugas profesinya.

Kepribadian merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan seorang guru merupakan panutan dan uswatun hasanah bagi peserta

didiknya, sehingga dalam mengembangkan sumber daya manusia/peserta didik dimulai dengan contoh dalam pribadi pendidik itu sendiri. Kepribadian merupakan landasan utama bagi perwujudan diri sebagai guru yang efektif baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan pendidikan atau kehidupan lainnya. Sebagai guru yang berkecimpung dalam pendidikan guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Tuntutan kan kepribadian sebagai pendidik kadang-kadang dirasakan lebih berat dibanding dengan profesi lainnya. Ungkapan yang sering dikemukakan bahwa, “guru, digugu dan ditiru”. Maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya diteladani.

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat lewat penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan (Djamarah, 2010).

Kepribadian adalah sesuatu sikap atau tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang menjadi tanggung-jawabnya untuk menentukansuatu tujuan. (Sussana, 2014). Para guru tipe kepribadian intelektual-kognitif memberikan evaluasi yang lebih tinggi untuk motif terhubung dengan menghindari kritik dari pihak yang berwenang (Rushton, 2007).

Kepribadian guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak guna menyiapkan dan mengembangkan sumber

daya manusia serta menyejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya (Susanna, 2014: 376- 396).

Dari pandangan psikologis, guru diposisikan sebagai pakar kepribadian, seorang guru harus memahami dan menguasai secara teoritis dan praktis kepribadian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru harus memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan antar manusia (*human relations*), khususnya dengan para murid sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan (Iskandar, 2012: 6).

Menurut Iskandar (2012: 7) dengan memiliki kepribadian yang baik, seorang guru melalui pertimbangan-pertimbangan psikologisnya diharapkan dapat:

- a. Merumuskan tujuan pembelajaran secara tepat. Dengan kepribadian yang memadai diharapkan guru akan dapat lebih tepat dalam menentukan bentuk perubahan perilaku yang dikehendaki sebagai tujuan pembelajaran.
- b. Memilih strategi atau metode pembelajaran yang sesuai. Dengan kepribadian yang memadai diharapkan guru dapat menentukan strategi atau metode pembelajaran yang tepat dan sesuai, dan mampu mengaitkannya dengan karakteristik dan keunikan individu, jenis belajar dan gaya belajar serta tingkat perkembangan yang sedang dialami siswanya.
- c. Memberikan bimbingan atau bahkan memberikan konseling. Dengan kepribadian yang memadai, tentunya diharapkan guru dapat memberikan bantuan psikologis secara tepat dan benar, melalui proses hubungan interpersonal yang penuh kehangatan dan keakraban.
- d. Memfasilitasi dan memotivasi belajar siswa. Tanpa kepribadian yang memadai, tampaknya guru akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan dirinya sebagai fasilitator maupun motivator belajar siswanya.
- e. Menciptakan iklim belajar yang kondusif. Guru dengan kepribadian yang memadai memungkinkan untuk dapat menciptakan iklim sosio-emosional yang kondusif di dalam kelas, sehingga siswa dapat belajar dengan nyaman dan menyenangkan.
- f. Berinteraksi secara tepat dengan siswanya. Kepribadian guru yang memadai memungkinkan untuk terwujudnya interaksi dengan siswa secara lebih bijak, penuh empati dan menjadi sosok yang menyenangkan di hadapan siswanya.
- g. Menilai atau mengevaluasi hasil pembelajaran yang adil. Kepribadian guru yang memadai dapat membantunya dalam mengembangkan penilaian pembelajaran siswa yang lebih adil, baik dalam teknis penilaian, pemenuhan prinsip-prinsip penilaian maupun menentukan hasil-hasil penilaian.

Tugas seorang guru itu sangat berat, tidak mampu dilaksanakan kecuali apabila kuat kepribadiannya, cinta dengan tugas, ikhlas dalam mengerjakan, memelihara waktu murid, cinta kebenaran, adil dalam pergaulan. Ada yang mengatakan bahwa masa depan anak-anak di tangan guru dan di tangan gurulah terbentuknya umat. Ditulis Athiyah Al-Abrosy (dalam Slamet Yusuf:42) bahwasannya sifat-sifat yang seyogyanya dimiliki seorang guru: Guru harus menjadi bapak sebelum ia menjadi pengajar.

- a. Hubungan guru dengan murid harus baik.
- b. Guru harus selalu memperhatikan murid serta pelajaran mereka.
- c. Guru harus peka terhadap lingkungan sekitar murid.
- d. Guru wajib menjadi contoh/teladan di dalam keadilan dan keindahan serta kemuliaan.
- e. Guru wajib ikhlas di dalam pekerjaannya.
- f. Guru wajib menghubungkan masalah yang berhubungan dengan kehidupan.
- g. Guru harus selalu membaca dan mengadakan penyelidikan.
- h. Guru harus mampu mengajar bagus penyiapannya dan bijaksana dalam menjalankan tugasnya.
- i. Guru harus sarat dengan ide sekolah yang modern.
- j. Guru harus punya niat yang tetap.
- k. Guru harus sehat jasmaninya.
- l. Guru harus punya pribadi yang mantap.

2. Guru Sebagai Pribadi Kunci

Secara keseluruhan guru adalah figur yang menarik perhatian semua orang, entah dalam keluarga, dalam masyarakat atau di sekolah. Di sekolah, guru merupakan pribadi kunci dan panutan utama bagi siswanya. Semua sikap dan perilaku guru akan dilihat, didengar dan ditiru oleh siswa. Sebagai pribadi yang selalu digugu dan ditiru, tidak berlebihan bila anak didik selalu mengharapkan figur guru yang senantiasa memperhatikan kepentingan mereka. Figur guru yang selalu memperhatikan kepentingan siswa biasanya mendapatkan ekstra perhatian dari siswanya. Siswa senang dengan sikap dan perilaku baik yang diperlihatkan

oleh guru. Tidak semua guru melakukan hal tersebut terdapat pula guru yang permasalahan inividu, dan seharusnya guru memiliki sifat kepribadian yang baik kepada siswa-siswanya.

Sebagaimana di jelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat tergantung pada penguasaan kompetensi guru. Oleh karena itu harus ada upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru dalam hal ini dalam kompetensi kepribadian. Adapun kompetensi yang dikembangkan secara utuh dari kompetensi kepribadian di antaranya :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, mencakup: menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender, bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragama.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mencakup: berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi, berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia, berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, mencakup: a. menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil, menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, mencakup: a. menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri, bekerja mandiri secara profesional.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru, mencakup, memahami kode etik profesi guru, menerapkan kode etik profesi guru dan berperilaku sesuai dengan kode etik guru.

Sifat kepribadian guru mempunyai pengaruh langsung dan kumulatif terhadap perilaku peserta didik. Perilaku yang berpengaruh itu antara lain kebiasaan belajar, disiplin, hasrat belajar, dan motivasi belajar. Yang dimaksud dengan sifat

kepribadian meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sifat kepribadian yang ditampilkan guru dalam proses pembelajaran akan selalu dilihat, diamati, dan dinilai oleh peserta didik sehingga timbul dalam diri peserta didik persepsi tertentu tentang sifat kepribadian guru (Hamalik, 2000).

Seperti dikutip oleh Djamarah (2011: 61), Frennd W. Hart telah melakukan penelitian terhadap 3.725 orang anak didik *HIG HTS School* di Amerika Serikat. Dari hasil penelitiannya itu, dia menyimpulkan dengan mengemukakan sepuluh sikap yang baik dan disenangi anak didik sebagai berikut:

- a. Suka menolong pekerjaan sekolah dan menerangkan pelajaran dengan jelas dan mendalam serta menggunakan contoh-contoh yang baik dalam mengajar.
- b. Periang dan gembira, memiliki perasaan humor dan suka menerima lelucon atas dirinya.
- c. Bersikap bersahabat, merasa sebagai seorang anggota dalam kelompok kelas.
- d. Menaruh perhatian dan memahami anak didiknya.
- e. Berusaha agar pekerjaan menarik, dapat membangkitkan keinginan-keinginan bekerja-sama dengan anak didik.
- f. Tegap, sanggup menguasai kelas dan dapat membangkitkan rasa hormat pada anak didik.
- g. Tidak ada yang lebih disenangi dan tak pilih kasih.
- h. Tidak suka mengomel, mencela dan sarkastis.
- i. Anak didik benar-benar merasakan bahwa ia mendapatkan sesuatu dari guru.
- j. Mempunyai pribadi yang dapat diambil contoh dari pihak anak didik dan masyarakat lingkungannya.

Diakui memang ada juga guru yang tidak disukai oleh anak didik di sekolah disebabkan budi pekerti guru dalam pandangan anak didik tidak baik. Dari waktu ke waktu, guru juga tidak terlepas dari pengamatan anak didik. Paling sedikit setahun, guru dan anak didik hidup bersama-sama dan dalam rentangan waktu bukan tidak mungkin semua sikap dan perilaku guru terlepas dari pengamatan anak didik. Karena anak didik mempunyai pandangan tersendiri terhadap guru-guru yang mengajar dan mendidiknya. Menurut Djamarah (2011: 106), terdapat beberapa sifat-sifat guru yang tidak disukai oleh anak didik sebagai berikut:

- a. Guru yang sangat sering marah-marah, suka merepek, tak pernah tersenyum, suka menghina, sarkastis, lekas mengamuk.
- b. Guru yang tidak suka membantu dalam pekerjaan sekolah, tidak menerangkan pelajaran dan tugas-tugas dengan jelas.
- c. Guru yang tidak adil, mempunyai anak-anak kesayangan, membenci anak-anak tertentu.
- d. Guru yang tinggi hati, menganggap dirinya lebih dari orang lain, ingin berkuasa dan menunjukkan kelebihannya, tidak mengenal anak didik di luar sekolah.
- e. Guru yang tidak toleran, bertabiat kasar, terlampau keras dan kaku, menyusahkan anak didik di dalam kelas.
- f. Guru yang tidak adil dalam memberi nilai pada ujian.
- g. Guru yang tidak mengacuhkan perasaan anak didik, membentak-bentak anak didik di depan anak lain, anak-anak takut dan tak senang.
- h. Guru yang tidak menaruh minat terhadap anak-anak dan tidak memahami mereka.
- i. Guru yang memberi tugas dan pekerjaan rumah yang sulit.
- j. Guru yang tidak dapat menjaga ketertiban kelas, tidak dapat mengendalikan kelas, tidak menimbulkan respek dari anak didik.

Dari uraian di atas jelas bahwa yang dikehendaki oleh anak didik bukan hanya kecakapan guru mengajar di kelas, melainkan yang lebih penting adalah kepribadian guru. Kepribadian guru itu yang turut menentukan apakah belajar di kelas merupakan suatu penderitaan atau kebahagiaan bagi anak didik.

3. Guru Sebagai Pengajar dan Pendidik

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Unsur manusiawi lainnya adalah anak didik. Guru dan anak didik berada dalam suatu relasi kejiwaan. Keduanya berada dalam proses interaksi edukatif dengan tugas dan peranan yang berbeda. Guru yang mengajar dan mendidik, serta anak didik yang belajar dengan menerima bahan pelajaran dari guru di kelas. Guru dan anak didik berada dalam koridor kebaikan. Oleh karena itu, walaupun mereka berlainan secara fisik dan mental, tetapi mereka tetap seiring dan setujuan untuk mencapai

kebaikan akhlak, kebaikan moral, kebaikan hukum, kebaikan sosial dan sebagainya.

Guru merupakan orang pertama mencerdaskan manusia, orang yang memberibekal pengetahuan, pengalaman, dan menanamkan nilai-nilai, budaya, dan agama terhadap anak didik (Martinis Yamin, 2007:64). Dalam proses pendidikan guru, memegang peran yang penting setelah orang tua dan keluarga dirumah. Di lembaga pendidikan gurumenjadi orang pertama, yang bertugas membimbing, mengajar, dan melatih anak didik mencapai kedewasaan.

Seinua norma tersebut di atas tidak akan pernah dimiliki oleh anak didik bila guru tidak mentransformasikannya dengan kegiatan belajar mengajar. Mengajar adalah tugas guru untuk menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik. Guru yang mengajar dan anak didik yang belajar.

Mengajar adalah *transfer of knowledge* kepada anak didik. Mengajar selalu berlangsung dalam suatu kondisi yang disengaja dan diciptakan untuk mengantarkan anak didik ke arah kemajuan dan kebaikan.

Tetapi perlu diketahui bahwa mengajar tidak sama dengan mendidik. Mengajar hanya sebatas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kepada anak didik di kelas atau di ruangan tertentu. Sedangkan mendidik adalah suatu usaha yang disengaja untuk membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif-kreatif dan mandiri. Karena itulah mendidik lebih dekat dengan *transfer of values*. Ruang lingkup kegiatan mendidik lebih luas dari areal kegiatan mengajar. Walaupun begitu, baik mengajar ataupun mendidik, keduanya adalah tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional.

Sampai kapanpun anak didik selalu menghajatkan kehadiran guru untuk mendidik dan mengajarnya. Guru adalah *spiritual father* bagi anak didik. Kemuliaan guru akan tercermin dalam kebaikan perilaku anak didik. Kebaikan hati anak didik adalah sebagai manifestasi dari kebaikan pengajaran dan pendidikan yang diberikan oleh guru. Sekolah sebagai panti rehabilitasi anak merupakan laboratorium keilmuan bagi guru dalam mengajar dan membelajarkan anak didik dalam perspektif keilmuan. Di tempat ini anak didik belajar bebas terpimpin, aktif, kreatif dan mandiri, di bawah bimbingan dan pengawasan dari guru.

Syarat kepribadian guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru diantaranya mencakup: a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, b) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, d) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, e) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Faktor-faktor yang menghambat kepribadian guru ada beberapa faktor yang menyebabkan kepribadian guru yang kurang hidup saat ini, antara lain:

1. Proses rekrutmen guru yang mengedepankan kemampuan teknis (*hardskills*) tanpa memperhatikan kemampuan non teknis (*softskills*) seperti kemampuan manajemen diri dan orang lain malahan tidak sedikit lembaga pendidikan merekrut guru dengan tidak memperhatikan kedua keterampilan tersebut.
2. Pendidikan dan pelatihan guru yang menekankan pada kemampuan guru menguasai kurikulum, dan

3. Tidak dipahaminya profesi guru sebagai profesi panggilan hidup (*call to teach*), artinya guru merupakan pekerjaan yang membantu mengembangkan orang lain dan mengembangkan guru tersebut sebagai pribadi. Banyak guru yang bukan berasal dari pendidikan keguruan sehingga panggilan jiwa untuk mendidik kurang dihayati.

Berdasarkan kajian di atas, maka yang dimaksud dengan kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dengan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain, dengan indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

C. Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

1. Definisi Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi. Dalam sebuah organisasi, pekerjaan individual maupun sekelompok pekerja saling terkait dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam. Konflik tidak enantiasa merugikan tetapi juga dapat menguntungkan dalam jangka panjang. Sedangkan menurut pandangan interactionist mengatakan bahwa konflik justru merupakan sesuatu yang harus distimulasi, sebab konflik dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Konflik dapat mengubah perilaku dan dapat menyadarkan pihak-pihak yang berkonflik atas kesalahannya. Kesadaran akan kesalahan ini akan mampu meningkatkan produktivitas (Jefri Heridiansyah: 2014).

Menurut bahasa, konflik dapat diartikan dengan perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Sedangkan konflik dalam terminologi Al-Qur'an dengan kata

Ikhtilaf yang dapat berarti berlainan (*to be at variance*); menemukan sebab perbedaan (*to find cause of disagreement*); berbeda (*to differ*); mencari sebab perselisihan (*to seek cause of dispute*) dan sebagainya. Konflik juga dapat dikatakan merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan karena pertentangan dua motif atau lebih, yang mendorong seseorang berbuat dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan pada waktu yang bersamaan. Konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua pihak atau lebih (Veithzal Rivai, 2009: 750).

Konflik antar individu dalam organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (*intrapersonal* atau *interpersonal*) antara satu pihak dengan pihak yang lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi/ psikologi dan nilai (Veithzal Rivai, 2009: 749-750).

2. Jenis-jenis Konflik

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dalam Wirawan (2010: 22) dikenal ada lima jenis konflik yaitu: a). Konflik Intrapersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. b). Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status,

jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. c). Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk Mohamad Muspawi: Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi) 45 mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada. d). Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja – manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok. e). Konflik antara organisasi. Contohnya seperti di bidang ekonomi dimana Amerika Serikat dan negara-negara lain dianggap sebagai bentuk konflik, dan konflik ini biasanya disebut dengan persaingan. Konflik ini berdasarkan pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.

Konflik merupakan proses yang dinamis, bukannya kondisi statis. Konflik memiliki awal, dan melalui banyak tahap sebelum berakhir. Adabanyak pendekatan yang baik untuk menggambarkan proses suatu konflik antara lain menurut Luthans (2006:140) sebagai berikut: a). Antecedent Conditions or latent Conflict. Merupakan kondisi yang berpotensi

untuk menyebabkan, atau mengawali sebuah episode konflik. Terkadang tindakan agresif dapat mengawali proses konflik. Atecedentconditions dapat tidak terlihat, tidak begitu jelas di permukaan. Perlu diingat bahwa kondisi-kondisi ini belum tentu mengawali proses suatu konflik. Sebagai contoh, tekanan yang didapat departemen produksi suatu perusahaan untuk menekan biaya bisa menjadi sumber frustrasi ketika manager penjualan ingin agar produksi ditingkatkan untuk memenuhi permintaan pasar yang mendesak. Namun demikian, konflik belum tentu muncul karena kedua belah pihak tidak berkeras memenuhi keinginannya masing-masing. Disinilah dikatakan konflik bersifat laten, yaitu berpotensi untuk muncul, tapi dalam kenyataannya tidak terjadi. b). Perceived Conflict. Agar konflik dapat berlanjut, kedua belah pihak harus menyadari bahwa mereka dalam keadaan terancam dalam batas-batas tertentu. Tanpa rasa terancam ini, salah satu pihak dapat saja melakukan sesuatu yang berakibat negatif bagi pihak lain, namun tidak disadari sebagai ancaman. Seperti dalam kasus di atas, bila manager penjualan dan manager produksi memiliki kebijaksanaan bersama dalam mengatasi masalah permintaan pasar yang mendesak, bukanya konflik yang akan muncul melainkan kerjasama yang baik. Tetapi jika perilaku keduanya menimbulkan perselisihan, proses konflik itu akan cenderung berlanjut. c). Felt Conflict. Persepsi berkaitan erat dengan perasaan. Karena itulah jika orang merasakan adanya perselisihan baik secara aktual maupun potensial, ketegangan, frustrasi, rasa marah, rasatakut, maupun kegusaran akan bertambah. Di sinilah mulai diragukannya kepercayaan terhadap pihak lain, sehingga segala sesuatu dianggap sebagai ancaman, dan orang mulai berpikir bagaimana

untuk mengatasi situasi dan ancaman tersebut. d). Manifest Conflict. Persepsi dan perasaan menyebabkan orang untuk bereaksi terhadap situasi tersebut. Begitu banyak bentuk reaksi yang mungkin muncul pada tahap ini adalah berbagai argumentasi, tindakan agresif, atau bahkan munculnya niat baik yang menghasilkan penyelesaian masalah yang konstruktif. e). Conflict Resolution or Suppression. Conflict resolution atau hasil suatu konflik dapat muncul dalam berbagai cara. Kedua belah pihak mungkin mencapai persetujuan yang mengakhiri konflik tersebut. Mereka bahkan mungkin mulai mengambil langkah-langkah untuk mencegah terulangnya konflik dimasa yang akan datang. Tetapi terkadang terjadi pengacuan (suppression) dari konflik itu sendiri. Hal ini terjadi jika kedua belah pihak menghindari terjadinya reaksi yang keras, atau mencoba mengacuhkan begitu saja ketika terjadi perselisihan. Konflik juga dapat dikatakan selesai jika satu pihak berhasil mengalahkan pihak yang lain. f). Conflict Alternatif. Ketika konflik terselesaikan, tetap ada perasaan yang tertinggal. Terkadang perasaan lega dan harmoni yang terjadi, seperti ketika kebijaksanaan baru yang dihasilkan dapat menjernihkan persoalan di antara kedua belah pihak dan dapat meminimalkan konflik-konflik yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Tetapi jika yang tertinggal adalah perasaan tidak enak dan ketidakpuasan, hal ini dapat menjadi kondisi yang potensial untuk episode konflik yang selanjutnya. Pertanyaan kunci adalah apakah pihak-pihak yang terlibat lebih dapat bekerjasama, atau malah semakin jauh akibat terjadinya konflik.

3. Komponen Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2009: 750), secara umum konflik antar individu dalam organisasi itu terdiri atas tiga komponen, yaitu:

- a. *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, tetapi juga dari peran dan statusnya.
- b. *Emotion* (emosi), yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan.
- c. *Values* (nilai), yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai itu merupakan hal yang tidak dapat diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia.

4. Sumber Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2009: 750-751), sumber-sumber konflik antar individu dalam organisasi dapat dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

- a. **Biososial:** Para pakar manajemen menempatkan frustrasi-agresi sebagai sumber konflik. Berdasarkan pendekatan ini frustrasi sering menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. Frustrasi juga dihasilkan dari kecenderungan ekspektasi pencapaian yang lebih cepat dari apa yang seharusnya.
- b. **Kepribadian dan Interaksi:** Termasuk di dalamnya kepribadian yang abrasif (suka menghasut), gangguan psikologi, kemiskinan, keterampilan interpersonal, kejengkelan, persaingan (rivalitas), perbedaan gaya interaksi, ketidaksederajatan hubungan.
- c. **Struktural:** Banyak konflik yang melekat pada struktur organisasi dan masyarakat. Kekuasaan, status dan kelas merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi Konflik Antar Individu Dalam Organisasi, seperti tentang Hak Asasi Manusia (HAM), gender dan sebagainya.
- d. **Budaya dan Ideologi:** Intensitas Konflik Antar Individu Dalam Organisasi dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama dan budaya. Konflik Antar Individu Dalam Organisasi ini juga timbul di antara masyarakat karena perbedaan sistem nilai.
- e. **Konvergensi (gabungan):** Dalam situasi tertentu, sumber-sumber Konflik Antar Individu Dalam Organisasi itu menjadi satu, sehingga menimbulkan kompleksitas Konflik Antar Individu Dalam Organisasi itu sendiri.

5. Proses Pengendalian Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2009: 751) bahwa konflik merupakan pertentangan hubungan kemanusiaan, baik secara intrapersonal ataupun interpersonal yang dapat diibaratkan seperti api yang dapat membakar dan menjalar kemana-mana dan memusnahkan jika tidak ditangani secara baik. Proses pengendalian Konflik Antar Individu Dalam Organisasi itu bermula dari persepsi tentang konflik itu sendiri, apa komponennya dan bersumber dari mana, kemudian menuju ke tahap realisasi, penghindaran, intervensi, pemilihan strategi dan implementasi, serta evaluasi dampak yang ditimbulkan oleh Konflik Antar Individu Dalam Organisasi.

Oleh karena itu, pengendalian konflik merupakan salah satu tugas pemimpin/ kepala sekolah dalam kepemimpinannya. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari bagaimana ia mampu mengendalikan dan mengelola konflik. Kegagalan seorang pemimpin dalam mengendalikan dan mengelola konflik akan menimbulkan sesuatu yang antiproduktif dan destruktif, sebaliknya jika seorang kepala sekolah dalam mengendalikan pengelolaan konflik (baik konflik yang dialami oleh murid, guru ataupun karyawan yang berada di sekolah tersebut) secara baik. Konflik merupakan masalah yang pelik untuk segera dicarikan pemecahannya, meskipun selain itu konflik juga dapat bermanfaat terutama dalam: (1) menciptakan kreativitas, (2) perubahan sosial yang konstruktif, (3) membangun keterpaduan kelompok dan (4) peningkatan fungsi kekeluargaan/ kebersamaan.

6. Cara Mengendalikan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Menurut Veithzal Rivai (2009: 752), terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mengatasi atau mengendalikan konflik, yaitu:

- a. Memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan, yang menurut persepsi masing-masing harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya dan dana yang tersedia.
- b. Cara lain yang sering ditempuh untuk mengatasi situasi konflik adalah dengan meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi kuat mengenai posisi tersebut. Kemudian posisi peran itu dibalik, pihak yang tadinya mengajukan argumentasi yang mendukung suatu gagasan seolah-olah menentangnya, dan sebaliknya pihak yang tadinya menentang satu gagasan seolah-olah mendukungnya. Setelah itu masing-masing pihak diberi kesempatan untuk melihat posisi orang lain dari sudut pandang pihak lain.
- c. Kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok. Seorang manajer yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.

Selain itu ada beberapa cara untuk mengatasi konflik menurut Nader dan Todd (2000: 315) dalam bukunya *The Disputing Process Law in Ten Societies* yaitu:

- a. Bersabar (*Lumping*), yaitu suatu tindakan yang merujuk pada sikap untuk mengabaikan konflik begitu saja atau dengan kata lain isu-isu dalam konflik itu mudah untuk diabaikan, meskipun hubungan dengan orang yang berkonflik itu berlanjut, karena orang yang berkonflik kekurangan informasi atau akses hukumnya tidak kuat.
- b. Penghindaran (*Avoidance*), yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri hubungannya dengan cara meminggalkannya. Keputusan untuk meninggalkan konflik itu didasarkan pada perhitungan bahwa konflik yang terjadi atau dibuat tidak memiliki kekuatan secara sosial, ekonomi dan emosional.
- c. Kekerasan/ paksaan (*Coercion*), yaitu suatu tindakan yang diambil dalam mengatasi konflik jika dipandang bahwa dampak yang ditimbulkan membahayakan.
- d. Negosiasi (*Negotiation*), ialah tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Kelompok tidak mencari

- pencapaian solusi dalam *term* satu aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisir hubngannya dengan pihak lain.
- e. Konsiliasi (*Conciliation*), yaitu tindakan untuk membawa semua yang berkonflik ke meja perundingan. Konsiliator tidak perlu memainkan secara aktif satu bagian dari tahap negosiasi meskipun ia mungkin bisa melakukannya dalam batas diminta oleh yang berkonflik. Konsiliator sering menawarkan kontekstual bagi adanya negosiasi dan bertindak sebagai penengah.
 - f. Mediasi (*Mediation*), hal ini menyangkut pihak ketiga yang ikut menangani/membantu menyelesaikan konflik agar tercapai persetujuan. Pihak ketiga ini bisa dipilih oleh pihak-pihak yang berkonflik atau perwakilan dari luar. Pihak-pihak yang berkonflik itu menyerahkan penyelesaian konflik kepada pihak ketiga tersebut.
 - g. Arbitrase (*Arbitration*), kedua belah pihak yang berkonflik setuju pada keterlibatan pihak ketiga yang memiliki otoritas hukum dan mereka sebelumnya harus setuju untuk menerima keputusannya.
 - h. Peradilan (*Adjudication*), hal ini merujuk pada intervensi pihak ketiga yang berwenang untuk campur tangan dalam penyelesaian konflik, apakah pihak-pihak yang berkonflik itu menginginkan atau tidak.

Penyelesaian Konflik Menurut Stevenin dalam Handoko (2001: 48), terdapat lima langkah meraih perdamaian dalam konflik. Apapun sumber masalahnya, lima langkah berikut ini bersifat mendasar dalam mengatasi kesulitan:

- a. Pengenalan. Kesenjangan antara keadaan yang ada atau yang teridentifikasi dan bagaimana keadaan yang seharusnya. Satu-satunya yang menjadi perangkap adalah kesalahan dalam mendeteksi (tidak memperdulikan masalah atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak ada).
- b. Diagnosis. Inilah langkah yang terpenting. Metode yang benar dan telah diuji mengenai siapa, apa, mengapa, dimana, dan bagaimana berhasil dengan sempurna. Pusatkan perhatian pada masalah utama dan bukannya pada hal-hal sepele.
- c. Menyepakati suatu solusi. Kumpulkanlah masukan mengenai jalan keluar yang memungkinkan dari orang-orang yang terlibat di dalamnya. Saringlah penyelesaian yang tidak dapat diterapkan atau tidak praktis. Jangan sekali-kali menyelesaikan dengan carayang tidak terlalu baik. Carilah yangterbaik.
- d. Pelaksanaan. Ingatlah bahwaakan selalu ada keuntungan dan kerugian. Namun hati-hati, jangan biarkan pertimbangan ini terlalu mempengaruhi pilihan dan arah padakelompok tertentu.

- e. Evaluasi. Penyelesaian itu sendiri dapat melahirkan serangkaian masalah baru. Jika penyelesaiannya tampak tidak berhasil, kembalilah ke langkah-langkah sebelumnya dan cobalah lagi.

Menurut Veithzal Rivai (2009: 754-755), pendekatan berikut ini dapat digunakan sebagai kontribusi peran kepemimpinan dalam mengendalikan/menyelesaikan konflik:

- a. Sanggup menyampaikan pokok masalah penyebab timbulnya konflik.
- b. Mau mengakui adanya konflik.
- c. Bersedia melatih diri untuk mendengarkan dan mempelajari perbedaan.
- d. Sanggup mengajukan usul atau nasihat.
- e. Minimalisir ketidakcocokan.

Berdasarkan kajian di atas, maka yang dimaksud dengan konflik antar individu dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi, dengan indikator kompetisi, kolaborasi, kompromi, menghindar dan akomodasi.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhsin (2006)

Berjudul "*Pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan sebesar 68,7%. Uji pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja dengan

besarnya pengaruh masing-masing adalah 32,61% untuk komunikasi intern dan 25,62% untuk kepemimpinan kepala sekolah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fatoni (2009)

Berjudul "*Hubungan Kepribadian Guru dan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi dengan Motivasi Belajar Siswa di SMP Islam Al-Mukhlisin Ciseeng Bogor*". Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan: 1) kepribadian guru dengan motivasi belajar siswa, 2) konflik antar individu dalam organisasi dengan motivasi belajar siswa serta 3) kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara simultan dengan motivasi belajar siswa di SMP Islam Al-Mukhlisin Ciseeng Bogor.

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian guru dengan motivasi belajar siswa sebesar 84,3; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi dengan motivasi belajar siswa sebesar 78,3; (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi dengan motivasi belajar siswa sebesar 88,1.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti variabel motivasi belajar siswa sebagai variabel terikat (variabel Y) melainkan peneliti menggunakan variabel efektivitas kerja

guru sebagai variabel terikat (variabel Y) dan penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imam (2016)

Berjudul "*Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus*". Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh: 1) konflik peran terhadap efektivitas kerja guru, 2) pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru, 3) disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru, serta 4) konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dengan sampel sebanyak 55 orang dengan teknik *total sampling*. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran terhadap efektivitas kerja guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah meneliti tentang efektivitas kerja guru sebagai variabel terikat (variabel Y) dan konflik peran sebagai variabel bebas (variabel X), penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru, penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda dan penelitian ini lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian yang penulis

lakukan karena menggunakan tiga variabel bebas (variabel X), yaitu konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja.

E. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, kemampuannya dalam mengelola kepribadian dalam kaitannya dengan diri sendiri maupun orang lain sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru yang memiliki kepribadian yang baik, diharapkan mampu menguasai emosinya dengan baik, mampu berkomunikasi, bergaul dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika hal ini terjadi maka dipastikan guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengendalikan diri dan punya motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah. Guru yang demikian dikatakan memiliki efektivitas kerja tinggi. Demikian sebaliknya jika guru tidak memiliki kepribadian yang baik maka ia akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru. Atau dengan kata lain, semakin baik kepribadian gurumaka semakin tinggi pula efektivitas kerjanya.

2. Pengaruh Konflik Antar Individu Dalam Organisasi Terhadap Efektivitas KerjaGuru

Konflik antar individu dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Di sekolah diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman, aturan dan norma-norma yang telah disepakati dapat dipatuhi bersama oleh warga sekolah dan segala macam bentuk konflik dalam organisasi sekolah dapat ditekan. Jika kondisi tersebut dapat diciptakan di sekolah, diharapkan akan membuat guru merasa nyaman di tempat kerjanya. Guru merasa diperhatikan oleh atasannya, diberi kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam mengembangkan sekolah. Demikian juga sebaliknya jika suasana lingkungan kerja kurang kondusif akan membuat guru merasa tidak nyaman di sekolah. Akibatnya guru tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan kata lain efektivitas kerjanya buruk. Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru. Atau dengan kata lain, semakin rendah konflik antar individu dalam organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja gurunya.

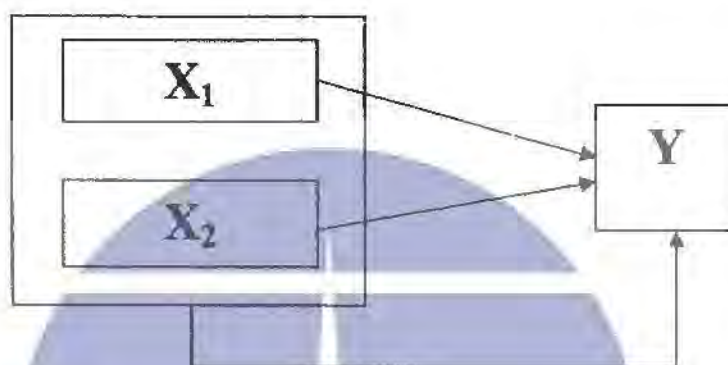
3. Pengaruh Kepribadian Guru Dan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas kerja guru dipengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi dan tugas kepemimpinan. Komunikasi interpersonal yang baik akan membuat kepala sekolah dapat melakukan pengelolaan dalam setiap upaya guru ketika melaksanakan tugas pekerjaannya. Melalui pengelolaan inilah kepala sekolah mampu melakukan perencanaan kerja dengan baik yang dipahami oleh guru serta dapat dilaksanakannya. Kemampuan pengelolaan ini juga membuat kepala sekolah dapat melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru. Hasil evaluasi tersebut yang dapat digunakan untuk memberikan dorongan, membimbing, menuntun dan memberikan pencapaian target kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya. Upaya yang dilakukan kepala sekolah ini sebagai salah satu perwujudan dari pencegahan konflik antar individu dalam organisasi.

Efektivitas kerja guru dipengaruhi kepribadiannya. Guru yang memiliki tingkat kepribadian yang baik maka dirinya akan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kepribadian yang baik membuat guru tidak hanya sekedar melaksanakan pekerjaan sebagai rutinitas, melainkan mengupayakan untuk menampilkan perilaku dan hasil kerja sesuai dengan standar dan harapan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa efektivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi

tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik kepribadian guru dan semakin rendah konflik antar individu dalam organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja guru. Untuk lebih jelasnya, ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi kerangka berpikir dibawah ini.



Gambar 2.3 Model Teoritis Konstelasi Pengaruh Kepribadian Guru (X_1) Dan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Keterangan:

X_1 = Kepribadian Guru

X_2 = Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Y = Efektivitas Kerja Guru

$X_1 - Y$ = Kepribadian guru memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja guru

$X_2 - Y$ = Konflik antar individu dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja guru

$(X_1, X_2) - Y$ = Kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja guru

F. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan Ruang Lingkup

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Konflik Antar Individu Dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” sebagai berikut:

a. Ruang lingkup ilmu

Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji tentang perilaku individu dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah dasar.

- b. Objek penelitian: efektivitas kerja guru, kepribadian dan konflik antar individu dalam organisasi.
- c. Subjek penelitian: guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
- d. Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di 30 sekolah dasar negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN 1 Pasuruan, SDN 2 Pasuruan, SDN 3 Pasuruan, SDN 1 Kelaten, SDN 2 Kelaten, SDN 3 Kelaten, SDN Gandri, SDN 1 Rawi, SDN 2 Rawi, SDN 1 Kuripan, SDN 2 Kuripan, SDN 3 Kuripan, SDN 1 Sukabaru, SDN 2 Sukabaru, SDN 3 Sukabaru, SDN 1 Padan, SDN 2 Padan, SDN Kampung Baru, SDN Ruang Tengah, SDN Tetaan, SDN Kekiling, SDN Belambangan, SDN Banjarmasin, SDN Waykalam, SDN Gayam, SDN Penengahan, SDN Pisang, SDN Tanjung Heran, SDN Taman Baru, SDN Gedung Harta. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Februari 2019.

2. Definisi Konseptual Variabel

a. Definisi Konseptual Variabel Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan tugas individu yang sesuai dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Definisi Konseptual Variabel Kepribadian

Kepribadian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan individu dalam memahami seseorang dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

c. **Definisi Konseptual Variabel Konflik Antar Individu Dalam Organisasi**

Konflik antar individu dalam organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

3. Definisi Operasional Variabel

a. **Definisi Operasional Variabel Efektivitas Kerja Guru**

Secara operasional efektivitas kerja guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan tugas guru yang sesuai dan tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

b. **Definisi Operasional Variabel Kepribadian Guru**

Indikator-indikator untuk mengukur kepribadian guru sebagai berikut: (1) kesadaran diri; (2) pengaturan diri; (3) motivasi; (4) empati; dan (5) keterampilan sosial.

c. **Definisi Operasional Variabel Konflik Antar Individu Dalam Organisasi**

Pengukuran konflik antar individu dalam organisasi menggunakan angket tentang konflik antar individu dalam organisasi yang meliputi aspek-aspek: (1) kompetisi; (2) kolaborasi; (3) kompromi; (4) menghindar; dan (5) akomodasi.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006: 43). Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerjaguru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan statistik dan menguji hipotesis penelitian yang telah ditentukan, maka dibuat hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis 1: $H_0: \beta_{y1} \leq 0$

$H_1: \beta_{y1} > 0$



$$H_1: \beta_{y12} > 0$$

$$\text{Hipotesis 3: } H_0: \beta_{y12} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

$$\text{Hipotesis 2: } H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey. Singarimbun (2000: 121) mendefinisikan penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut tingkat eksplanasinya jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Survey adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan informasi yang berhubungan dengan prevalensi, distribusi dan hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Pada survey tidak ada intervensi, survey mengumpulkan informasi dari tindakan seseorang, pengetahuan, kemauan, pendapat, perilaku, dan nilai. Penggalan data dapat melalui kuesioner, wawancara, observasi maupun data dokumen. Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Menurut Sugiyono (2010:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010 : 117). Populasi dapat dibedakan antara populasi sampling dengan populasi sasaran. Sebagai contoh, jika seorang peneliti mengambil rumahtangga sebagai sampel; sedangkan yang diteliti hanya anggota rumahtangga (misalnya ayah atau suami), maka seluruh rumahtangga dalam wilayah penelitian disebut sebagai populasi sampling; sedangkan seluruh suami atau ayah dalam wilayah penelitian itu dinamakan populasi sasaran (target population). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sejumlah 127 orang yang tersebar di 30 SD Negeri.

Menurut Sugiyono (2016:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)."

Teknik sampling yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu:

1. **Probability Sampling** Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster).
2. **Non Probability Sampling** Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.”

C. **Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data merupakan cara dan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian prosedur pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam hal penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket. Menurut Sugiyono (2014:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan. Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi seperti profil sekolah-sekolah yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan serta mengambil gambar SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

2. Teknik angket

Kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel kepribadian guru, Konflik Antar Individu Dalam Organisasi dan efektivitas kerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

Menurut Sugiyono (2009:86), skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena

tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepribadian guru, Konflik Antar Individu Dalam Organisasi dan efektivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar sahih dan handal. Yang dimaksud dengan sahih atau valid adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

a. Kisi-kisi Efektivitas Kerja Guru

Indikator-indikator untuk mengukur efektivitas kerja guru sebagai berikut:(1) perencanaan pembelajaran;(2) pelaksanaan pembelajaran;(3) kemampuan membina hubungan dengan peserta didik;(4) pelaksanaan penilaian; (5) program pengayaan;(6) pelaksanaan program remedial.

Masing-masing indikator efektivitas kerja guru diukur dengan skala Likert menggunakan lima pilihan jawaban yaitu sangat sering (SS), sering (S), cukup sering (CS), jarang (J) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3.1
Skala Likert Efektivitas Kerja Guru

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

Dari variabel efektivitas kerja guru disediakan 30 butir pernyataan, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel efektivitas kerja guru akan bervariasi antara skor minimal 30 sampai dengan skor maksimal 150.

Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai efektivitas kerja guru dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Efektivitas Kerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Efektivitas Kerja Guru (Y)	1. Perencanaan pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7	7
	2. Pelaksanaan pembelajaran	8,9,10,11,12,13,14	7
	3. Kemampuan membina hubungan dengan peserta didik.	15,16,17,18,19	5
	4. Pelaksanaan penilaian	20,21,22,23,24	5
	5. Program pengayaan	25,26,27	3
	6. Pelaksanaan program remedial	28,29,30	3
		Jumlah	30

Berikut item-item instrument efektifitas kerja guru pada table 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Item-item Instrumen Efektivitas Kerja Guru

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya membuat rumus indikator pembelajaran yang dibuat sesuai dengan kompetensi dasar.					
2.	Saya membuat rencana penggunaan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan indikator pembelajaran.					
3.	Saya membuat rencana langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.					
4.	Saya membuat rencana cara-cara memotivasi					

	peserta didik sesuai dengan karakteristik peserta didik.				
5.	Saya membuat rencana memilih bahan pembelajaran sesuai dengan karakteristik bahan ajar.				
6.	Saya membuat rencana memilih materi pokok pembelajaran sesuai terhadap kompetensi dasar.				
7.	Saya memilih rencana pengaturan ruangan kelas sesuai dengan indikator pembelajaran.				
8.	Saya menyampaikan bahan terkait apersepsi bahan ajar sebelumnya sesuai dengan bahan ajar yang akan disampaikan.				
9.	Saya memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran.				
10.	Saya menyampaikan bahan ajar sesuai dengan kompetensi dasar.				
11.	Saya memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan.				
12.	Saya memberi penguatan materi pokok yang sesuai disampaikan kepada peserta didik.				
13.	Saya memberi kesempatan pada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas.				
14.	Saya membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri.				
15.	Saya mengatur penggunaan waktu sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.				
16.	Saya membantu mengungkapkan buah pikiran juga perasaan peserta didik.				
17.	Saya menunjukkan sikap empatik terhadap perasaan juga kesulitan peserta didik.				
18.	Saya menunjukkan sikap ramah kepada peserta didik.				
19.	Saya menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran.				
20.	Saya menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester.				
21.	Saya mengembangkan indikator pencapaian				

	kompetensi dasar yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.						
22.	Saya melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar.						
23.	Saya mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.						
24.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal sesuai dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya.						
25.	Saya mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang sesuai untuk mendidik.						
26.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal yang sesuai untuk mengerjakan soal-soal latihan.						
27.	Saya memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk didiskusikan.						
28.	Saya memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.						
29.	Saya menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.						
30.	Saya menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial.						

b. Kisi-kisi Kepribadian Guru

Indikator-indikator untuk mengukur kepribadian guru sebagai berikut:(1) kesadaran diri; (2) pengaturan diri; (3) motivasi; (4) empati; dan (5) keterampilan sosial.

Masing-masing indikator kepribadian diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.4
Skala LikertKepribadian Guru

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

Dari variabel kepribadian disediakan 20 butir pernyataan, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepribadian akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel kepribadian diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kepribadian dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Kepribadian Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepribadian (X_1)	1. Kesadaran diri	1, 2, 3, 4	4
	2. Pengaturan diri	5,6,7,8	4
	3. Motivasi	9,10,11,12	4
	4. Empati	13,14,15,16	4
	5. Keterampilan sosial	17, 18, 19, 20	4
	Jumlah		20

Berikut item instrument kepribadian guru pada Tabel 3.6:

Tabel 3.6
Item-item Instrumen Kepribadian Guru

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.					
2.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
3.	Saya bisa merasakan perasaan saya sendiri dan mengetahui kemampuan saya.					
4.	Saya lebih memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan murid, perihal pola belajar yang disukai oleh murid.					
5.	Saya dapat memahami pemikiran orang lain yang berbeda pemikiran dengan saya.					
6.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak, agar teman tidak tersinggung.					
7.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah					
8.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru.					
9.	Saya suka mencoba hal-hal baru.					
10.	Saya lebih cepat tenang dari orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
11.	Saya mampu mengorganisasi kelompok dan memotivasi kelompok.					
12.	Saya mempunyai cara agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.					
13.	Jika orang lain mengecewakan saya, maka saya akan bersikap bijaksana dan tetap berpikir positif.					
14.	Saya memberikan pujian kepada teman yang berprestasi.					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi oleh kepala sekolah.					
16.	Saya menerima jika ditawarkan jabatan wakil kepala sekolah.					
17.	Saya datang ke sekolah jika ada jadwal mengajar.					

18.	Saya rajin mengikuti kegiatan sosial untuk mendapat penilaian baik dari pimpinan, guru, teman-teman maupun masyarakat.					
19.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran pada waktu rapat sekolah.					
20.	Saya diberikan kesempatan untuk mengurus kenaikan pangkat oleh pimpinan sekolah.					

c. Kisi-kisi Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Pengukuran konflik antar individu dalam organisasi menggunakan angket tentang konflik antar individu dalam organisasi yang meliputi aspek-aspek: (1) kompetisi; (2) kolaborasi; (3) kompromi; (4) menghindar; dan (5) akomodasi.

Masing-masing indikator konflik antar individu dalam organisasi diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.7
Skala Likert Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

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

Dari variabel konflik antar individu dalam organisasi disediakan 20 butir pernyataan, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel konflik antar individu dalam organisasi akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel konflik antar individu dalam organisasi diukur dengan menggunakan angket indikator dalam penelitian yang digunakan

untuk memperoleh data mengenai konflik antar individu dalam organisasi dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.8
Kisi-kisi Instrumen Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Konflik Antar Individu Dalam Organisasi (X₂)	1. Kompetisi	1,2,3,4	4
	2. Kolaborasi	5,6	2
	3. Kompromi	7,8,9,10	4
	4. Menghindar	11,12,13,14	4
	5. Akomodasi	15,16,17,18,19,20	6
	Jumlah		20

Berikut item-item instrument konflik antar individu dalam organisasi pada table

3.9:

Tabel 3.9
Item-item Instrumen Konflik Antar Individu Dalam Organisasi

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berpegang teguh pada pendirian saya.					
2.	Saya selalu berdebat dan membantah dalam musyawarah di sekolah.					
3.	Saya selalu menggunakan berbagai taktik untuk menang dalam musyawarah di sekolah.					
4.	Saya selalu menyatakan posisi diri saya secara jelas.					
5.	Saya selalu mengidentifikasi pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
6.	Saya selalu menganalisis masukan dari orang lain.					
7.	Saya mampu bernegosiasi secara baik dengan siapapun.					
8.	Saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
9.	Saya selalu memberikan konsekuensi terhadap suatu masalah.					
10.	Saya selalu menemukan jalan tengah dalam setiap masalah yang muncul.					

11.	Saya selalu menarik diri dari permasalahan yang ada.					
12.	Saya selalu meninggalkan masalah tanpa terselesaikan dengan baik.					
13.	Saya selalu mengesampingkan masalah yang terjadi.					
14.	Saya dapat menerima kekalahan dalam musyawarah.					
15.	Saya dapat mengesampingkan keinginan sendiri untuk kebaikan bersama.					
16.	Penilaian prestasi dianggap menjadi pendorong perbaikan kinerja guru.					
17.	Saya selalu melayani perdebatan dalam perselisihan pendapat yang terjadi.					
18.	Saya selalu ragu dalam menyetujui keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
19.	Saya selalu mematuhi semua keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
20.	Saya selalu menunda dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit.					

3. Observasi

Observasi adalah proses keterlibatan penelitian dalam situasi sosial, kemudian dia mengungkapkan seluruh apa yang dilihat, dialami dan dirasakan langsung oleh peneliti (Mukhtar, 2013: 109). Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Metode ini akan memberikan hasil terbaik jika perilaku-perilakunya dapat dikenali karakteristiknya dan kemudian para partisipannya dapat diamati untuk memastikan apakah perilaku-perilaku mereka sesuai dengan standar (Schunk, 2012: 21).

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168).

Menurut Sugiyono (2014:188) menyatakan bahwa:“ Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:363). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis).

Uji validitas ini dilakukan kepada 22 responden. Menurut Sugiyono (2006: 188) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas tinggi apabila $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total $\leq 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sah. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.10
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Efektivitas Kerja Guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 22$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Efektivitas Kerja Guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Hasil Perhitungan Validitas Efektivitas Kerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,572	0,444	Valid	16	0,332	0,444	Tidak valid
2	0,499	0,444	Valid	17	0,539	0,444	valid
3	0,451	0,444	Valid	18	0,528	0,444	valid
4	0,537	0,444	Valid	19	0,326	0,444	Tidak valid
5	0,488	0,444	Valid	20	0,528	0,444	valid
6	0,451	0,444	Valid	21	0,468	0,444	valid
7	0,465	0,444	Valid	22	0,481	0,444	valid
8	0,459	0,444	Valid	23	0,481	0,444	valid
9	0,524	0,444	Valid	24	0,465	0,444	valid
10	0,535	0,444	Valid	25	0,499	0,444	valid
11	0,508	0,444	Valid	26	0,496	0,444	valid
12	0,543	0,444	Valid	27	0,495	0,444	valid

13	0,490	0,444	Valid	28	0,524	0,444	valid
14	0,546	0,444	Valid	29	0,478	0,444	valid
15	0,453	0,444	Valid	30	0,448	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.2 dari 30 butir pernyataan yang diajukan terdapat 2 butir soal yang tidak valid yaitu nomor 16 dan nomor 19 sehingga hanya terdapat 28 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Kepribadian Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kepribadian Guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 22$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kepribadian Guru (X_1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Hasil Perhitungan Validitas Kepribadian Guru (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,516	0,444	Valid	11	0,508	0,444	valid
2	0,528	0,444	Valid	12	0,500	0,444	valid
3	0,539	0,444	Valid	13	0,526	0,444	valid
4	0,535	0,444	Valid	14	0,612	0,444	valid
5	0,525	0,444	Valid	15	0,457	0,444	valid
6	0,514	0,444	Valid	16	0,537	0,444	valid
7	0,516	0,444	Valid	17	0,501	0,444	valid
8	0,501	0,444	Valid	18	0,464	0,444	valid
9	0,542	0,444	Valid	19	0,455	0,444	valid
10	0,479	0,444	Valid	20	0,474	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.3 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Konflik Antar Individu dalam Organisasi

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Konflik Antar Individu dalam Organisasi dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 22$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.13
Hasil Perhitungan Validitas Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,455	0,444	Valid	11	0,541	0,444	valid
2	0,477	0,444	Valid	12	0,482	0,444	valid
3	0,515	0,444	Valid	13	0,543	0,444	valid
4	0,570	0,444	Valid	14	0,474	0,444	valid
5	0,517	0,444	Valid	15	0,499	0,444	valid
6	0,539	0,444	Valid	16	0,499	0,444	valid
7	0,517	0,444	Valid	17	0,489	0,444	valid
8	0,459	0,444	Valid	18	0,460	0,444	valid
9	0,482	0,444	Valid	19	0,496	0,444	valid
10	0,499	0,444	Valid	20	0,510	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.4 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001: 79). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach $> 0,60$. Nunally (dalam Imam Ghozali, 2001: 80). Lebih lanjut untuk mengetahui tinggi rendahnya reliabilitas dapat digunakan pedoman menurut Arikunto (2006:75). Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Saifuddin Azwar, 2012:110).

- a. Antara 0,80 sampai 1,00 = sangat tinggi
- b. Antara 0,60 sampai 0,79 = tinggi
- c. Antara 0,40 sampai 0,59 = cukup
- d. Antara 0,20 sampai 0,39 = rendah
- e. Antara 0,00 sampai 0,19 = sangat rendah

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 22.00 for windows*. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.14
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Efektivitas Kerja Guru (Y) dilakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Efektivitas Kerja Guru (Y) sebesar 0,904. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Efektivitas Kerja Guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.15 Statistika Reliabilitas Efektivitas Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	30

b. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kepribadian Guru (X_1) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Kepribadian Guru (X_1) sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kepribadian Guru (X_1) sangat tinggi.

Tabel 3.16 Statistika Reliabilitas Kepribadian Guru (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20

c. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Antar Individu dalam Organisasi

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X₂) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X₂) sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X₂) sangat tinggi.

Tabel 3.17 Statistika Reliabilitas Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	20

E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011:244), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Menurut Gujarati (2006: 52) agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi linear berganda sebelum data dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2 - tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Menurut Singgih Santoso (2011:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu: Jika Probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal. Jika Probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat

yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (Singgih Santoso, 2011:210).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antarvariabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance inflation factor*) melalui program SPSS.

2. Analisis Regresi Linear berganda

Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja.

a = Konstanta.

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi Berganda.

X_1 = Kepribadian guru.

X_2 = Konflik antar individu dalam organisasi.

e = standar error

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji serentak/Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (efektivitas kerja guru) secara simultan atau bersama-sama.

Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F table dengan tingkat kesalahan (α) = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel Kepribadian guru (X1) dan Konflik antar individu dalam organisasi (X2) terhadap Efektivitas kerja guru (Y) secara individual (parsial).

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

c. Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2) (Roseeha, 2010:215). Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian dilaksanakan pada 30 SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 127 orang guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

B. Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja Guru (Y), Kepribadian Guru (X_1) dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	X ₁	X ₂	Y
N	127	127	127
Skor terendah	52	50	75
Skor tertinggi	72	68	102
Skor rata-rata	61,07	56,86	90,88
Median	61	57	91
Modus	62	57	89
Simpangan baku	3,92	3,37	4,26
Varians	15,43	11,4	18,16

Keterangan:

- n = Jumlah responden
 Y = Efektivitas Kerja Guru
 X₁ = Kepribadian Guru
 X₂ = Konflik Antar Individu dalam Organisasi

1. Variabel Efektivitas Kerja Guru (Y)

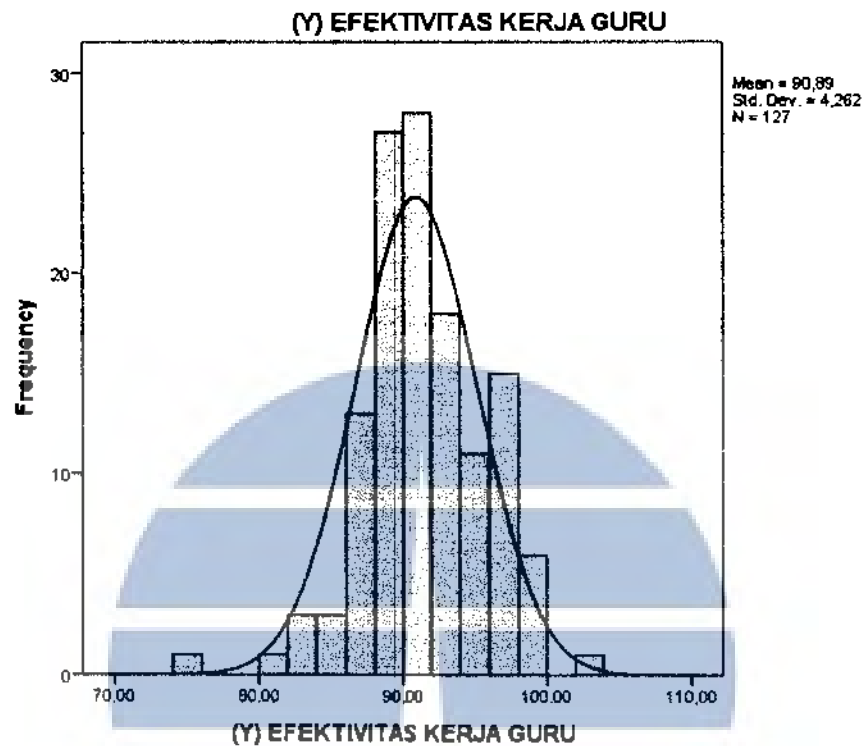
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 90,88; simpangan baku 4,26; median 91 dan modus 89; dengan skor maksimum 102 dan skor minimum 75. Distribusi frekuensi skor variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Efektivitas Kerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	75 – 80	1	0,8
2	Rendah	81 – 86	19	15
3	Sedang	87 – 92	69	54,3
4	Tinggi	93 – 98	33	26
5	Sangat Tinggi	99 – 104	5	3,9
Jumlah			127	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Efektivitas Kerja Guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 Histogram Skor Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 0,8% atau sebanyak 1 orang guru memiliki persepsi tentang Efektivitas Kerja Guru sangat rendah, sebanyak 15% atau sebanyak 19 orang guru memiliki persepsi tentang Efektivitas Kerja Guru yang rendah, sebanyak 54,3% atau sebanyak 69 orang guru memiliki persepsi tentang Efektivitas Kerja Guru yang sedang, sebanyak 26% atau sebanyak 33 orang guru memiliki persepsi tentang Efektivitas Kerja Guru yang tinggi dan sebanyak 3,9% atau sebanyak 5 orang guru memiliki persepsi tentang Efektivitas Kerja Guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Kepribadian Guru (X_1)

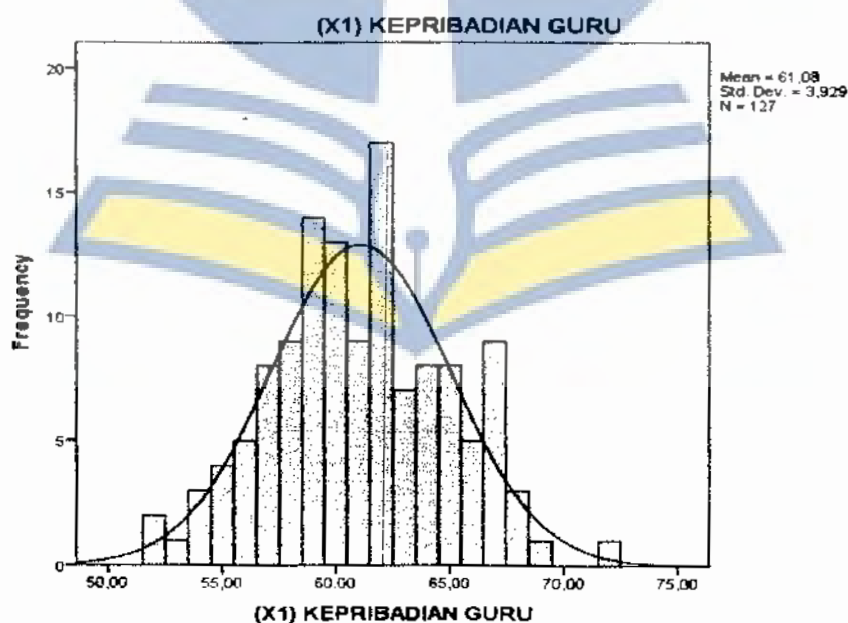
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kepribadian Guru (X_1) mempunyai nilai rata-rata 61,07; simpangan baku 3,92; median 61 dan modus 62; dengan skor maksimum 72 dan skor minimum 52. Distribusi frekuensi skor variabel Kepribadian Guru (X_1) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Kepribadian Guru (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	52 – 56	15	11,8
2	Rendah	57 – 61	53	41,7
3	Sedang	62 – 66	45	35,4
4	Tinggi	67 – 71	13	10,3
5	Sangat Tinggi	72 – 76	1	0,8
Jumlah			127	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kepribadian Guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Kepribadian Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11,8% atau sebanyak 15 orang guru memiliki persepsi tentang Kepribadian Guru sangat rendah, sebanyak 41,7% atau sebanyak 53 orang guru memiliki persepsi tentang Kepribadian Guru yang rendah, sebanyak 35,4% atau sebanyak 45 orang guru memiliki persepsi tentang Kepribadian Guru yang sedang, sebanyak 10,3% atau sebanyak 13 orang guru memiliki persepsi tentang Kepribadian Guru yang tinggi dan sebanyak 0,8% atau sebanyak 1 orang guru memiliki persepsi tentang Kepribadian Guru yang sangat tinggi.

3. Variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2)

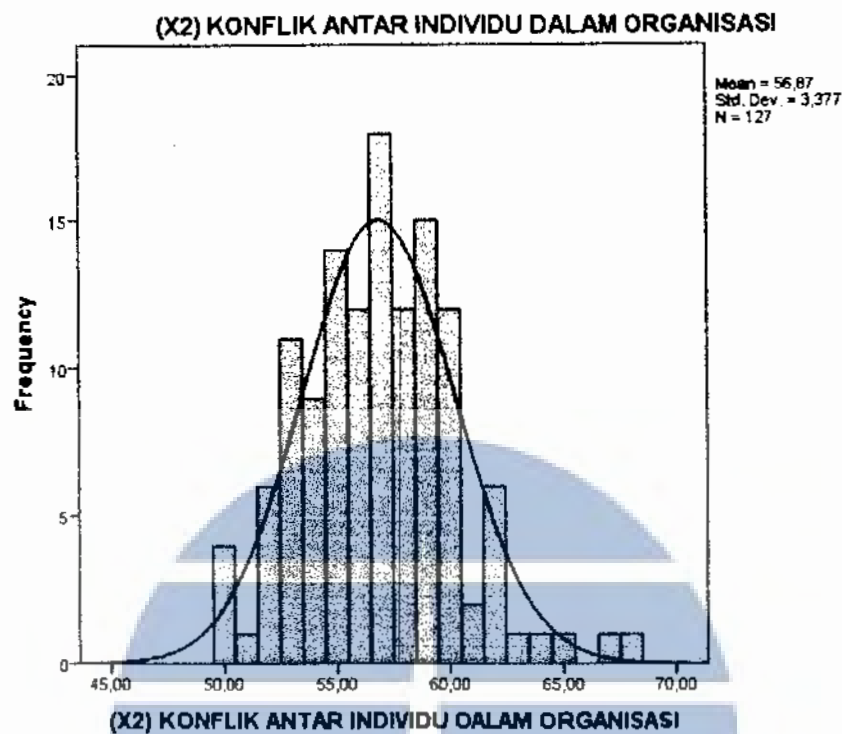
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) mempunyai nilai rata-rata 56,86; simpangan baku 3,37; median 57 dan modus 57; dengan skor maksimum 68 dan skor minimum 50. Distribusi frekuensi skor variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	50 – 53	22	17,3
2	Rendah	54 – 57	53	41,7
3	Sedang	58 – 61	41	32,3
4	Tinggi	62 – 65	9	7,1
5	Sangat Tinggi	66 – 69	2	1,6
Jumlah			127	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Konflik Antar Individu dalam Organisasi yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Konflik Antar Individu dalam Organisasi

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,3% atau sebanyak 22 orang guru berpendapat bahwa Konflik Antar Individu dalam Organisasi sangat rendah, sebanyak 41,7% atau sebanyak 53 orang guru berpendapat bahwa Konflik Antar Individu dalam Organisasi rendah, sebanyak 32,3% atau sebanyak 41 orang guru berpendapat bahwa Konflik Antar Individu dalam Organisasi sedang, sebanyak 7,1% atau sebanyak 9 orang guru berpendapat bahwa Konflik Antar Individu dalam Organisasi tinggi dan sebanyak 1,6% atau sebanyak 2 orang guru berpendapat bahwa Konflik Antar Individu dalam Organisasi yang sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan

beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

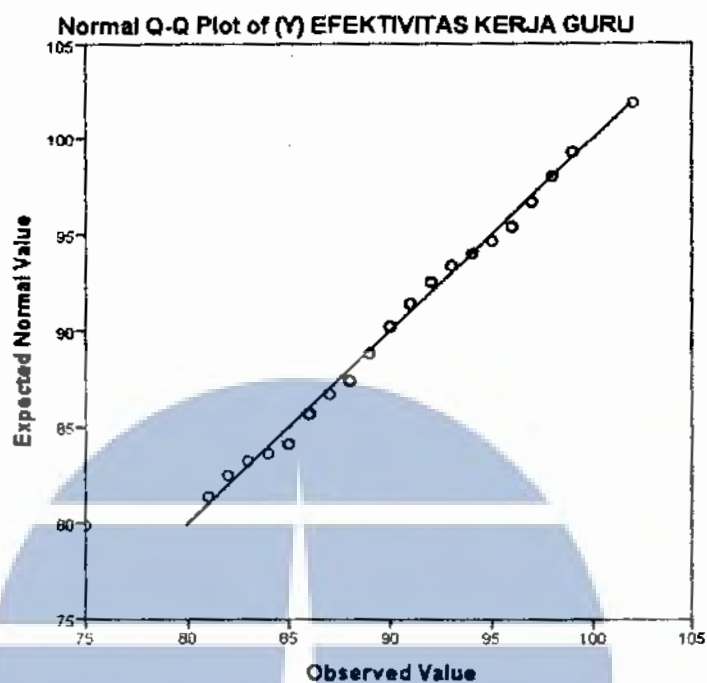
		Efektivitas Kerja Guru (Y)	Kepribadian Guru (X1)	Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X2)
N		127	127	127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,8898	61,0787	56,8661
	Std. Deviation	4,26173	3,92915	3,37677
	Absolute	,098	,077	,075
Most Extreme Differences	Positive	,098	,077	,075
	Negative	-,085	-,057	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,098	,077	,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104	,165	,178

a. Test distribution is Normal.

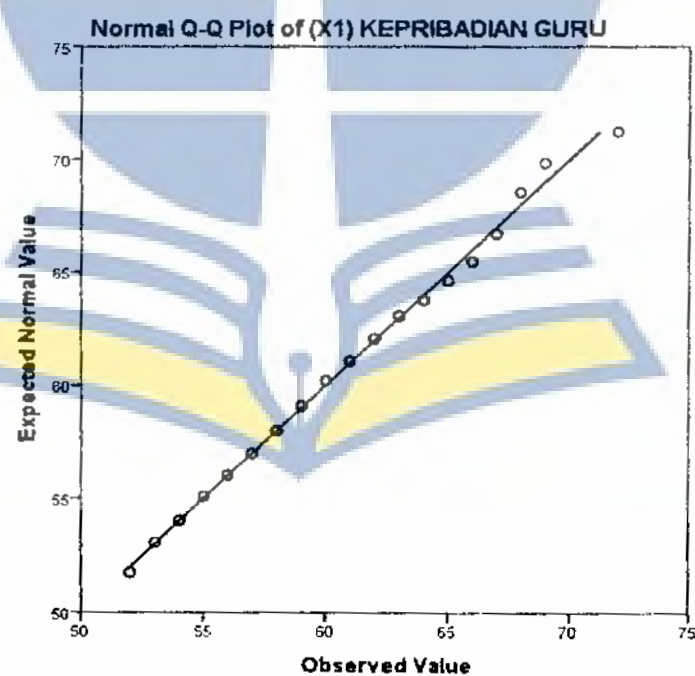
b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi Efektivitas Kerja Guru 0,104; Kepribadian Guru 0,165 dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi 0,178. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan

uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:

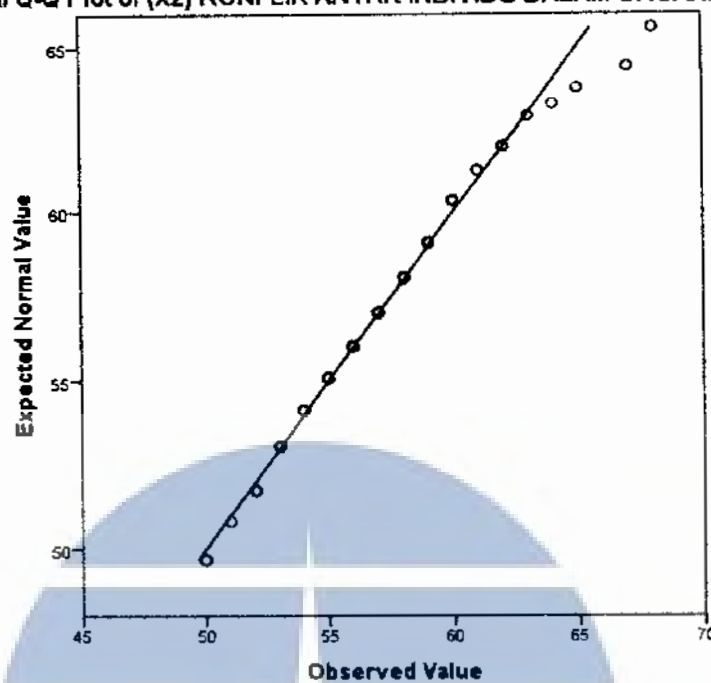


Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Efektivitas Kerja Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Kepribadian Guru

Normal Q-Q Plot of (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Konflik Antar Individu dalam Organisasi

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu Kepribadian Guru (X_1) dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances

Kepribadian Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,688 ^a	15	108	,791

Test of Homogeneity of Variances

Konflik Antar Individu dalam Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,708 ^a	11	109	,681

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel Kepribadian Guru 0,791; nilai signifikansi variabel Konflik Antar Individu dalam Organisasi 0,681; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel Efektivitas Kerja Guru (Y) terhadap Kepribadian Guru (X_1) dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtotic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Pengaruh Antara Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,081	1	4,081	375,223	,016 ^b
Residual	2284,375	125	18,275		
Total	2288,457	126			

- a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru(Y)
b. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru(X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 375,223 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan linear antara Kepribadian Guru (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y) dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,799	1	,799	658,044	,014 ^b
Residual	2287,658	125	18,301		
Total	2288,457	126			

- a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Konflik Antar Individu dalam Organisasi(X2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 658,044 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan linear antara Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y), dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Pengaruh Kepribadian Guru (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.602	.606	4,27493

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Guru (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88,092	5,932		14,849	,000
1 Kepribadian Guru (X1)	,046	,097	,042	,473	,016

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Kepribadian Guru berhubungan secara positif dengan efektivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,642. Sedangkan kepribadian guru berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru sebesar 60,2% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel efektivitas kerja guru atas kepribadian guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 88,092 + 0,046 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kepribadian guru satu satuan maka efektivitas kerja guru naik sebesar 0,046 pada arah yang sama dengan konstanta 88,092 dengan kata lain kenaikan skor kepribadian guru cenderung diikuti oleh kenaikan skor efektivitas kerja guru.

b. Pengaruh Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh positif dan Signifikan Antara Konflik Antar Individu Dalam Organisasi terhadap efektivitas Kerja Guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,600	,608	4,27800

a. Predictors: (Constant), Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X₂)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92,231	6,429		14,345	,000
1 Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X ₂)	,124	,113	,019	,209	,018

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa konflik antar individu dalam organisasi berhubungan secara positif dengan efektivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,619. Sedangkan konflik antar individu dalam organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru sebesar 60% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya konflik antar individu dalam organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel efektivitas kerja guru atas konflik antar individu dalam organisasi dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 92,231 + 0,124 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor konflik antar individu dalam organisasi satu satuan maka

efektivitas kerja guru naik sebesar 0,124 pada arah yang sama dengan konstanta 92,231 dengan kata lain kenaikan skor konflik antar individu dalam organisasi cenderung diikuti oleh kenaikan skor efektivitas kerja guru.

c. Pengaruh Kepribadian Guru (X_1) dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X_2) Terhadap Efektivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian guru, konflik antar individu dalam organisasi dan efektivitas kerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	89,470	8,679		10,309	,000	
	Kepribadian Guru (X1)	,146	,097		,043	,475	,016
	Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X2)	,125	,113		,020	,218	,018

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 ^a	,602	,614	4,29131	1,536

a. Predictors: (Constant), Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X2), Kepribadian Guru (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi berhubungan secara bersama memiliki hubungan

yang positif dengan efektivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,647. Kemudian kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 60,2% berarti 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel efektivitas kerja guru atas kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 89,470 + 0,146 X_1 + 0,125 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka kepribadian guru memberikan kontribusi sebesar 0,146 unit dan konflik antar individu dalam organisasi sebesar 0,125 unit dengan efektivitas kerja guru pada arah positif dengan konstanta 89,470. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja guru sebesar 60,2%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi, maka semakin baik pula efektivitas kerjanya.

C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,642 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,602. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru dan kontribusi kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru sebesar 60,2%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepribadian guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru.

Hasil ini sesuai dengan pandangan Schmidt (2006:24), yang melihat pengaruh konsep diri terhadap efektivitas kerja yakni, "as a guidance system, perhaps a compass, which helps people choose goals in life." Konsep diri berperan sebagai sistem bimbingan yang mengarahkan orang untuk mencapai tujuan dalam hidup. Pencapaian tujuan merupakan salah satu karakteristik efektivitas kerja. Di mana konsep diri juga dianggap sebagai pemegang peranan kunci dalam pengintegrasian kepribadian individu, didalam memotivasi tingkah laku serta didalam pencapaian kesehatan mental. Konsep diri yang baik akan menciptakan efektivitas kerja yang baik juga.

Kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memahami orang lain dan pengendalian diri, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, kemampuannya dalam mengelola kepribadian dalam kaitannya dengan diri sendiri maupun orang lain sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Guru yang memiliki kepribadian yang baik, diharapkan mampu menguasai emosinya dengan baik, mampu berkomunikasi, bergaul dan memiliki motivasi

yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Jika hal ini terjadi maka dipastikan guru yang memiliki kepribadian baik akan mampu mengendalikan diri dan punya motivasi yang tinggi untuk mengembangkan sekolah. Guru yang demikian dikatakan memiliki efektivitas kerja tinggi. Demikian sebaliknya jika guru tidak memiliki kepribadian yang baik maka ia akan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepribadian guru akan selalu berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepribadian guru akan mendukung terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kepribadian guru dengan efektivitas kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepribadian guru akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa kepribadian guru merupakan salah satu faktor penentu bagi efektivitas kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Konflik Antar Individu dalam Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara Konflik Antar Individu dalam Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,619 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,600. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru dan

kontribusi konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru sebesar 60%. Hasil ini memperlihatkan bahwa konflik antar individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurul Iman (2017), ada pengaruh negatif antara variabel konflik peran (X1) terhadap efektivitas kerja (Y). Menurut Winardi (1992 dalam Umam, 2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai (Ivancevich et al.; 2007). Pegawai (guru) sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peranan yang lebih besar daripada pria antara pekerjaan dan keluarga karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para guru yang belum menikah juga memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Konflik peran dapat juga dialami ketika internalisasi nilai, etika atau standar pribadi bertentangan dengan harapan orang lain (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Konflik antar individu dalam organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi berbagai sumber daya

yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Di sekolah diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman, aturan dan norma-norma yang telah disepakati dapat dipatuhi bersama oleh warga sekolah dan segala macam bentuk konflik dalam organisasi sekolah dapat ditekan. Jika kondisi tersebut dapat diciptakan di sekolah, diharapkan akan membuat guru merasa nyaman di tempat kerjanya. Guru merasa diperhatikan oleh atasannya, diberi kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam mengembangkan sekolah. Demikian juga sebaliknya jika suasana lingkungan kerja kurang kondusif akan membuat guru merasa tidak nyaman di sekolah. Akibatnya guru tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, dengan kata lain efektivitas kerjanya buruk.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh konflik antar individu dalam organisasi akan selalu berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada konflik antar individu dalam organisasi akan mendukung terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif konflik antar individu dalam organisasi dengan efektivitas kerja gurumembuktikan bahwa teori yang menyatakan konflik antar individu dalam organisasi akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa konflik antar

individu dalam organisasi merupakan salah satu faktor penentu bagi efektivitas kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

3. Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik Antar Individu dalam Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,647 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,602. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara simultan terhadap efektivitas kerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian kontribusi kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja gurusebesar 60,2% dan selebihnya 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Efektivitas kerja guru dipengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi dan tugas kepemimpinan. Komunikasi interpersonal yang baik akan membuat kepala sekolah dapat melakukan pengelolaan dalam setiap upaya guru ketika melaksanakan tugas pekerjaannya. Melalui pengelolaan inilah kepala sekolah mampu melakukan perencanaan kerja dengan baik yang dipahami oleh guru serta dapat dilaksanakannya. Kemampuan pengelolaan ini juga membuat kepala sekolah dapat melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru. Hasil evaluasi tersebut yang dapat digunakan untuk memberikan dorongan, membimbing, menuntun dan memberikan pencapaian target kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapainya. Upaya yang dilakukan kepala

sekolah ini sebagai salah satu perwujudan dari pencegahan konflik antar individu dalam organisasi.

Efektivitas kerja guru dipengaruhi kepribadiannya. Guru yang memiliki tingkat kepribadian yang baik maka dirinya akan melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Kepribadian yang baik membuat guru tidak hanya sekedar melaksanakan pekerjaan sebagai rutinitas, melainkan mengupayakan untuk menampilkan perilaku dan hasil kerja sesuai dengan standar dan harapan sekolah.

Sebuah tim akan efektif jika memiliki keberagaman kepribadian dari anggota timnya. Griffin dan Moorhead (2007:63) mengungkapkan, "personality is the relatively stable set of psychological attributes that distinguish one person from another." Kepribadian adalah himpunan baku atribut psikologis yang membedakan seseorang dari yang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:133), "personality is "the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment." Kepribadian adalah dinamika organisasi antara dalam diri individu dengan sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya.

Sejalan dengan pendapat Hellriegel dan Slocum (2011:96) juga menjelaskan bahwa kepribadian individu dapat dijelaskan oleh serangkaian faktor yang dikenal sebagai Big Five Personality Factors, "specifically, these personality factors describe an individual's degree of emotional stability, agreeableness, extraversion, conscientiousness, and openness." Secara khusus, faktor kepribadian menggambarkan tingkat stabilitas emosional individu, keramahan, keterbukaan

diri, sifat kehati-hatian, dan keterbukaan pada pengalaman. Tim akan efektif jika dibentuk oleh karakter kepribadian yang lengkap yaitu anggota tim yang memiliki sikap kehati-hatian, keramahan, keterbukaan diri, kestabilan emosi, dan keterbukaan terhadap pengalaman. Tim yang seperti ini akan memiliki kualitas kerja tinggi, kebersamaan yang kuat, dan keberlangsungan tim yang lama. Begitu juga dengan memecahkan konflik antar individu, ketika guru memiliki kepribadian yang baik, maka mampu memecahkan konflik yang ada sehingga menjadikan lingkungan kerja yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa efektivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi diduga berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik kepribadian guru dan semakin rendah konflik antar individu dalam organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja guru.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan efektivitas kerja guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepribadian

guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi efektivitas kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian guru terhadap efektivitas kerja guru mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru, maka semakin baik pula efektivitas kerja gurunya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kepribadian guru maka semakin rendah efektivitas kerja gurunya.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara konflik antar individu dalam organisasi terhadap efektivitas kerja guru mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap konflik antar individu dalam organisasi, maka semakin baik pula efektivitas kerjanya.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru. Mengandung arti bahwa semakin baik kepribadian seorang guru dan semakin baik persepsi guru mengenai konflik antar individu dalam organisasi, maka semakin baik pula efektivitas kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru

Kepada guru agar dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi dan kesadaran meningkatkan efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja seperti konflik individu, akan tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya sehingga tercipta kepuasan kerja dalam diri guru itu sendiri.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas Kepribadian Guru yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah.

3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan

- a. Melakukan pembenahan sistem bagi tenaga pendidik khususnya guru dan rekrutmen kepala sekolah untuk menjamin kualitas hasil yang baik pula.
- b. Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. (2015). Konsep Kepribadian Guru: Konsekwensi Empirik Kualitas Pendidikan Indonesia. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 2(2), 131-144.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arrens, Alvin A., James K. Loebbecke. (2000). *AuditingL An Integrated Approach 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Azwar, Saifuddin, (2012) Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Liberty
- Budihardjo, Adreas. (2014). *Organisasi Memuju Pencapaian Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Darsono, Siswandoko, Tjatjuk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Organisasi Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- E Mulyasa, (2011), *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, 11 ed. Bandung: Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. *et.al.*(2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes. (Fourteenth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Gujarati, Damodar N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. (2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 28-41.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson. (2008). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Hunt, Barbara C. (2009). *Teacher Effectiveness: A Review of the International Literature and Its Relevance for Improving Education in Latin America*. Washington, DC: PREAL.
- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Iskandar. (2012). *Psikologi Pendidikan, Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Referensi.
- Ivancevich, John M., et.al. (2014). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Jones, Gareth R. (2010). *Organizational: Theory, Design and Change*. 7th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Kreitner, Robert. Angelo Kinicki. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-10. Andi, Yogyakarta.
- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ma'arif, M. A. (2017). Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI Menurut Az-Zarnuji. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 35-60.
- McShane, Steven L. et.al. (2013). *Organisational Behavior*. 4th Edition. North Ryde, Australia: McGraw-Hill.
- Moorhead, Gregory. Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhibbin Syah, (2013), *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru*, 18 ed. (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhsin. (2006). *Pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Nader. Todd. (2000). *The Disputing Process Law in Ten Societies*. New York: Prentice Hall.
- Nahampuan, D. (2017). Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Anak Autis Di Slb C Karya Bhakti Purworejo. *Widia Ortodidaktika*, 6(5), 538-546.
- Purwanto. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

- Rivai, Veithzal. (2009). *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter. (2014). *Management*. 12th edition. Harlow, England: Pearson Educations Limited.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter (2002). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Roseeha, Dewi. (2010). *Sukses Memulis Proposal Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Keen Book.
- Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rushton, S. (2007). Teacher's Myers - Briggs personality profiles: *Identifying effective teacher personality traits*. *Teaching and Teacher Education* 23.
- Santoso Singgih. (2011), *Structural Equation Modeling*, Edisi 1, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Singarimbun. (2000). *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang. Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Surya Mohammad, (2013), *Psikologi Guru, Konsep dan Aplikasi, dari Guru untuk Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Susanna. 2014. Kepribadian Guru PAI dan Tantangan Globalisasi. *Jurnal Mudarrisuna*, 4(2).
- Suwarto, FX. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Tangkilisan.(2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tika, Moh. Pabundu.(2006).*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T.Tani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*. PenerbitUniversitasGajah Mada,Yogyakarta 2001, Edisi 2.

Wagner, John A. John R. Hollenbeck. (2010). *Organizational Behavior, Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.





LAMPIRAN 1 : KUESIONER UJI COBA INSTRUMEN/ANGKET

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 30 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (✓) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

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

A. Efektivitas Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya membuat rumus indikator pembelajaran yang dibuat sesuai dengan kompetensi dasar.					
2.	Saya membuat rencana penggunaan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan indikator pembelajaran.					
3.	Saya membuat rencana langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.					
4.	Saya membuat rencana cara-cara memotivasi peserta didik sesuai dengan karakteristik peserta didik.					
5.	Saya membuat rencana memilih bahan pembelajaran sesuai dengan karakteristik bahan ajar.					
6.	Saya membuat rencana memilih materi pokok pembelajaran sesuai terhadap kompetensi dasar.					
7.	Saya memilih rencana pengaturan ruangan kelas sesuai dengan indikator pembelajaran.					
8.	Saya menyampaikan bahan terkait apersepsi bahan ajar sebelumnya sesuai dengan bahan ajar yang akan disampaikan.					
9.	Saya memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran.					
10.	Saya menyampaikan bahan ajar sesuai dengan kompetensi dasar.					
11.	Saya memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan.					
12.	Saya memberi penguatan materi pokok yang sesuai disampaikan kepada peserta didik.					
13.	Saya memberi kesempatan pada peserta didik					

	menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas.					
14.	Saya membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri.					
15.	Saya mengatur penggunaan waktu sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.					
16.	Saya membantu mengungkapkan buah pikiran juga perasaan peserta didik.					
17.	Saya menunjukkan sikap empatik terhadap perasaan juga kesulitan peserta didik.					
18.	Saya menunjukkan sikap ramah kepada peserta didik.					
19.	Saya menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran.					
20.	Saya menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester.					
21.	Saya mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.					
22.	Saya melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar.					
23.	Saya mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.					
24.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal sesuai dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya.					
25.	Saya mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang sesuai untuk mendidik.					
26.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal yang sesuai untuk mengerjakan soal-soal latihan.					
27.	Saya memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk didiskusikan.					
28.	Saya memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.					
29.	Saya menyederhanakan penyampaian materi					

	pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.					
30.	Saya menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial.					



KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

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

B. Kepribadian Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4

3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.					
2.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
3.	Saya bisa merasakan perasaan saya sendiri dan mengetahui kemampuan saya.					
4.	Saya lebih memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan murid, perihal pola belajar yang disukai oleh murid.					
5.	Saya dapat memahami pemikiran orang lain yang berbeda pemikiran dengan saya.					
6.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak, agar teman tidak tersinggung.					
7.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah.					
8.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru.					
9.	Saya suka mencoba hal-hal baru.					
10.	Saya lebih cepat tenang dari orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
11.	Saya mampu mengorganisasi kelompok dan memotivasi kelompok.					
12.	Saya mempunyai cara agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.					
13.	Jika orang lain mengecewakan saya, maka saya akan bersikap bijaksana dan tetap berpikiran positif.					
14.	Saya memberikan pujian kepada teman yang berprestasi.					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi oleh kepala sekolah.					
16.	Saya menerima jika ditawarkan jabatan wakil kepala sekolah.					
17.	Saya datang ke sekolah jika ada jadwal					

	mengajar.						
18.	Saya rajin mengikuti kegiatan sosial untuk mendapat penilaian baik dari pimpinan, guru, teman-teman maupun masyarakat.						
19.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran pada waktu rapat sekolah.						
20.	Saya diberikan kesempatan untuk mengurus kenaikan pangkat oleh pimpinan sekolah.						



KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Tbu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

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

C. Persepsi Guru tentang Konflik Antar Individu dalam Organisasi

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

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berpegang teguh pada pendirian saya.					
2.	Saya selalu berdebat dan membantah dalam musyawarah di sekolah.					
3.	Saya selalu menggunakan berbagai taktik untuk menang dalam musyawarah di sekolah.					
4.	Saya selalu menyatakan posisi diri saya secara jelas.					
5.	Saya selalu mengidentifikasi pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
6.	Saya selalu menganalisis masukan dari orang lain.					
7.	Saya mampu bernegosiasi secara baik dengan siapapun.					
8.	Saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
9.	Saya selalu memberikan konsekuensi terhadap suatu masalah.					
10.	Saya selalu menemukan jalan tengah dalam setiap masalah yang muncul.					
11.	Saya selalu menarik diri dari permasalahan yang ada.					
12.	Saya selalu meninggalkan masalah tanpa terselesaikan dengan baik.					
13.	Saya selalu mengesampingkan masalah yang terjadi.					
14.	Saya dapat menerima kekalahan dalam musyawarah.					
15.	Saya dapat mengesampingkan keinginan sendiri untuk kebaikan bersama.					
16.	Penilaian prestasi dianggap menjadi pendorong perbaikan kinerja guru.					
17.	Saya selalu melayani perdebatan dalam perselisihan pendapat yang terjadi.					
18.	Saya selalu ragu dalam menyetujui keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
19.	Saya selalu mematuhi semua keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
20.	Saya selalu menunda dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit.					

LAMPIRAN 2. DATA UJI COBA INSTRUMEN
A. EFEKTIFITAS KERJA GURU (Y)

Data Uji Coba Instrumen
Efektivitas Kerja Guru (Y)

No	No Pertanyaan																														NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	2	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	207
2	4	3	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	2	5	3	4	3	3	3	4	207
3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	207
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	207
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	201
6	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	202
7	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	205
8	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	204
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	201
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	208
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	210
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	202
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	203
14	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	201
15	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	198
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	201
17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	206
18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	207
19	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	203
20	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	197
21	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	198
22	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	101
	JUMLAH																														4376

B. KEPRIBADIAN GURU (X1)

**Data Uji Coba Instrumen
Kepribadian Guru (X1)**

NO	Nomor Soal																				Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	54
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	59
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	63
4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	4	60
5	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	65
6	3	4	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	60
7	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	63
8	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	58
9	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	60
10	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	64
11	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	55
12	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	61
13	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	62
14	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	53
15	2	4	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	56
16	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	62
17	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	60
18	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	60
19	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	66
20	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	4	59
21	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	65
22	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	62
	Jumlah																				1327

C. Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X2)

Data Uji Coba Instrumen
Konflik Antar Individu dalam Organisasi (X2)

No	No Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	60
2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	60
3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	60
4	2	5	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	59
5	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	57
6	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	59
7	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	59
8	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	3	57
9	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	60
10	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	59
11	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	55
12	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	4	57
13	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	56
14	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	59
15	2	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	59
16	2	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	59
17	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	3	59
18	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	60
19	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	56
20	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	57
21	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	55
22	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	53
	JUMLAH																				1275

Lampiran 3 Data Corelasi, Reliabilitas
A. Data Uji Coba Instrumen Efektifitas Kerja Guru (Y)
Correlations (Y)

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1	.090	-.312	.200	.114	.280	-.082	-.187	-.171	.317	-.181	-.082
P1 Sig. (2-tailed)		.691	.158	.373	.612	.207	.718	.405	.447	.151	.419	.718
P1 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P2 Pearson Correlation	.090	1	-.148	.154	-.377	.164	.052	.185	-.076	.199	.149	.341
P2 Sig. (2-tailed)	.691		.512	.494	.084	.466	.817	.411	.737	.375	.510	.121
P2 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P3 Pearson Correlation	-.312	-.148	1	.200	-.151	-.193	-.129	.207	-.042	.109	-.182	.134
P3 Sig. (2-tailed)	.158	.512		.371	.502	.390	.566	.355	.854	.629	.418	.552
P3 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P4 Pearson Correlation	.200	.154	.200	1	-.174	.422	-.092	-.105	-.354	-.254	-.620	.052
P4 Sig. (2-tailed)	.373	.494	.371		.437	.050	.685	.640	.106	.255	.002	.817
P4 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P5 Pearson Correlation	.114	-.377	-.151	-.174	1	-.078	.250	-.227	.302	-.059	-.117	-.392
P5 Sig. (2-tailed)	.612	.084	.502	.437		.729	.261	.310	.172	.794	.605	.071
P5 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P6 Pearson Correlation	.280	.164	-.193	.422	-.078	1	.319	-.289	-.123	-.167	-.266	.085
P6 Sig. (2-tailed)	.207	.466	.390	.050	.729		.147	.192	.584	.457	.231	.706
P6 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P7 Pearson Correlation	-.082	.052	-.129	-.092	.250	.319	1	-.168	.449	.196	-.048	-.048
P7 Sig. (2-tailed)	.718	.817	.566	.685	.261	.147		.456	.036	.381	.833	.833
P7 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P8 Pearson Correlation	-.187	.185	.207	-.105	-.227	-.289	-.168	1	-.012	-.154	.271	-.080
P8 Sig. (2-tailed)	.405	.411	.355	.640	.310	.192	.456		.959	.495	.222	.724
P8 N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

P9	Pearson Correlation	-.171	-.076	-.042	-.354	.302	-.123	.449*	-.012	1	.162	.069	-.184
	Sig. (2-tailed)	.447	.737	.854	.106	.172	.584	.036	.959		.470	.760	.412
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P10	Pearson Correlation	.317	.199	.109	-.254	-.059	-.167	.196	-.154	.162	1	.162	.368
	Sig. (2-tailed)	.151	.375	.629	.255	.794	.457	.381	.495	.470		.471	.092
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P11	Pearson Correlation	-.181	.149	-.182	-.620**	-.117	-.266	-.048	.271	.069	.162	1	-.222
	Sig. (2-tailed)	.419	.510	.418	.002	.605	.231	.833	.222	.760	.471		.320
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P12	Pearson Correlation	-.082	.341	.134	.052	-.392	.085	-.048	-.080	-.184	.368	-.222	1
	Sig. (2-tailed)	.718	.121	.552	.817	.071	.706	.833	.724	.412	.092	.320	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P13	Pearson Correlation	-.101	-.054	.166	.184	.197	-.185	-.221	.445*	-.071	-.309	.266	-.384
	Sig. (2-tailed)	.654	.811	.460	.412	.381	.410	.322	.038	.753	.162	.232	.078
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P14	Pearson Correlation	-.082	-.092	.187	.341	.250	.319	.018	.096	-.121	-.421	-.440*	.083
	Sig. (2-tailed)	.718	.685	.405	.121	.261	.147	.937	.871	.592	.051	.040	.712
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P15	Pearson Correlation	.315	.076	-.264	-.063	.363	.123	.121	-.370	-.267	.036	-.069	-.069
	Sig. (2-tailed)	.153	.737	.236	.780	.097	.584	.592	.090	.230	.873	.760	.760
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P16	Pearson Correlation	-.432*	-.264	-.017	-.264	.070	-.051	-.129	.101	-.194	-.387	-.077	.029
	Sig. (2-tailed)	.044	.236	.939	.236	.755	.820	.566	.654	.386	.075	.735	.899
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P17	Pearson Correlation	.414	.035	-.051	.422	-.201	.057	-.208	.182	-.293	.017	-.032	.085
	Sig. (2-tailed)	.056	.877	.820	.050	.369	.801	.354	.417	.185	.941	.888	.706
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P18	Pearson Correlation	.174	.211	-.203	-.079	.177	.107	-.060	.298	.023	-.107	.248	-.192
	Sig. (2-tailed)	.440	.345	.365	.726	.432	.634	.791	.178	.918	.636	.266	.392
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

P19	Pearson Correlation	-.257	-.299	.183	-.553**	.022	-.435*	-.016	-.258	.106	.234	.502*	-.188
	Sig. (2-tailed)	.248	.176	.415	.008	.923	.043	.945	.247	.638	.294	.017	.401
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P20	Pearson Correlation	.163	.363	-.333	.363	.084	.371	.160	-.125	.194	-.315	-.036	-.232
	Sig. (2-tailed)	.469	.097	.130	.097	.709	.090	.476	.578	.368	.154	.875	.300
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P21	Pearson Correlation	.216	-.555**	-.076	.416	.132	.338	0.000	-.317	0.000	-.247	-.378	-.126
	Sig. (2-tailed)	.334	.007	.737	.054	.557	.124	1.000	.151	1.000	.267	.083	.576
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P24	Pearson Correlation	-.022	-.184	-.427*	-.184	.259	-.106	.059	-.010	.228	-.116	-.049	-.157
	Sig. (2-tailed)	.921	.412	.047	.412	.245	.640	.794	.985	.307	.608	.828	.484
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P23	Pearson Correlation	-.621**	.147	.022	-.069	-.328	-.287	-.134	.170	-.090	-.007	.258	.356
	Sig. (2-tailed)	.002	.514	.924	.761	.136	.196	.553	.449	.689	.975	.246	.104
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P24	Pearson Correlation	-.040	.053	-.108	.221	.095	.223	.332	-.056	-.150	-.233	-.201	.104
	Sig. (2-tailed)	.861	.814	.631	.324	.676	.319	.131	.806	.504	.296	.371	.646
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P25	Pearson Correlation	.157	-.133	-.127	.160	-.170	-.097	.121	.024	.082	.146	-.145	-.056
	Sig. (2-tailed)	.486	.555	.575	.477	.451	.666	.592	.914	.717	.518	.519	.803
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P26	Pearson Correlation	-.075	.048	-.071	-.040	.146	-.029	-.165	.169	.297	-.293	-.044	.117
	Sig. (2-tailed)	.739	.831	.755	.859	.516	.896	.464	.451	.179	.185	.846	.604
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P27	Pearson Correlation	.022	-.173	.166	-.054	.197	-.185	.103	-.317	-.071	.116	-.167	-.167
	Sig. (2-tailed)	.921	.441	.460	.811	.381	.410	.647	.151	.753	.608	.457	.457
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P28	Pearson Correlation	-.171	.063	.264	-.354	.169	-.123	-.121	.243	.267	.262	.449*	.069
	Sig. (2-tailed)	.447	.780	.236	.106	.451	.584	.592	.276	.230	.239	.036	.760
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

P29	Pearson Correlation	.230	.102	.193	.102	-.228	.014	.077	.016	.135	.271	-.320	-.093
	Sig. (2-tailed)	.303	.651	.389	.651	.308	.951	.732	.945	.550	.222	.147	.681
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P30	Pearson Correlation	.196	-.171	.127	.366	.338	.104	-.150	-.374	-.048	-.065	-.333	-.089
	Sig. (2-tailed)	.381	.447	.573	.094	.124	.645	.506	.087	.831	.773	.130	.695
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
total	Pearson Correlation	.572	.499	.451	.537	.488	.451	.465	.459	.524	.535	.508	.543
	Sig. (2-tailed)	.445	.018	.259	.289	.402	.504	.464	.481	.316	.878	.633	.526
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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



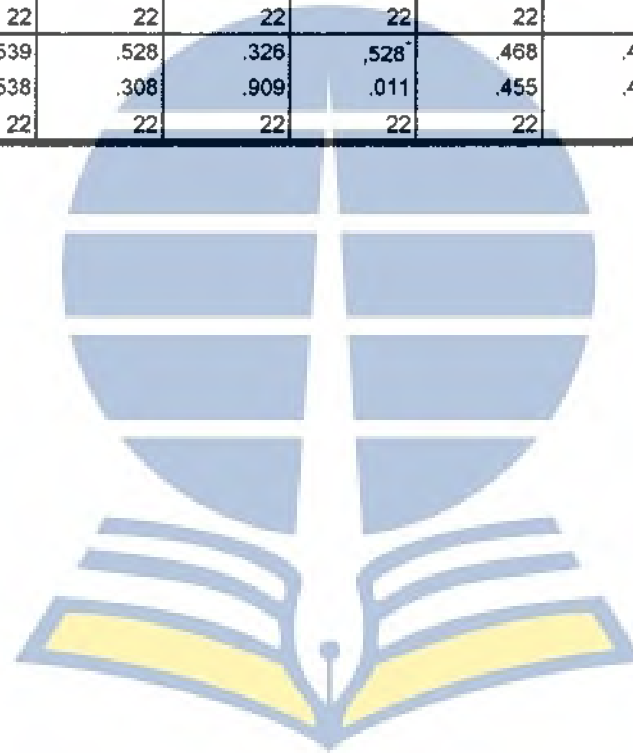
Correlations

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25
-.101	-.082	.315	-.432	.414	.174	-.257	.163	.216	-.022	-.621**	-.040	.157
.654	.718	.153	.044	.058	.440	.248	.469	.334	.921	.002	.861	.486
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.054	-.092	.076	-.264	.035	.211	-.299	.363	-.555**	-.184	.147	.053	-.133
.811	.685	.737	.236	.877	.345	.176	.097	.007	.412	.514	.814	.555
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.166	.187	-.264	-.017	-.051	-.203	.183	-.333	-.076	-.427	.022	-.108	-.127
.460	.405	.236	.939	.820	.365	.415	.130	.737	.047	.924	.631	.575
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.184	.341	-.063	-.264	.422	-.079	-.553**	.363	.416	-.184	-.069	.221	.160
.412	.121	.780	.236	.050	.726	.008	.097	.054	.412	.761	.324	.477
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.197	.250	.363	.070	-.201	.177	.022	.084	.132	.259	-.328	.095	-.170
.381	.261	.097	.755	.369	.432	.923	.709	.557	.245	.136	.676	.451
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.185	.319	.123	-.051	.057	.107	-.435*	.371	.338	-.106	-.267	.223	-.097
.410	.147	.584	.820	.801	.634	.043	.090	.124	.640	.196	.319	.666
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.221	.018	.121	-.129	-.208	-.060	-.016	.160	0.000	.059	-.134	.332	.121
.322	.937	.592	.566	.354	.791	.945	.476	1.000	.794	.553	.131	.592
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.445*	.096	-.370	.101	.182	.298	-.258	-.125	-.317	-.010	.170	-.056	.024
.038	.871	.090	.654	.417	.178	.247	.578	.151	.965	.449	.806	.914
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

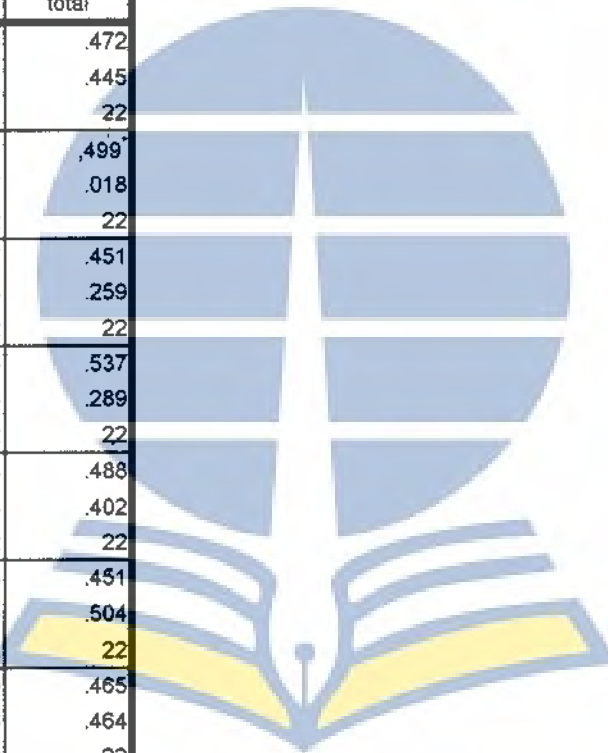
-071	-121	-267	-194	-293	.023	.106	.194	0.000	.228	-.090	-.150	.082
.753	.592	.230	.386	.185	.918	.638	.388	1.000	.307	.689	.504	.717
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-309	-421	.036	-.387	.017	-.107	.234	-.315	-.247	-.116	-.007	-.233	.146
.162	.051	.873	.075	.941	.636	.294	.154	.267	.608	.975	.296	.518
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
266	-.440	-.069	-.077	-.032	.248	.502	-.036	-.378	-.049	.258	-.201	-.145
.232	.040	.760	.735	.888	.266	.017	.875	.083	.828	.246	.371	.519
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.384	.083	-.069	.029	.085	-.192	-.188	-.232	-.126	-.157	.356	.104	-.056
.078	.712	.760	.899	.706	.392	.401	.300	.578	.484	.104	.646	.803
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
1	.103	-.086	.036	.106	.307	-.233	.199	.156	.207	.199	.034	-.290
	.647	.705	.875	.640	.164	.296	.375	.488	.355	.375	.880	.191
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.103	1	-.069	.029	.144	.072	-.361	.160	.378	-.266	-.428	.332	-.278
.647		.760	.899	.523	.750	.099	.476	.083	.232	.047	.131	.210
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.086	-.069	1	-.111	-.216	-.023	.061	-.052	0.000	-.071	-.194	.371	-.339
.705	.760		.623	.334	.918	.789	.819	1.000	.753	.388	.089	.123
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.036	.029	-.111	1	-.475	.116	-.095	-.333	-.228	.487	.376	-.108	-.127
.875	.899	.623		.025	.608	.675	.130	.307	.022	.084	.631	.575
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.106	.144	-.216	-.475	1	-.011	-.281	.108	.338	-.251	-.155	.019	.260
.640	.523	.334	.025		.962	.206	.634	.124	.260	.490	.935	.243
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.307	.072	-.023	.116	-.011	1	-.179	-.045	-.254	.129	-.045	.112	.041
.164	.750	.918	.608	.962		.425	.843	.254	.567	.843	.621	.857
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

-233	-361	.061	-.095	-.281	-.179	1	-.270	-.249	-.195	-.012	-.292	.128
.296	.099	.789	.675	.206	.425		.224	.264	.386	.959	.188	.571
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.199	.160	-.052	-.333	.108	-.045	-.270	1	.141	.166	-.210	.078	-.009
.375	.476	.819	.130	.634	.843	.224		.530	.461	.348	.731	.988
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.156	.378	0.000	-.228	.338	-.254	-.249	.141	1	0.000	-.283	.220	0.000
.488	.083	1.000	.307	.124	.254	.264	.530		1.000	.202	.326	1.000
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.207	-.266	-.071	.487	-.251	.129	-.195	.166	0.000	1	.287	-.223	.180
.355	.232	.753	.022	.260	.567	.386	.461	1.000		.195	.319	.423
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.199	-.428	-.194	.376	-.155	-.045	-.012	-.210	-.283	.287	1	-.008	-.009
.375	.047	.388	.084	.490	.843	.959	.348	.202	.195		.973	.968
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.034	.332	.371	-.108	.019	.112	-.292	.078	.220	-.223	-.008	1	-.302
.880	.131	.089	.631	.935	.621	.188	.731	.326	.319	.973		.172
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.290	-.278	-.339	-.127	.260	.041	.128	-.009	0.000	.180	-.009	-.302	1
.191	.210	.123	.575	.243	.857	.571	.968	1.000	.423	.968	.172	
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.245	.319	-.414	.124	.187	-.015	-.280	.419	.116	.354	-.033	-.325	-.134
.272	.148	.056	.583	.406	.948	.207	.052	.608	.106	.885	.140	.552
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.207	-.221	.385	.036	-.475	-.238	.480	-.166	-.158	-.061	-.166	-.249	.260
.355	.322	.077	.875	.025	.286	.024	.461	.488	.788	.461	.265	.243
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.242	-.121	-.083	-.042	.046	.151	.106	-.232	-.183	-.086	.194	-.371	-.304
.277	.592	.712	.854	.838	.503	.638	.298	.416	.705	.388	.089	.169
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

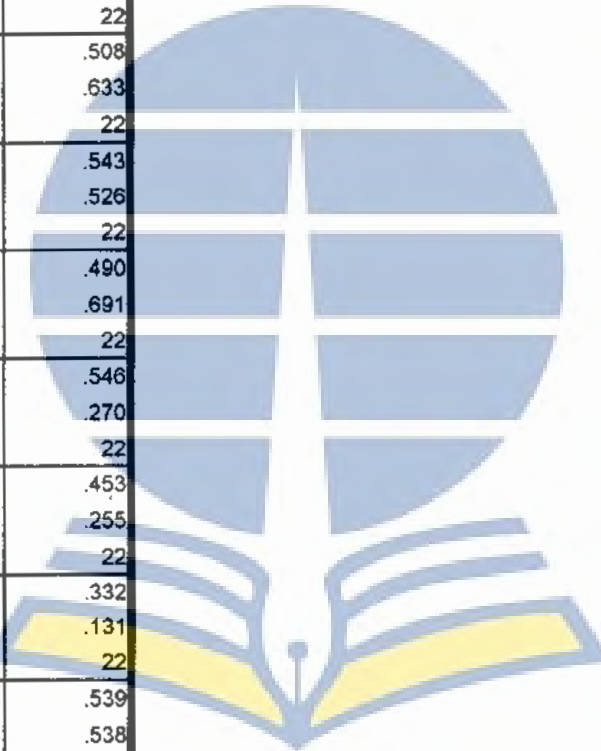
-397	.077	-.135	-.218	-.138	.083	.007	-.197	-.082	-.307	-.452	.054	.178
.068	.732	.550	.330	.539	.713	.976	.380	.717	.165	.035	.812	.427
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.041	.399	.048	-.315	.268	-.481	-.110	.436	.440	-.193	-.388	.087	-.271
.855	.066	.831	.154	.228	.024	.627	.043	.040	.391	.076	.700	.223
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
.490	.546	.453	.332	.539	.528	.326	.528	.468	.481	.481	.465	.499
.691	.270	.255	.131	.538	.308	.909	.011	.455	.421	.721	.462	.375
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22



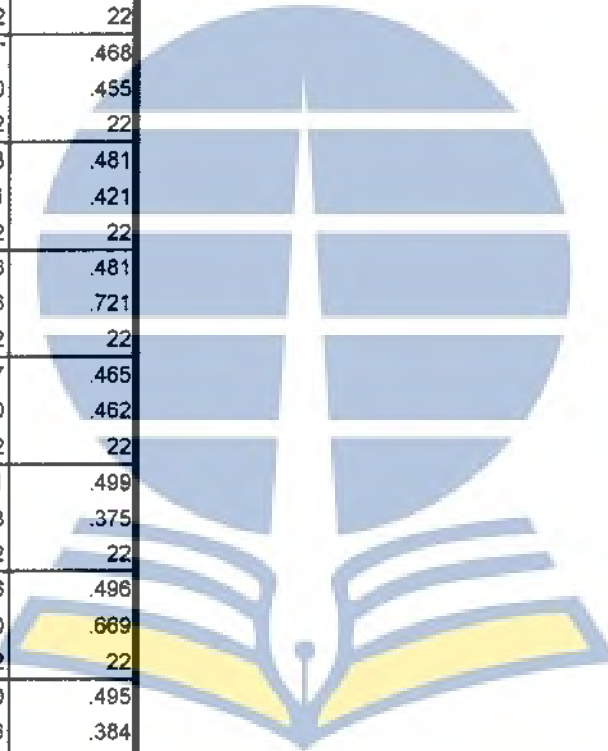
P26	P27	P28	P29	P30	total
-.075	.022	-.171	.230	.196	.472
.739	.921	.447	.303	.381	.445
22	22	22	22	22	22
.048	-.173	.063	.102	-.171	.499
.831	.441	.780	.651	.447	.018
22	22	22	22	22	22
-.071	.166	.264	.193	.127	.451
.755	.460	.236	.389	.573	.259
22	22	22	22	22	22
-.040	-.054	-.354	.102	.366	.537
.859	.811	.106	.651	.094	.289
22	22	22	22	22	22
.146	.197	.169	-.228	.338	.488
.516	.381	.451	.308	.124	.402
22	22	22	22	22	22
-.029	-.185	-.123	.014	.104	.451
.896	.410	.584	.951	.645	.504
22	22	22	22	22	22
-.165	.103	-.121	.077	-.150	.465
.464	.647	.592	.732	.506	.464
22	22	22	22	22	22
.169	-.317	.243	.016	-.374	.459
.451	.151	.276	.945	.087	.481
22	22	22	22	22	22



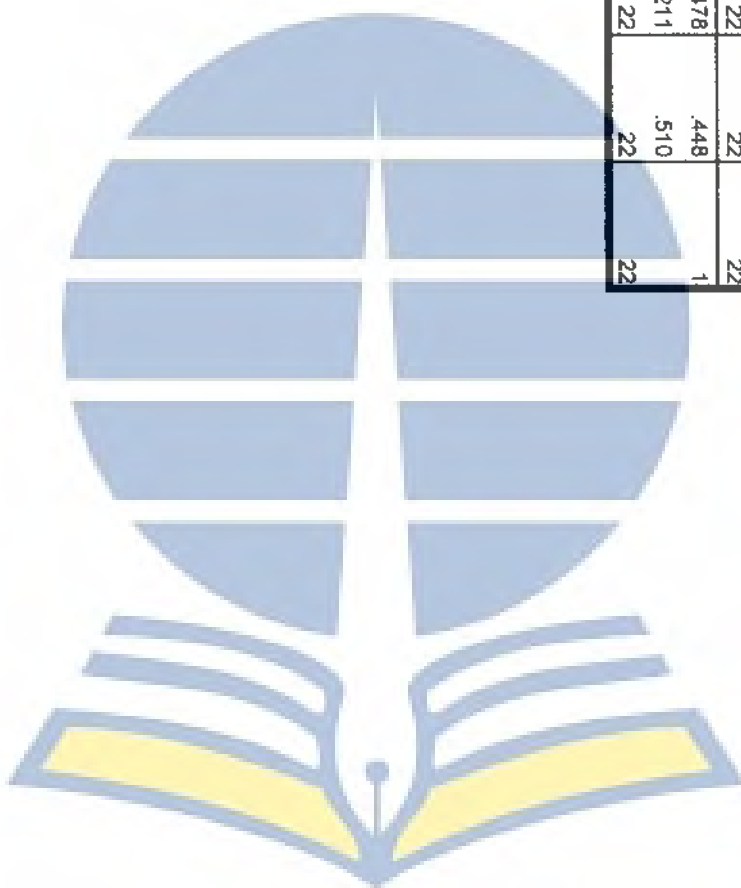
.297	-.071	.267	.135	-.048	.524
.179	.753	.230	.550	.831	.316
22	22	22	22	22	22
-.293	.116	.262	.271	-.065	.535
.185	.608	.239	.222	.773	.878
22	22	22	22	22	22
-.044	-.167	.449	-.320	-.333	.508
.846	.457	.036	.147	.130	.633
22	22	22	22	22	22
.117	-.167	.069	-.093	-.089	.543
.604	.457	.760	.681	.695	.526
22	22	22	22	22	22
.245	-.207	.242	-.397	.041	.490
.272	.355	.277	.068	.855	.691
22	22	22	22	22	22
.319	-.221	-.121	.077	.399	.546
.148	.322	.592	.732	.066	.270
22	22	22	22	22	22
-.414	.385	-.083	-.135	.048	.453
.056	.077	.712	.550	.831	.255
22	22	22	22	22	22
.124	.036	-.042	-.218	-.315	.332
.583	.875	.854	.330	.154	.131
22	22	22	22	22	22
.187	-.475	.046	-.138	.268	.539
.406	.025	.838	.539	.228	.538
22	22	22	22	22	22
-.015	-.238	.151	.083	-.481	.528
.948	.286	.503	.713	.024	.308
22	22	22	22	22	22



-280	.480	.106	.007	-.110	.326
.207	.024	.638	.976	.627	.909
22	22	22	22	22	22
.419	-.166	-.232	-.197	.436	.528
.052	.461	.298	.380	.043	.011
22	22	22	22	22	22
.116	-.156	-.183	-.082	.440	.468
.606	.488	.416	.717	.040	.455
22	22	22	22	22	22
.354	-.061	-.086	-.307	-.193	.481
.106	.788	.705	.165	.391	.421
22	22	22	22	22	22
-.033	-.166	.194	-.452	-.386	.481
.885	.461	.388	.035	.076	.721
22	22	22	22	22	22
-.325	-.249	-.371	.054	.087	.465
.140	.265	.089	.812	.700	.462
22	22	22	22	22	22
-.134	.260	-.304	.178	-.271	.499
.552	.243	.169	.427	.223	.375
22	22	22	22	22	22
1	-.354	.297	-.400	.256	.496
	.106	.179	.065	.250	.669
22	22	22	22	22	22
-.354	1	-.228	.166	-.110	.495
.106		.307	.459	.626	.384
22	22	22	22	22	22
.297	-.228	1	-.359	-.048	.524
.179	.307		.101	.831	.316
22	22	22	22	22	22



-400	.186	-359	1	-094	.478
.065	.459	.101	.678	.211	.22
.256	22	22	22	22	22
.250	22	22	22	22	22
.22	22	22	22	22	22
.496	.495	.524	.478	.448	1
.669	.384	.316	.211	.510	.22
22	22	22	22	22	22



Reliability (Y)

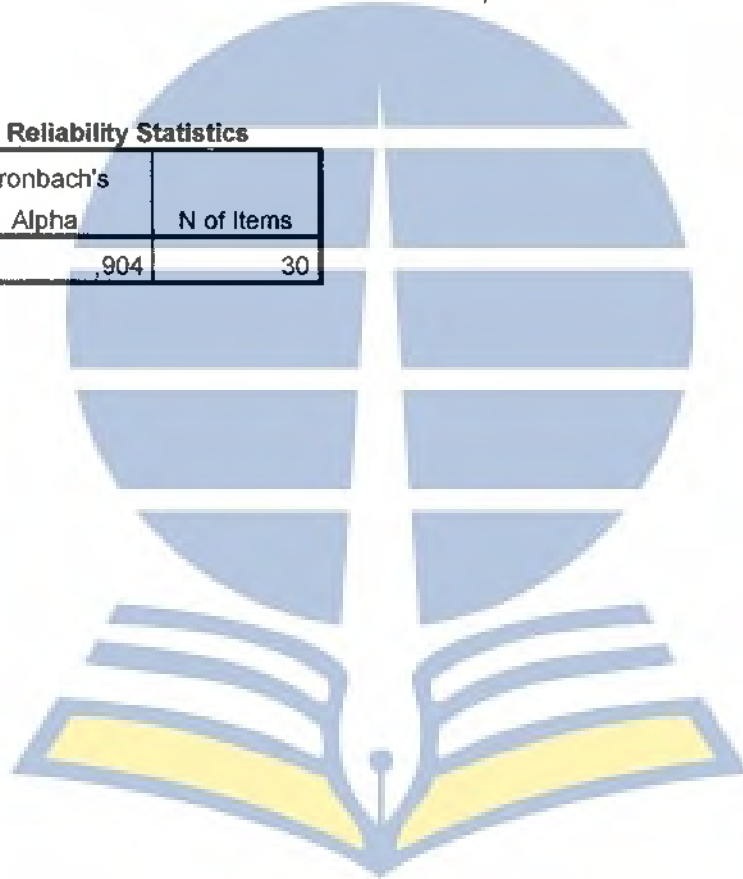
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	73,3
	Excluded ^a	8	26,7
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	30



B. Data Uji Coba Instrumen Kepribadian (X1) Correlations (X1)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	.140	-.562**	-.371	-.492*	.331	.127	-.286	-.051	.008	.219	-.309
	Sig. (2-tailed)		.535	.007	.089	.020	.132	.573	.197	.823	.972	.328	.173
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P2	Pearson Correlation	.140	1	.032	-.022	-.322	.050	.626**	-.204	-.036	-.119	.183	.226
	Sig. (2-tailed)	.535		.887	.923	.144	.823	.002	.364	.874	.596	.416	.325
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P3	Pearson Correlation	-.562**	.032	1	.275	.311	-.530*	-.057	.041	.148	.234	.192	.536*
	Sig. (2-tailed)	.007	.887		.215	.159	.011	.800	.855	.510	.294	.393	.012
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P4	Pearson Correlation	-.371	-.022	.275	1	.635**	-.101	.111	.011	.209	.134	-.014	.276
	Sig. (2-tailed)	.089	.923	.215		.002	.654	.622	.963	.352	.553	.952	.226
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P5	Pearson Correlation	-.492*	-.322	.311	.635**	1	-.388	-.247	.114	.197	.424*	-.003	.309
	Sig. (2-tailed)	.020	.144	.159	.002		.074	.267	.614	.379	.050	.988	.173
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P6	Pearson Correlation	.331	.050	-.530*	-.101	-.388	1	.373	-.293	.062	-.442*	-.362	-.506*
	Sig. (2-tailed)	.132	.823	.011	.654	.074		.088	.186	.784	.039	.098	.019
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P7	Pearson Correlation	.127	.626**	-.057	.111	-.247	.373	1	-.192	.241	-.289	-.135	0.000
	Sig. (2-tailed)	.573	.002	.800	.622	.267	.088		.393	.280	.191	.550	1.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P8	Pearson Correlation	-.286	-.204	.041	.011	.114	-.293	-.192	1	-.078	-.124	-.205	-.107
	Sig. (2-tailed)	.197	.364	.855	.963	.614	.186	.393		.729	.583	.361	.645
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P9	Pearson Correlation	-.051	-.036	.148	.209	.197	.062	.241	-.078	1	.267	-.311	-.113
	Sig. (2-tailed)												
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21

	Sig. (2-tailed)	.823	.874	.510	.352	.379	.784	.280	.729		.230	.159	.626
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P10	Pearson Correlation	.008	-.119	.234	.134	.424	-.442	-.289	-.124	.267	1	.550**	.335
	Sig. (2-tailed)	.972	.596	.294	.553	.050	.039	.191	.583	.230		.008	.137
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P11	Pearson Correlation	.219	.183	.192	-.014	-.003	-.362	-.135	-.205	-.311	.550**	1	.476*
	Sig. (2-tailed)	.328	.416	.393	.952	.988	.098	.550	.361	.159	.008		.029
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P12	Pearson Correlation	-.309	.226	.536*	.276	.309	-.506*	0.000	-.107	-.113	.335	.476*	1
	Sig. (2-tailed)	.173	.325	.012	.226	.173	.019	1.000	.645	.626	.137	.029	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
P13	Pearson Correlation	.540**	.252	-.616**	-.283	-.451	.477*	.139	.070	-.055	-.184	-.090	-.564**
	Sig. (2-tailed)	.009	.257	.002	.203	.035	.025	.536	.758	.806	.412	.690	.008
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P14	Pearson Correlation	.009	.179	.006	.148	.190	.109	.298	.064	.295	.197	-.169	-.125
	Sig. (2-tailed)	.969	.425	.980	.511	.397	.630	.179	.778	.183	.379	.452	.589
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P15	Pearson Correlation	.235	-.149	-.532*	-.339	-.235	.406	-.042	.114	.285	-.248	-.578**	-.688**
	Sig. (2-tailed)	.292	.508	.011	.122	.292	.060	.853	.614	.198	.266	.005	.001
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P16	Pearson Correlation	.358	.181	-.240	-.044	-.275	.325	.401	.127	-.015	-.024	.021	-.394
	Sig. (2-tailed)	.102	.419	.283	.845	.216	.140	.064	.575	.945	.914	.926	.077
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P17	Pearson Correlation	.380	.028	-.132	.112	-.190	.130	.320	-.164	.024	.207	.515*	.118
	Sig. (2-tailed)	.081	.900	.557	.618	.397	.563	.146	.465	.915	.356	.014	.610
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P18	Pearson Correlation	.023	-.073	-.067	.131	.192	-.183	-.270	.036	-.132	.316	.066	-.312
	Sig. (2-tailed)	.919	.745	.766	.563	.393	.414	.225	.875	.559	.152	.770	.169
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P19	Pearson Correlation	.372	.132	-.243	-.083	-.059	-.305	-.079	.128	-.204	.322	.165	0.000

	Sig. (2-tailed)	.088	.557	.277	.713	.793	.168	.727	.570	.363	.144	.462	1.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
P20	Pearson Correlation	-.080	-.026	.120	.251	.256	-.226	-.289	.330	-.022	.178	.238	-.112
	Sig. (2-tailed)	.724	.910	.595	.259	.251	.312	.191	.134	.923	.427	.286	.629
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21
total	Pearson Correlation	.516	.528	.539	.535	.525	.514	.516	.501	.542	.479*	.508	.500
	Sig. (2-tailed)	.151	.137	.862	.127	.578	.951	.152	.655	.119	.024	.163	1.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21

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

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



P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
.540	.009	.235	.358	.380	.023	.372	-.080	.516
.009	.969	.292	.102	.081	.919	.088	.724	.151
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.252	.179	-.149	.181	.028	-.073	.132	-.026	.528
.257	.425	.508	.419	.900	.745	.557	.910	.137
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.616	.006	-.532	-.240	-.132	-.067	-.243	.120	.539
.002	.980	.011	.283	.557	.766	.277	.595	.862
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.283	.148	-.339	-.044	.112	.131	-.083	.251	.535
.203	.511	.122	.845	.618	.563	.713	.259	.127
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.451	.190	-.235	-.275	-.190	.192	-.059	.256	.525
.035	.397	.292	.216	.397	.393	.793	.251	.578
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.477	.109	.406	.325	.130	-.183	-.305	-.226	.514
.025	.630	.060	.140	.563	.414	.168	.312	.951
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.139	.298	-.042	.401	.320	-.270	-.079	-.289	.516
.536	.179	.853	.064	.146	.225	.727	.191	.152
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.070	.064	.114	.127	-.164	.036	.128	.330	.501
.758	.778	.614	.575	.465	.875	.570	.134	.655
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.055	.295	.285	-.015	.024	-.132	-.204	-.022	.542

.806	.183	.198	.945	.915	.559	.363	.923	.119
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.184	.197	-.248	-.024	.207	.316	.322	.178	.479
.412	.379	.266	.914	.356	.152	.144	.427	.024
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.090	-.169	-.578	.021	.515	.066	.165	.238	.508
.690	.452	.005	.926	.014	.770	.462	.286	.163
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.564	-.125	-.688	-.394	.118	-.312	0.000	-.112	.500
.008	.589	.001	.077	.610	.169	1.000	.629	1.000
21	21	21	21	21	21	21	21	21
1	.223	.613	.507	.204	.025	.136	.202	.526
	.319	.002	.016	.363	.911	.546	.368	.448
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.223	1	.376	.330	.117	.349	.214	-.106	.612
.319		.085	.133	.605	.111	.340	.640	.002
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.613	.376	1	.122	-.097	.071	.059	-.164	.457
.002	.085		.590	.667	.753	.793	.466	.802
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.507	.330	.122	1	.265	.162	.228	.191	.537
.016	.133	.590		.233	.472	.307	.395	.010
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.204	.117	-.097	.265	1	-.059	.071	-.197	.501
.363	.605	.667	.233		.793	.753	.379	.017
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.025	.349	.071	.162	-.059	1	.462	.054	.464
.911	.111	.753	.472	.793		.030	.813	.235
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.136	.214	.059	.228	.071	.462	1	-.054	.464

.546	.340	.793	.307	.753	.030		.776	.105
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.202	-.106	-.164	.191	-.197	.054	-.064	1	.474
.368	.640	.466	.395	.379	.813	.776		.218
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.526	.612	.457	.537	.501	.464	.455	.474	1
.048	.002	.802	.010	.017	.235	.105	.218	
22	22	22	22	22	22	22	22	22



Reliability (X1)

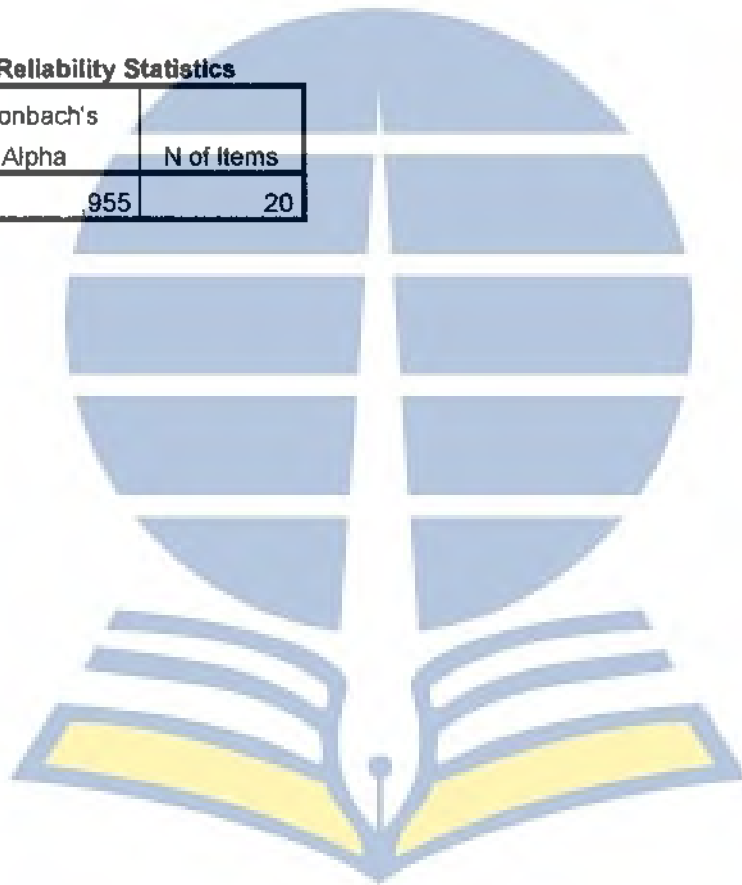
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20



C. DATA UJI COBA KONFLIK INDIVIDU DALAM ORGANISASI (X2) Correlations (X2)

		Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	1	-.024	-.087	.331	0.000	-.176	.068	-.373	0.000	-.411	.392	-.174
	Sig. (2-tailed)		.916	.699	.133	1.000	.433	.763	.087	1.000	.057	.071	.437
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P2	Pearson Correlation	-.024	1	-.433	.220	.078	.327	-.281	-.082	-.255	-.072	.073	-.281
	Sig. (2-tailed)	.916		.044	.325	.732	.137	.205	.717	.252	.752	.747	.206
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P3	Pearson Correlation	-.087	-.433	1	-.111	.095	.124	.313	-.168	0.000	-.022	.050	-.213
	Sig. (2-tailed)	.699	.044		.622	.675	.581	.156	.454	1.000	.923	.827	.341
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P4	Pearson Correlation	.331	.220	-.111	1	-.090	.177	.087	.053	-.491	-.031	.328	-.351
	Sig. (2-tailed)	.133	.325	.622		.691	.432	.701	.814	.020	.891	.136	.109
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P5	Pearson Correlation	0.000	.078	.095	-.090	1	-.602	.148	.155	0.000	.106	0.000	.090
	Sig. (2-tailed)	1.000	.732	.675	.691		.003	.512	.491	1.000	.640	1.000	.691
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P6	Pearson Correlation	-.176	.327	.124	.177	-.602	1	-.326	-.233	-.094	-.129	-.153	-.193
	Sig. (2-tailed)	.433	.137	.581	.432	.003		.139	.297	.677	.567	.498	.388
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P7	Pearson Correlation	.068	-.281	.313	-.087	.148	-.326	1	-.487	-.324	.204	.386	.007
	Sig. (2-tailed)	.763	.205	.156	.701	.512	.139		.021	.142	.361	.076	.975
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P8	Pearson Correlation	-.373	-.082	-.168	.053	.155	-.233	-.487	1	0.000	.322	-.194	.137
	Sig. (2-tailed)	.087	.717	.454	.814	.491	.297	.021		1.000	.144	.386	.545
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

P9	Pearson Correlation	0.000	-.255	0.000	-.491*	0.000	-.094	-.324	0.000	1	-.483*	.105	.098
	Sig. (2-tailed)	1.000	.252	1.000	.020	1.000	.677	.142	1.000		.030	.642	.664
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P10	Pearson Correlation	-.411	-.072	-.022	-.031	.106	-.129	.204	.322	-.483*	1	-.442*	.083
	Sig. (2-tailed)	.057	.752	.923	.891	.640	.567	.361	.144	.030		.040	.714
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P11	Pearson Correlation	.392	.073	.050	.328	0.000	-.153	.386	-.194	.105	-.442*	1	-.290
	Sig. (2-tailed)	.071	.747	.827	.136	1.000	.498	.076	.386	.642	.040		.190
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P12	Pearson Correlation	-.174	-.281	-.213	-.351	.090	-.193	.007	.137	.098	.083	-.290	1
	Sig. (2-tailed)	.437	.208	.341	.109	.691	.388	.975	.545	.664	.714	.190	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P13	Pearson Correlation	.282	.416	-.200	.162	-.276	.388	-.252	-.354	-.101	-.318	-.230	-.333
	Sig. (2-tailed)	.203	.054	.373	.472	.214	.074	.258	.106	.656	.149	.302	.130
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P14	Pearson Correlation	-.081	-.067	.246	0.000	.144	-.149	.192	-.067	0.000	-.092	.083	-.233
	Sig. (2-tailed)	.719	.767	.269	1.000	.522	.508	.392	.767	1.000	.685	.714	.297
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P15	Pearson Correlation	-.046	.363	-.409	.183	0.000	.014	-.277	.432*	-.327	.336	-.031	-.058
	Sig. (2-tailed)	.839	.097	.059	.416	1.000	.951	.213	.044	.137	.127	.890	.796
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P16	Pearson Correlation	-.086	.043	-.130	.131	-.252	.315	-.345	.043	-.184	-.223	-.316	-.049
	Sig. (2-tailed)	.704	.851	.563	.560	.258	.153	.116	.851	.412	.319	.152	.828
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P17	Pearson Correlation	-.103	-.199	.226	.049	-.420	.205	.047	.114	.092	.329	.028	-.222
	Sig. (2-tailed)	.648	.375	.312	.828	.052	.361	.834	.615	.684	.135	.907	.321
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P18	Pearson Correlation	-.033	.175	-.143	.103	.244	-.130	.039	.100	-.089	-.066	-.085	.016
	Sig. (2-tailed)	.883	.435	.525	.647	.274	.565	.862	.659	.693	.771	.707	.944

	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P19	Pearson Correlation	-.488*	-.049	-.272	-.297	.164	-.246	-.007	.486*	0.000	.445*	-.017	.233
	Sig. (2-tailed)	.021	.830	.221	.179	.465	.289	.977	.022	1.000	.038	.940	.297
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
P20	Pearson Correlation	.340	-.080	-.078	.093	.190	-.169	.145	-.345	.104	-.383	.267	-.009
	Sig. (2-tailed)	.122	.723	.729	.681	.398	.452	.519	.116	.646	.079	.229	.967
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
total	Pearson Correlation	.455	.477	.515	.570**	.517	.539	.517	.459	.482	.499	.541	.482
	Sig. (2-tailed)	.807	.084	.611	.008	.151	.864	.603	.245	.079	.662	.120	.203
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

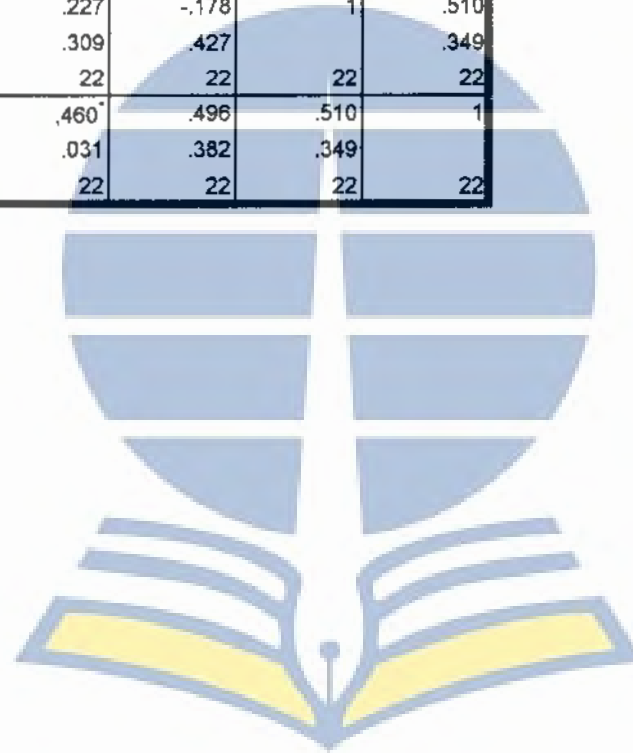
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
.282	-.081	-.046	-.086	-.103	-.033	-.488	.340	.455
.203	.719	.839	.704	.648	.883	.021	.122	.807
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.416	-.067	.363	.043	-.199	.175	-.049	-.080	.477
.054	.767	.097	.851	.375	.435	.830	.723	.084
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.200	.246	-.409	-.130	.226	-.143	-.272	-.078	.515
.373	.269	.059	.563	.312	.525	.221	.729	.611
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.162	0.000	.183	.131	.049	.103	-.297	.093	.570
.472	1.000	.416	.560	.828	.647	.179	.681	.006
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.276	.144	0.000	-.252	-.420	.244	.164	.190	.517
.214	.522	1.000	.258	.052	.274	.465	.398	.151
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.388	-.149	.014	.315	.205	-.130	-.246	-.169	.539
.074	.508	.951	.153	.361	.565	.269	.452	.864
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.252	.192	-.277	-.345	.047	.039	-.007	.145	.517
.258	.392	.213	.116	.834	.862	.977	.519	.603
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.354	-.067	.432	.043	.114	.100	.486	-.345	.459
.106	.767	.044	.851	.615	.659	.022	.116	.245
22	22	22	22	22	22	22	22	22

-.101	0.000	-.327	-.184	.092	-.089	0.000	.104	.482
.656	1.000	.137	.412	.684	.693	1.000	.646	.079
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.318	-.092	.336	-.223	.329	-.066	.445	-.383	.499
.149	.685	.127	.319	.135	.771	.038	.079	.662
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.230	.083	-.031	-.316	.026	-.085	-.017	.267	.541
.302	.714	.890	.152	.907	.707	.940	.229	.520
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.333	-.233	-.058	-.049	-.222	.016	.233	-.009	.482
.130	.297	.796	.828	.321	.944	.297	.967	.203
22	22	22	22	22	22	22	22	22
1	-.080	-.064	.328	-.143	.298	-.510	-.095	.543
	.725	.778	.136	.525	.178	.015	.674	.850
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.080	1	-.453	.073	-.291	.141	.071	.164	.474
.725		.034	.748	.189	.532	.753	.465	.216
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.064	-.453	1	-.144	.144	.083	.201	.015	.499
.778	.034		.524	.524	.714	.371	.946	.066
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.328	.073	-.144	1	-.323	-.022	-.038	-.130	.499
.136	.748	.524		.142	.921	.868	.563	.662
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.143	-.291	.144	-.323	1	-.551	.038	-.443	.489
.525	.189	.524	.142		.008	.868	.039	.400
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.298	.141	.083	-.022	-.551	1	-.175	.227	.460
.178	.532	.714	.921	.008		.436	.309	.031

22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.510	.071	.201	-.038	.038	-.175	1	-.178	.496
.015	.753	.371	.868	.868	.436		.427	.382
22	22	22	22	22	22	22	22	22
-.095	.164	.015	-.130	-.443	.227	-.178	1	.510
.674	.465	.946	.563	.039	.309	.427		.349
22	22	22	22	22	22	22	22	22
.543	.474	.499	.499	.489	.460	.496	.510	1
.850	.216	.066	.662	.400	.031	.382	.349	
22	22	22	22	22	22	22	22	22



Reliability (X)2

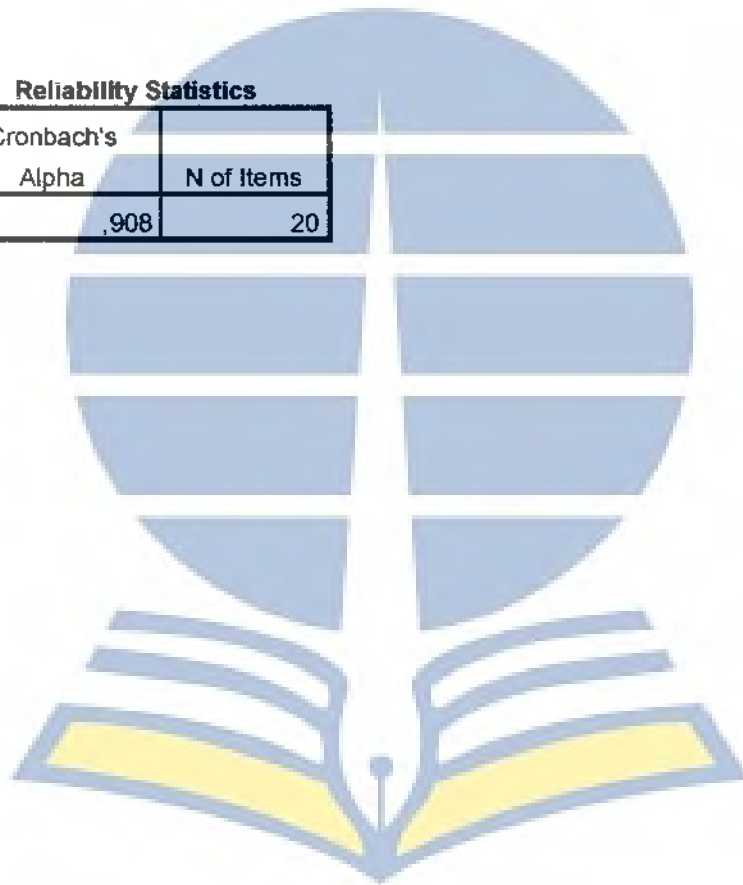
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	73,3
	Excluded ^a	8	26,7
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	20



LAMPIRAN 4: KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 28 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (✓) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

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

A. Efektivitas Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya membuat rumus indikator pembelajaran yang dibuat sesuai dengan kompetensi dasar.					
2.	Saya membuat rencana penggunaan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan indikator pembelajaran.					
3.	Saya membuat rencana langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.					
4.	Saya membuat rencana cara-cara memotivasi peserta didik sesuai dengan karakteristik peserta didik.					
5.	Saya membuat rencana memilih bahan pembelajaran sesuai dengan karakteristik bahan ajar.					
6.	Saya membuat rencana memilih materi pokok pembelajaran sesuai terhadap kompetensi dasar.					
7.	Saya memilih rencana pengaturan ruangan kelas sesuai dengan indikator pembelajaran.					
8.	Saya menyampaikan bahan terkait apersepsi bahan ajar sebelumnya sesuai dengan bahan ajar yang akan disampaikan.					
9.	Saya memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran.					
10.	Saya menyampaikan bahan ajar sesuai dengan kompetensi dasar.					
11.	Saya memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan.					
12.	Saya memberi penguatan materi pokok yang sesuai disampaikan kepada peserta didik.					
13.	Saya memberi kesempatan pada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang					

	belum jelas.					
14.	Saya membantu peserta didik menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri.					
15.	Saya mengatur penggunaan waktu sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran.					
16.	Saya menunjukkan sikap empatik terhadap perasaan juga kesulitan peserta didik.					
17.	Saya menunjukkan sikap ramah kepada peserta didik.					
18.	Saya menginformasikan silabus mata pelajaran yang didalamnya memuat kriteria penilaian pada awal semester.					
19.	Saya mengembangkan indikator pencapaian kompetensi dasar yang sesuai pada saat menyusun silabus mata pelajaran.					
20.	Saya melaksanakan penilaian menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar.					
21.	Saya mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik.					
22.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal sesuai dengan membaca materi pokok yang terdapat dalam kompetensi dasar berikutnya.					
23.	Saya mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan peserta didik disertai balikan/komentar yang sesuai untuk mendidik.					
24.	Saya menugaskan peserta didik untuk mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal yang sesuai untuk mengerjakan soal-soal latihan.					
25.	Saya memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk didiskusikan.					
26.	Saya memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum.					
27.	Saya menyederhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.					
28.	Saya menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial.					

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

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

B. Kepribadian Guru

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

4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bisa menempatkan diri pada posisi orang lain.					
2.	Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.					
3.	Saya bisa merasakan perasaan saya sendiri dan mengetahui kemampuan saya.					
4.	Saya lebih memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan murid, perihal pola belajar yang disukai oleh murid.					
5.	Saya dapat memahami pemikiran orang lain yang berbeda pemikiran dengan saya.					
6.	Saya memikirkan apa yang saya inginkan sebelum bertindak, agar teman tidak tersinggung.					
7.	Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah.					
8.	Saya tertarik pada pekerjaan yang menuntut saya memberikan gagasan baru.					
9.	Saya suka mencoba hal-hal baru.					
10.	Saya lebih cepat tenang dari orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
11.	Saya mampu mengorganisasi kelompok dan memotivasi kelompok.					
12.	Saya mempunyai cara agar ide-ide saya dapat diterima orang lain.					
13.	Jika orang lain mengecewakan saya, maka saya akan bersikap bijaksana dan tetap berpikir positif.					
14.	Saya memberikan pujian kepada teman yang berprestasi.					
15.	Saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi oleh kepala sekolah.					
16.	Saya menerima jika ditawarkan jabatan wakil kepala sekolah.					
17.	Saya datang ke sekolah jika ada jadwal mengajar.					

18.	Saya rajin mengikuti kegiatan sosial untuk mendapat penilaian baik dari pimpinan, guru, teman-teman maupun masyarakat.					
19.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengungkapkan saran pada waktu rapat sekolah.					
20.	Saya diberikan kesempatan untuk mengurus kenaikan pangkat oleh pimpinan sekolah.					



KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru, kepribadian guru dan konflik antar individu dalam organisasi. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

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

C. Persepsi Guru tentang Konflik Antar Individu dalam Organisasi

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

4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berpegang teguh pada pendirian saya.					
2.	Saya selalu berdebat dan membantah dalam musyawarah di sekolah.					
3.	Saya selalu menggunakan berbagai taktik untuk menang dalam musyawarah di sekolah.					
4.	Saya selalu menyatakan posisi diri saya secara jelas.					
5.	Saya selalu mengidentifikasi pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
6.	Saya selalu menganalisis masukan dari orang lain.					
7.	Saya mampu bernegosiasi secara baik dengan siapapun.					
8.	Saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat yang bertentangan dengan pendapat saya.					
9.	Saya selalu memberikan konsekuensi terhadap suatu masalah.					
10.	Saya selalu menemukan jalan tengah dalam setiap masalah yang muncul.					
11.	Saya selalu menarik diri dari permasalahan yang ada.					
12.	Saya selalu meninggalkan masalah tanpa terselesaikan dengan baik.					
13.	Saya selalu mengesampingkan masalah yang terjadi.					
14.	Saya dapat menerima kekalahan dalam musyawarah.					
15.	Saya dapat mengesampingkan keinginan sendiri untuk kebaikan bersama.					
16.	Penilaian prestasi dianggap menjadi pendorong perbaikan kinerja guru.					
17.	Saya selalu melayani perdebatan dalam perselisihan pendapat yang terjadi.					
18.	Saya selalu ragu dalam menyetujui keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
19.	Saya selalu mematuhi semua keputusan yang diambil dalam musyawarah.					
20.	Saya selalu menunda dalam mengerjakan pekerjaan yang dirasa sulit.					

LAMPIRAN 5. DATA PENELITIAN

A. Data Penelitian Pembahasan Efektifitas Kerja Guru (Y)

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

No	Butir Pertanyaan																												NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	86
2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	88
3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	91
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	94
5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	89
6	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	85
7	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	86
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	95
9	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	97
10	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	88	
11	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	89
12	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	90
13	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	96
14	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	96
15	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	90
16	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	91
17	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	85
18	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	89
19	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	97
20	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	90
21	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	86
22	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	91
23	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	89
24	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	92
25	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	94
26	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	94
27	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	93

28	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	93	
29	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	90		
30	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	88		
31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	92		
32	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	99	
33	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	86	
34	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	86	
35	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	89	
36	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	84	
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	96	
38	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	98	
39	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	96	
40	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	94	
41	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	90	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	88	
43	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	86	
44	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	91	
45	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	97	
46	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	90	
47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	88	
48	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	91	
49	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	91	
50	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	92	
51	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	94	
52	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	93
53	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	89	
54	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	95	
55	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	91	
56	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	81	
57	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	94	
58	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	99	
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	90	
60	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	75		
61	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	89	

62	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	98	
63	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	94	
64	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	99	
65	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	95
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	88	
67	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	91	
68	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	92
69	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	92	
70	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	97
71	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	93	
72	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	86	
73	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	89	
74	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	90	
75	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	91
76	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	91	
77	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	89	
78	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	86	
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	92	
80	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	90	
81	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	91	
82	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	89	
83	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	91
84	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	89
85	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	88	
86	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	96	
87	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	97
88	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	89
89	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	83	
90	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	91	
91	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	87	
92	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	89	
93	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	2	97	
94	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	92	
95	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	90	

96	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	88			
97	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	82			
98	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	93			
99	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	97			
100	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	92			
101	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	86			
102	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	90			
103	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	86			
104	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	90			
105	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	90		
106	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	86		
107	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	88
108	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	88	
109	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	86		
110	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	82			
111	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	90		
112	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	92		
113	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	92	
114	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	102		
115	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	92		
116	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	96		
117	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	96		
118	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89		
119	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	89		
120	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	89			
121	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	90			
122	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	92			
123	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	95			
124	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	99		
125	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	89			
126	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	92			
127	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	97			
	JUMLAH																											11543				

**Data Penelitian
(X1) Kepribadian Guru**

No	Nomor Soal																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	59
2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	60
3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	62
5	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	61
6	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	59
7	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	53
8	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	59
9	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	65
10	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	59
11	3	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	63
12	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	54
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	66
14	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	59
15	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	62
16	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	65
17	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	55
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	55
19	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	58
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	59
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	62
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	54
23	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	56
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	58
25	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	60
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	57
27	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	61
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	67
29	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	65
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	57

31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	67
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	69
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	63
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	67
35	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	59
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	62
37	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	64
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	66
39	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	63
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	68
41	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	66
42	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	68
43	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	67
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	65
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	62
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	63
47	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
48	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	2	57
49	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	62
50	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	64
51	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	66
52	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	60
53	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	62
54	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	66
55	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	60
56	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	63
57	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	60
58	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	61
59	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	64
60	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	62
61	3	2	4	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	59
62	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	2	3	56
63	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	67
64	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	60

65	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	64
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	67
67	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	68
68	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	65
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	65
70	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	57
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	65
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2	59
73	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	62
74	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	2	61
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	62
76	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	60
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	67
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	61
79	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	67
80	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	58
81	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
82	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	67
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	72
84	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	64
85	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	63
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	64
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	65
88	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	62
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	57
90	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	60
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	62
92	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	59
93	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	61
94	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	55
95	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	60
96	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	3	55
97	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	2	56
98	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	61

99	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	52
100	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	58
101	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	64
102	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	57
103	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	62
104	2	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	59
105	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	60
106	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	58
107	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	60
108	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	61
109	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	54
110	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	62
111	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	63
112	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	58
113	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	64
114	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	58
115	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	59
116	2	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	59
117	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	56
118	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	57
119	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	60
120	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	62
121	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	59
122	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	62
123	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	62
124	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	52
125	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	61
126	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	58
127	3	3	2	4	2	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	57
	JUMLAH																				7757

Data Penelitian
(X2) Konflik Antar Individu Organisasi

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	53
2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	51
3	2	3	4	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	55
4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	50
5	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	52
6	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	53
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	54
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	54
9	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	50
10	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	57
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	53
12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	50
13	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	52
14	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	57
15	2	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	59
16	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	56
17	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	60
18	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	3	57
19	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	54
20	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	59
21	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	2	57
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	59
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	56
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	62
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	58

27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	58	
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	58
29	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	59
30	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	59
31	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	3	60
32	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	52
33	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	57
34	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	3	4	60
35	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	56
36	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	62
37	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	62
38	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	56
39	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	58
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	56
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	61
42	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	57
43	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	57
44	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	68
45	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	57
46	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	65
47	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	57
48	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	63
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	59
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	62
51	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	54
52	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	57
53	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	52
54	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	53
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	53
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	54

57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	52
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	59
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	56
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	54
61	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	53
62	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	58
63	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	55
64	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	60
65	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	62
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	60
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	59
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	57
69	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	55
70	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	67
71	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	58
72	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	64
73	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	60
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	60
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	59
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	61
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	60
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	55
79	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	55
80	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	58
81	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	55
82	3	3	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	54
83	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	58
84	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	57
85	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	57
86	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	54

87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	62
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	53
89	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	60
90	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	53
91	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	52
92	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	59
93	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	57
94	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	59
95	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	60
96	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	59
97	3	4	2	2	4	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	58
98	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	55
99	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	56
100	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	59
101	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	56	
102	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	58	
103	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	57
104	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	53
105	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	53
106	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	56
107	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	53
108	4	2	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	59
109	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	60
110	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	59
111	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	55
112	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	50
113	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	58
114	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	55
115	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	57
116	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	55



117	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	55
118	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	54
119	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	55
120	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	55
121	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	60
122	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	57
123	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	56
124	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	56
125	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	2	2	56
126	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	3	55
127	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	58
	JUMLAH																			7222	

LAMPIRAN 6. Frequencies dan Histogram Frequencies (X1, X2, Y)

Statistics

		(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU	(X1) KEPRIBADIAN GURU	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI
N	Valid	127	127	127
	Missing	0	0	0
Mean		90,8898	61,0787	56,8661
Std. Error of Mean		,37817	,34866	,29964
Median		91,0000	61,0000	57,0000
Mode		89,00	62,00	57,00
Std. Deviation		4,26173	3,92915	3,37677
Variance		18,162	15,438	11,403
Skewness		-,198	,055	,399
Std. Error of Skewness		,215	,215	,215
Kurtosis		,910	-,310	,590
Std. Error of Kurtosis		,427	,427	,427
Range		27,00	20,00	18,00
Minimum		75,00	52,00	50,00
Maximum		102,00	72,00	68,00
Sum		11543,00	7757,00	7222,00
Percentiles	25	89,0000	58,0000	55,0000
	50	91,0000	61,0000	57,0000
	75	94,0000	64,0000	59,0000

Frequency Table

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75,00	1	,8	,8	,8
	81,00	1	,8	,8	1,6
	82,00	2	1,6	1,6	3,1
	83,00	1	,8	,8	3,9
	84,00	1	,8	,8	4,7
	85,00	2	1,6	1,6	6,3
	86,00	12	9,4	9,4	15,7
	87,00	1	,8	,8	16,5
	88,00	10	7,9	7,9	24,4
	89,00	17	13,4	13,4	37,8
	90,00	15	11,8	11,8	49,6
	91,00	13	10,2	10,2	59,8
	92,00	13	10,2	10,2	70,1
	93,00	5	3,9	3,9	74,0
	94,00	7	5,5	5,5	79,5
	95,00	4	3,1	3,1	82,7
	96,00	7	5,5	5,5	88,2
	97,00	8	6,3	6,3	94,5
	98,00	2	1,6	1,6	96,1
	99,00	4	3,1	3,1	99,2
	102,00	1	,8	,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	



(X1) KEPERIBADIAN GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52,00	2	1,6	1,6	1,6
	53,00	1	,8	,8	2,4
	54,00	3	2,4	2,4	4,7
	55,00	4	3,1	3,1	7,9
	56,00	5	3,9	3,9	11,8
	57,00	8	6,3	6,3	18,1
	58,00	9	7,1	7,1	25,2
	59,00	14	11,0	11,0	36,2
	60,00	13	10,2	10,2	46,5
	61,00	9	7,1	7,1	53,5
	62,00	17	13,4	13,4	66,9
	63,00	7	5,5	5,5	72,4
	64,00	8	6,3	6,3	78,7
	65,00	8	6,3	6,3	85,0
	66,00	5	3,9	3,9	89,0
	67,00	9	7,1	7,1	96,1
	68,00	3	2,4	2,4	98,4
	69,00	1	,8	,8	99,2
	72,00	1	,8	,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

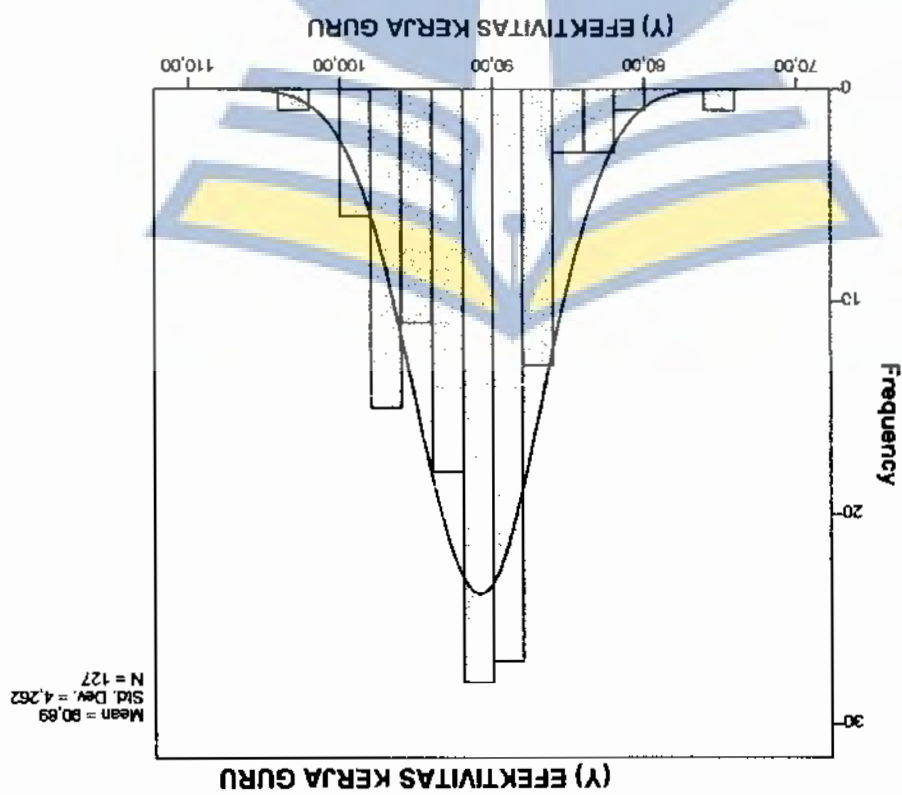
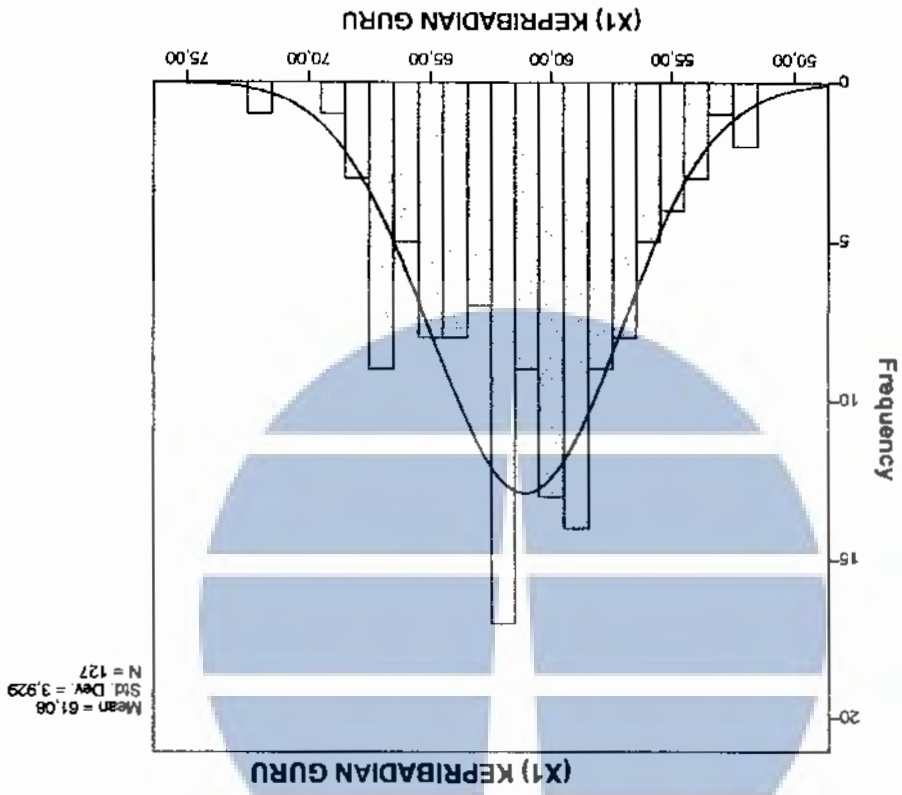


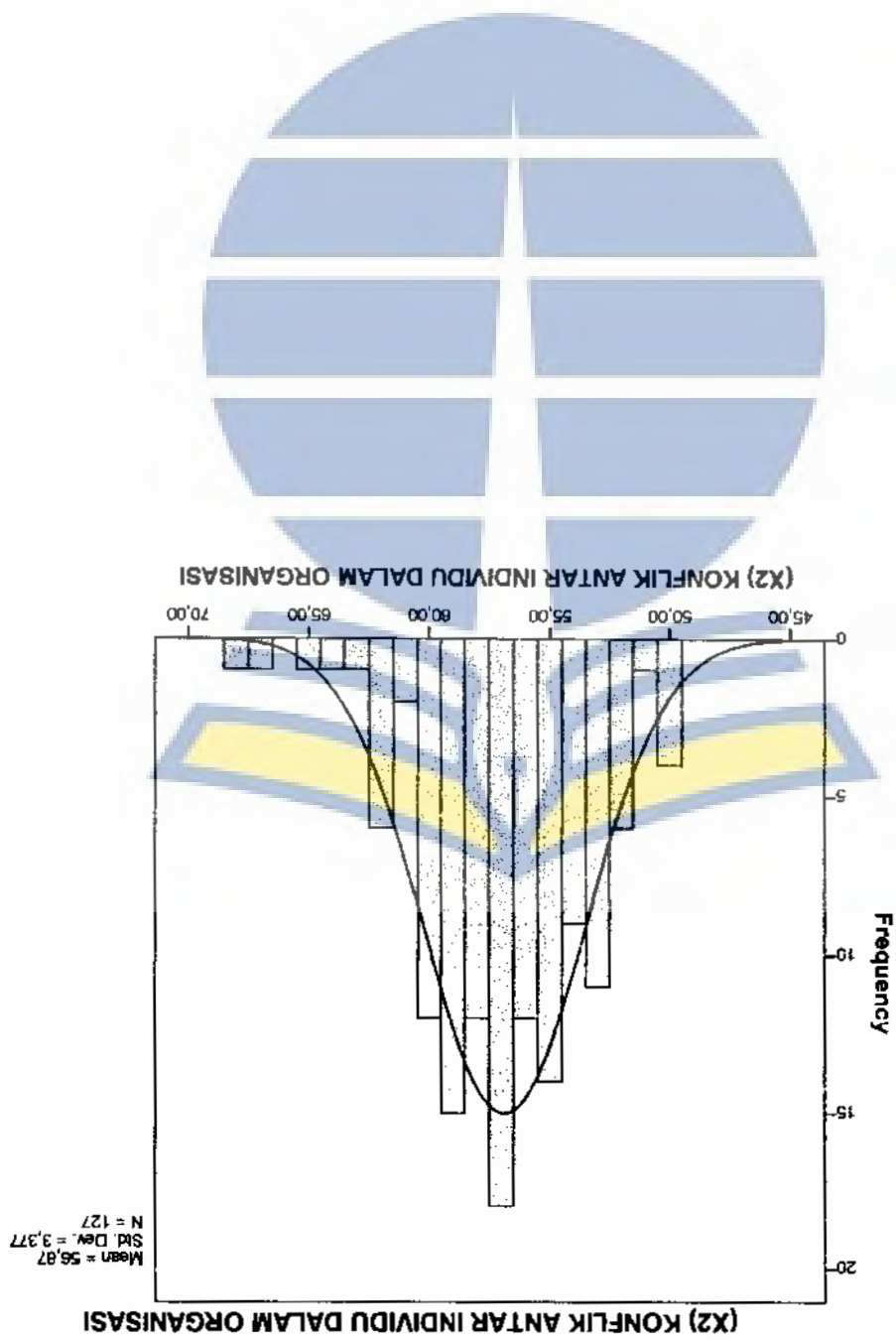
(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50,00	4	3,1	3,1	3,1
	51,00	1	,8	,8	3,9
	52,00	6	4,7	4,7	8,7
	53,00	11	8,7	8,7	17,3
	54,00	9	7,1	7,1	24,4
	55,00	14	11,0	11,0	35,4
	56,00	12	9,4	9,4	44,9
	57,00	18	14,2	14,2	59,1
	58,00	12	9,4	9,4	68,5
	59,00	15	11,8	11,8	80,3
	60,00	12	9,4	9,4	89,8
	61,00	2	1,6	1,6	91,3
	62,00	6	4,7	4,7	96,1
	63,00	1	,8	,8	96,9
	64,00	1	,8	,8	97,6
	65,00	1	,8	,8	98,4
	67,00	1	,8	,8	99,2
	68,00	1	,8	,8	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Histogram







LAMPIRAN 8. Hasil Uji Normalitas NPar Tests (Uji Normalitas: Y, X1, X2)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU	127	90,8898	4,26173	75,00	102,00
(X1) KEPRIBADIAN GURU	127	61,0787	3,92915	52,00	72,00
(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI	127	56,8661	3,37677	50,00	68,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU	(X1) KEPRIBADIAN GURU	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI
N		127	127	127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,8898	61,0787	56,8661
	Std. Deviation	4,26173	3,92915	3,37677
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,077	,075
	Positive	,098	,077	,075
	Negative	-,085	-,057	-,067
Kolmogorov Smirnov Z		,098	,077	,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104	,165	,178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas Oneway (X1 -Y) Homogenitas dan Linieritas

Descriptives

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
52,00	2	98,0000	1,41421	1,00000	85,2933	110,7062	97,00	99,00
53,00	1	88,0000					86,00	86,00
54,00	3	89,0000	2,64575	1,52753	82,4276	95,5724	86,00	91,00
55,00	4	88,5000	2,88675	1,44338	83,9065	93,0935	85,00	92,00
56,00	5	91,2000	6,30079	2,81780	83,3765	99,0235	82,00	98,00
57,00	6	91,1250	4,78408	1,68436	87,1421	95,1079	83,00	97,00
58,00	9	92,8867	4,50000	1,50000	89,2077	96,1257	88,00	102,00
59,00	14	90,0714	3,58186	,95195	88,0149	92,1280	85,00	96,00
60,00	13	91,2308	3,13990	,87085	89,3333	93,1282	88,00	99,00
61,00	9	91,5556	4,30439	1,43480	88,2469	94,8642	86,00	99,00
62,00	17	88,5882	5,19686	1,26042	85,9163	91,2602	75,00	97,00
63,00	7	88,5714	4,54082	1,71827	84,3719	92,7710	81,00	96,00
64,00	8	92,0000	3,58589	1,28773	89,0023	94,9977	86,00	96,00
65,00	8	92,8750	2,89590	,95314	90,8212	95,1288	90,00	97,00
66,00	5	94,8000	2,96648	1,32685	90,9166	98,2834	90,00	98,00
67,00	9	89,8889	2,97678	,99225	87,6007	92,1770	86,00	94,00
68,00	3	91,0000	3,00000	1,73205	83,5476	98,4524	88,00	94,00
69,00	1	99,0000					99,00	99,00
72,00	1	91,0000					91,00	91,00
Total	127	90,8898	4,26173	,37817	90,1414	91,6381	75,00	102,00

Test of Homogeneity of Variances

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,688 ^a	15	108	,791

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU.

ANOVA

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	515,527	18	28,640	1,745	,042
Within Groups	1772,929	108	16,416		
Total	2288,457	126			

Oneway (X2 -Y) Homogenitas dan Linieritas

Descriptives

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
50,00	4	93,2500	2,98608	1,49304	88,4985	98,0015	90,00	97,00
51,00	1	88,0000					88,00	88,00
52,00	6	92,3333	4,71878	1,92642	87,3813	97,2854	87,00	99,00
53,00	11	89,3636	2,65604	,80083	87,5793	91,1480	85,00	95,00
54,00	9	89,1111	7,44050	2,48017	83,3918	94,8304	75,00	97,00
55,00	14	92,3571	3,87511	1,03587	90,1197	94,5946	86,00	102,00
56,00	12	91,9167	4,54189	1,31113	89,0309	94,8024	86,00	99,00
57,00	18	90,3889	3,83695	,90438	88,4808	92,2970	86,00	97,00
58,00	12	92,4187	4,16808	1,20264	89,7697	95,0637	82,00	98,00
59,00	15	90,1333	3,48193	,89903	88,2051	92,0618	82,00	99,00
60,00	12	88,9167	4,07784	1,17717	86,3257	91,5078	83,00	99,00
61,00	2	90,5000	,70711	,50000	84,1489	96,8531	90,00	91,00
62,00	6	92,6667	4,71878	1,92642	87,7146	97,6187	84,00	97,00
63,00	1	91,0000					91,00	91,00
64,00	1	86,0000					86,00	86,00
65,00	1	90,0000					90,00	90,00
67,00	1	97,0000					97,00	97,00
68,00	1	91,0000					91,00	91,00
Total	127	90,8898	4,26173	,37817	90,1414	91,6381	75,00	102,00

Test of Homogeneity of Variances

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,708 ^a	11	109	,681

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU.

ANOVA

(Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	309,130	17	18,184	1,001	,463
Within Groups	1979,326	109	18,159		
Total	2288,457	126			



Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Regression (X1 -Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KEPRIBADIAN GURU ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,602	,606	4,27493

a. Predictors: (Constant), (X1) KEPRIBADIAN GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,081	1	4,081	375,223	,016 ^b
	Residual	2284,375	125	18,275		
	Total	2288,457	126			

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X1) KEPRIBADIAN GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88,092	5,932		14,849	,000
	(X1) KEPRIBADIAN GURU	,046	,097	,042	,473	,016

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

Regression (X2 -Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,600	,608	4,27800

a. Predictors: (Constant), (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,799	1	,799	658,044	,018 ^b
	Residual	2287,658	125	18,301		
	Total	2288,457	126			

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92,231	6,429		14,345	,000
	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI	,124	,113	,019	,209	,018

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

Regression (X1 - X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KEPRIBADIAN GURU ^b		Enter

a. Dependent Variable: (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,600	,608	3,38949

a. Predictors: (Constant), (X1) KEPRIBADIAN GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,642	1	,642	724,056	,018 ^b
	Residual	1436,082	125	11,489		
	Total	1436,724	126			

a. Dependent Variable: (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), (X1) KEPRIBADIAN GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,757	4,704		11,854	,000
	(X1) KEPRIBADIAN GURU	,118	,077	,021	,236	,018

a. Dependent Variable: (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Regression (X1, X2 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI , (X1) KEPRIKADIA ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,647 ^a	,602	,614	4,29131	1,536

a. Predictors: (Constant), (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI, (X1) KEPRIKADIAN GURU

b. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,959	2	2,479	498,135	,019 ^b
	Residual	2283,498	124	18,415		
	Total	2288,457	126			

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI, (X1) KEPRIKADIAN GURU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89,470	8,679		10,309	,000
	(X1) KEPRIKADIAN GURU	,146	,097	,043	,475	,016
	(X2) KONFLIK ANTAR INDIVIDU DALAM ORGANISASI	,125	,113	,020	,218	,018

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	90,4506	91,3764	90,8898	,19838	127
Residual	-16,00321	11,20652	,00000	4,25711	127
Std. Predicted Value	-2,214	2,453	,000	1,000	127
Std. Residual	-3,729	2,611	,000	,992	127

a. Dependent Variable: (Y) EFEKTIVITAS KERJA GURU

