

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA GURU, DAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI DI SMA NEGERI 01 MUKOMUKO)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pendidikan**

Disusun Oleh :

MEVA ARIYANTI

NIM. 5000633715

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

**Effect of Interpersonal Communication Performance Against Teachers
Motivation and Work As an intervening variable
(Study in SMAN 01 Mukomuko)**

Meva Ariyanti
(Mevaariyanti.mko@gmail.com)
Open University Graduate Program

Abstract

The purpose of this study was to: (1) to analyze the influence of interpersonal communication on the performance of teachers in SMA Negeri 01 Mukomuko, (2) to analyze the influence of motivation to work on teacher performance in SMA Negeri 01 Mukomuko, (3) to analyze the influence of interpersonal communication on teacher performance through motivation job SMA Negeri 01 Mukomuko. The method used is survey method with the approach path analysis (path analysis). The population in this study were 44 teachers from SMAN 01 Mukomuko, with a total population sample. In this study also determines the value of the average (mean), median, mode, standard deviation, frequency distribution tables and diagrams. The results of this study are: (1) the influence of interpersonal communication on the performance of teachers by 0,509 or 50.9%; (2) the effect of work motivation on teacher performance of 0.382 or 38.2%, and (3) the effect of interpersonal communication on teacher performance through motivation to work are: direct effect (indirect effect) = 0.509 or 50.9% indirect effect (indirect effect) = 0.194 or 19.4% and the total effect (total effect) = 0.7034 or 70.34%. Model substructure equation: $Y = 0,509X_1 + 0,382X_2 + 0.542$, meaning that the performance of the teacher as endogenous variables influenced by exogenous variables of 50.9% of interpersonal communication and work motivation of 38.2%. Other factors that affect that are outside the research model is by 54.2%. The conclusion of this study is the effect of variable direct interpersonal communications 50.9%, the effect of work motivation is directly 38.2%, the influence of interpersonal communication through work motivation of 70.34%, and the influence of other variables outside the model to the performance of 54.2%.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation, Teacher Performance and Path Analysis.

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru
Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko)**

Meva Ariyanti
(mevaariyanti.mko@gmail.com)
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk : (1) Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko, (2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko, (3) Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang guru SMA Negeri 01 Mukomuko, dengan sampel populasi total. Dalam penelitian ini juga menentukan nilai rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, tabel distribusi dan diagram frekuensi. Hasil penelitian ini adalah : (1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0,509 atau 50,9 %; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,382 atau 38,2 % dan (3) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah : pengaruh langsung (*indirect effect*) = 0,509 atau 50,9 %, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) = 0,194 atau 19,4 % dan pengaruh total (*total effect*) = 0,7034 atau 70,34 %. Persamaan Model Substrukturnya : $Y = 0,509X_1 + 0,382X_2 + 0,542$, artinya kinerja guru sebagai variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen komunikasi interpersonal sebesar 50,9 % dan variabel motivasi kerja sebesar 38,2 %. Faktor-faktor lainnya yang berpengaruh yang berada diluar model penelitian adalah sebesar 54,2 %. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh variabel komunikasi interpersonal secara langsung 50,9 %, pengaruh variabel motivasi kerja secara langsung 38,2 %, pengaruh komunikasi interpersonal melalui motivasi kerja sebesar 70,34 %, dan pengaruh variabel-variabel lain diluar model terhadap kinerja sebesar 54,2 %.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja Guru dan Analisis Jalur.

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening.(Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko).

Penyusun TAPM : MEVA ARIYANTI

NIM : 500633715

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Hari/Tanggal : Minggu, 05 Juni 2016

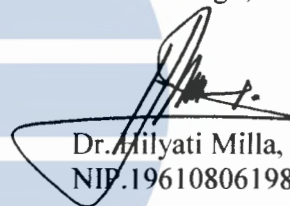
Menyetujui :

Pembimbing II,




Dr. Nur Hidayah, M.M.
NIP.19590611201509173246

Pembimbing I,



Dr. Milyati Milla, M.Pd
NIP.196108061985032002

Penguji Ahli



Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko
NIP. 196112071986011001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen
Program Magister Manajemen Pendidikan



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
NIP. 197811112005011001

Direktur
Program Pascasarjana



Susiana, M.Sc., Ph.D
NIP. 195202131985032001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

PENGESAHAN

Nama : MEVA ARIYANTI
 NIM : 500633715
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru
 Dan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening.(Studi Di
 SMA Negeri 01 Mukomuko).

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka

Pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 05 Juni 2016

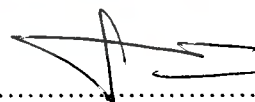
Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

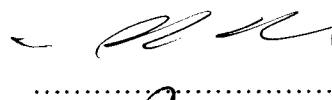
PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan


Ketua Komisi Penguji
 Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed.,M.Pd

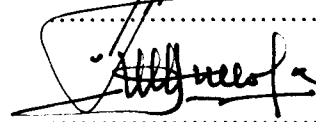
.....


Penguji Ahli
 Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko

.....


Pembimbing I
 Dr. Hilyati Milla, M.Pd

.....




Pembimbing II
 Dr. Nur Hidayah, M.M

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko).**

TAPM ini diajukan untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Pascasarjana Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka. Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan TAPM ini terutama kepada :

1. Suciati, M.Sc.,Ph.D., selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka beserta staf
2. Dr. Sugilar sebagai kepala UPBJJ Bengkulu dan seluruh Tutor pengampu mata kuliah Magister Manajemen Universitas terbuka.
3. Dr. Hilyati Milla, M.Pd selaku pembimbing utama, yang dengan tulus dan sabar dalam membimbing, memberi arahan, masukan dan memotivasi penulis.
4. Dr. Nur Hidayah, M.M selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar dalam membimbing, memberi masukan, arahan dan motivasi kepada penulis
5. Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko selaku Penguji Ahli dari Universitas Terbuka.
6. Drs. Ruslan, M.Pd selaku pengelola UT Pokjar Mukomuko beserta staf.
7. Agus Mustopa, S.Pd.M.TPd selaku Kepala Sekolah dan Dewan guru SMA Negeri 01Mukomuko atas semua dukungan dan bantuan kepada penulis

8. Ayah dan Mak yang tak pernah lelah memberikan kasih sayangnya dan selalu mendoakan penulis.
9. Suamiku Tersayang Jumanto SE, yang selalu setia memberikan motivasi, dukungan, perhatian dan doa kepada penulis.
10. Anakku M.Irvan Afarezi, sebagai penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
11. Adik-adikku yang selalu menjadi motivasi, sehingga penulis tegar dalam menghadapi semua persoalan.
12. Teman-teman MM Universitas Terbuka atas kekompakan, kebersamaan dan persahabatan yang telah terjalin selama ini.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan TAPM ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segenap kemampuan, keterbatasan pengalaman serta pengetahuan, penulis menyadari TAPM ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata semoga TAPM ini dapat bermanfaat untuk penelitian-penelitian berikutnya.

Bengkulu, Mei 2016

Penulis

Meva Ariyanti

RIWAYAT HIDUP

Nama : MEVA ARIYANTI
 NIM : 500633715
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
 Tempat / Tanggal Lahir : Mukomuko, 9 Mei 1977
 Judul TAPM : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening.(Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko).

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 01 Mukomuko pada tahun 1990
 Lulus SMP di SMPN 01 Mukomuko pada tahun 1993
 Lulus SMA di SMAN 01 Mukomuko pada tahun 1996
 Lulus S.1 Pendidikan Fisika Universitas Bengkulu pada tahun 2001

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2001 s/d 2016 sebagai guru di SMAN 01 Mukomuko

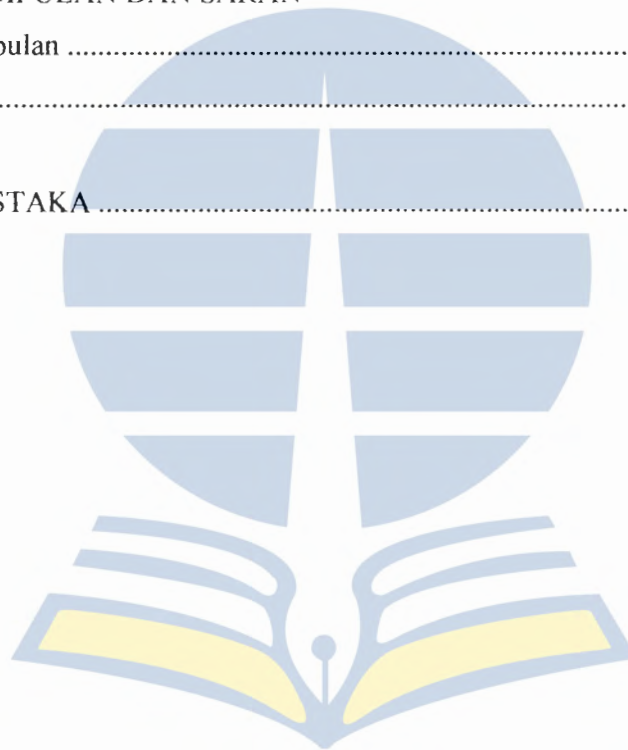
Bengkulu, 11 Mei 2016

Meva Ariyanti
 NIM. 500633715

DAFTAR ISI

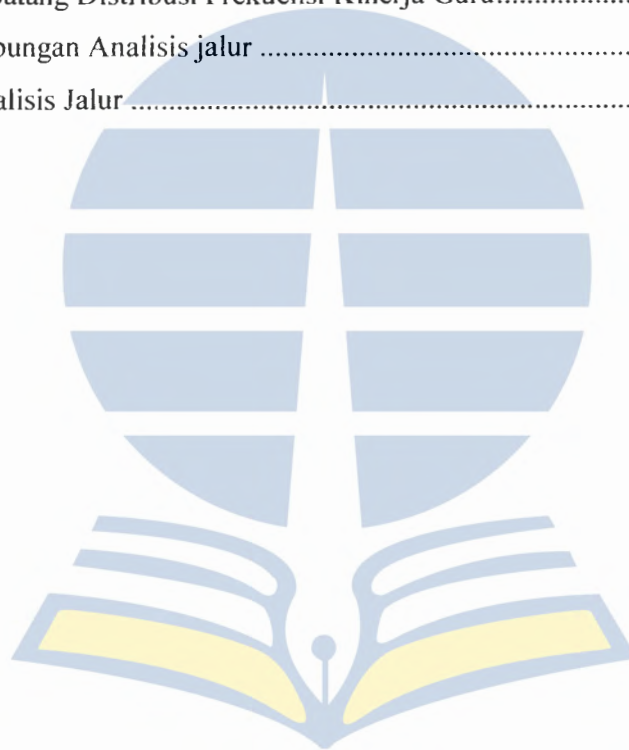
Abstrak	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar.....	x
Daftar Tabel	xi
Daftar lampiran	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan	5
D. Kegunaan.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
a. Kinerja Guru.....	8
b. Komunikasi Interpersonal	14
c. Motivasi Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Berfikir.....	27
D. Operasional Variabel.....	31
E. Perumusan Hipotesis.....	33
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	34

B. Populasi dan Sampel	34
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Prosedur Pengumpulan data.....	39
E. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	46
B. Hasil	52
C. Pembahasan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81



DAFTAR GAMBAR

2.1 Tugas Profesi Guru	13
2.2 Kerangka Berfikir Penelitian.....	30
3.1 Model Sub Struktur 1	44
3.2 Model Sub Struktur 2	44
3.3 Model Gabungan Analisis Jalur	45
4.1 Diagram Batang Distribusi Frekuensi Komunikasi	54
4.2 Diagram Batang Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	57
4.3 Diagram Batang Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	59
4.4 Model Gabungan Analisis jalur	66
4.5 Model Analisis Jalur	72



DAFTAR TABEL

2.1 Faktor-faktor Motivasional dan Higiene Dalam Kerja	22
3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	36
4.1 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMA Negeri 01 Mukomuko	47
4.2 Sarana dan Prasarana SMAN Negeri 01 Mukomuko	48
4.3 Keadaan siswa SMA Negeri 01 Mukomuko.....	49
4.4 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.5 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
4.6 Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.7 Keadaan Responden Berdasarkan Umur.....	52
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal.....	53
4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Komunikasi Interpersonal.....	55
4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	56
4.11 Distribusi Kategorisasi Variabel Variabel Motivasi Kerja	58
4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	59
4.13 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru	60
4.14 Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal	61
4.15 Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	62
4.16 Validitas Instrumen Kinerja Guru	63
4.17 Rekapitulasi Uji Validitas	64
4.18 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.19 Koefisien Analisis jalur Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	67
4.20 Model Summary Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru.....	70
4.21 Model Summary Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	71
4.22 Koefisien Jalur	73
4.23 Hasil Pengujian Hipotesis	73
4.24 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	84
Lampiran 2. Tabulasi data Mentah.....	103
Lampiran 3. Print Out Hasil SPSS.....	117



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pendidikan merupakan kebutuhan bagi seluruh umat manusia, karena pendidikan bertujuan untuk memanusiakan manusia, merubah perilaku dan untuk meningkatkan kualitasnya. Pendidikan dapat membuat manusia dapat mengikuti perkembangan zaman, meningkatkan derajat dan ekonomi dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh sistem pendidikan dan kinerja guru.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang menjadi wadah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tergantung dari sumber-daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya.

Guru adalah faktor utama yang menentukan baik buruknya mutu pendidikan tersebut, karena guru adalah ujung tombak pelaksana operasional yang secara langsung berinteraksi dengan siswa, oleh sebab itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional.

Pemerintah berusaha untuk memperbaiki kualitas guru melalui kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen. Kompetensi yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Komunikasi interpersonal memegang peranan penting dalam pengembangan keempat kompetensi

tersebut, baik komunikasi secara vertikal maupun horizontal, komunikasi verbal maupun non verbal. Riset menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk, sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi. Salah satu kekuatan yang paling menghambat suksesnya kinerja adalah kurangnya komunikasi yang efektif. (Stephen P. Robbins, 2006:391).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Menurut Sutermeister dalam marufulkahri (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain : latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, komunikasi dan sebagainya. Abilitas dan motivasi menurut Cascio dalam marufulkahri (2013) adalah sebagai faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas ditentukan oleh skill dan pengetahuan. Sedangkan motivasi bersumber pada diri seseorang yang disebut motivasi internal dan dapat pula berasal dari luar diri seseorang yang disebut motivasi eksternal.

Untuk mewujudkan upaya tersebut, guru sebagai ujung tombak pendidikan, dituntut dapat berinteraksi dengan pimpinan, mematuhi peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh sekolah, memenuhi standar kerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengembangkan potensi diri, mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang terkini serta mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dalam kenyataan sehari-hari di lapangan tugas mulia seorang guru seperti dijelaskan di atas di SMA Negeri 01 Mukomuko menunjukkan bahwa ada beberapa

guru mempunyai motivasi kerja dan kinerja yang cenderung menurun, serta kreativitas kerja guru masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga belum bisa memenuhi standar kerja minimal yang harus dicapai oleh guru.

Kondisi tersebut terlihat dari : guru-guru sering terlambat membuat Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) mata pelajaran dan menyerahkan perangkat mengajar diawal tahun, mengajar sering tidak menggunakan media pembelajaran, mengajar masih menggunakan metode konvensional, tidak semangat melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan, kurang peduli dengan lingkungan sekitar, dan sering melalaikan tugas.

Pengamatan di lapangan menunjukkan komunikasi antara sesama guru baik antar mata pelajaran maupun antar lintas mata pelajaran kurang berjalan dengan baik. Seorang guru seakan-akan tidak mau tahu dengan pekerjaan guru-guru lain, misalnya jika ada kegiatan yang diadakan oleh beberapa guru maka guru yang lain enggan untuk ikut berpartisipasi. Selain itu komunikasi antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan staf tata usaha dan komunikasi guru dengan tenaga pendidik lainnya kurang berjalan dengan baik, begitu juga halnya dengan motivasi kerja guru yang rendah terutama sekali dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Faktor lain yang diduga ada hubungannya dengan kinerja guru adalah motivasi kerja. Dalam hubungan dengan proses belajar mengajar di sekolah, guru harus selalu berusaha meningkatkan motivasi mengajar, agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat berlangsung dengan baik.

Permasalahan diatas jika tidak segera diselesaikan dan dicarikan solusinya maka kondisi tersebut akan berdampak pada prestasi sekolah. Hal ini perlu untuk

diteliti meningkatkan kinerja guru dalam peningkatan kualitas pendidikan. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko belum optimal. Dalam dugaan peneliti, hal ini disebabkan antara lain oleh faktor komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru. Pada saat ini, guru sebagai pelaksana kebijakan pendidikan harus memiliki kemampuan dalam merespons perubahan tuntutan yang menginginkan pendidikan yang bermutu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kebijakan pemerintah, sarana dan prasarana pendidikan, sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya), komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi pada variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dibuat perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru baik langsung

maupun tidak langsung , melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko ?”.

Secara rinci rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko ?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko.

- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar ditingkat satuan pendidikan yang professional.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan :

- a. Informasi bagi pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru.
- b. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.
- c. Masukan bagi SMA Negeri 01 Mukomuko untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan pengembangan pola kinerja guru masa yang akan datang.
- d. Bagi para guru agar dapat lebih terbuka kepada kepala sekolah mengenai masalah-masalah yang dihadapi didalam meningkatkan kinerja.
- e. Bagi orang lain yang ingin melakukan penelitian di bidang manajemen, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menentukan variable-variabel lain.
- f. Bagi peneliti, hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal jika ingin melakukan penelitian lain tentang komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada instansi lainnya.

Manfaat dari hasil penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis diharapkan dapat memberikan masukan bagi dunia pendidikan, dan dapat membantu guru-guru dalam mengevaluasi diri untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat

meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Mukomuko pada umumnya dan di SMA Negeri 01 Mukomuko khususnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Kinerja Guru

Guru sebagai tenaga pengajar harus secara terus menerus meningkatkan pengatahuan dan kemampuannya. Guru tidak merasa cepat puas dengan kemampuan yang sudah dimiliki. Juga tidak berpandangan bahwa telah cukup banyak rekannya yang lain telah memberikan kontribusi untuk kepentingan ilmu dan pendidikan, sehingga dia tidak perlu berprestasi tinggi dan cukup sekedar menunaikan kewajiban minimal saja. Guru ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya mendorong penalaran dalam memajukan pendidikan. Tanpa guru yang berdedikasi dan berwibawa, semua fasilitas yang tersedia tidak akan mempunyai arti banyak.

Tugas utama guru adalah mengajar. Sebagai pengajar seorang guru disamping memiliki kemampuan dasar mengajar juga harus memiliki kemampuan lain sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas mengajar. Kemampuan tersebut terdiri atas :

1. Ilmu pedagogik, didaktik, dan metodik, psikologi siswa, dan ilmu-ilmu lain yang relevan.
2. Bahan kajian akademik yang relevan dengan materi pelajaran yang akan diajarkan.
3. Materi kurikulum (isi dan bahan pelajaran) yang relevan dan cara-cara pembelajaran yang digunakan sebagai pedoman kegiatan belajar mengajar.

4. Kemahiran mengoperasikan kurikulum termasuk pembuatan program semester, program tahunan, penentuan KKM, Silabus, RPP, bahan ajar dan lain-lain.
5. Kemahiran pembelajaran
6. Kemahiran pengelolaan kelas
7. Kemahiran memonitor dan mengevaluasi program, proses, kegiatan dan hasil belajar.
8. Sikap kreatif dan inovatif dengan melaksanakan kurikulum, serta mengatasi masalah-masalah praktis pembelajaran.

Disamping keterampilan yang diperlukan oleh guru dalam mengajar yang berhubungan dengan organisasi dan presentasi. Seorang guru juga harus mengetahui keterampilan dasar yang diutamakan antara lain : keterampilan memberikan penguatan dan keterampilan bertanya.

Keterampilan memberikan penguatan diartikan sebagai tingkah laku guru dalam merespon secara positif suatu tingkah laku tertentu siswa. Agar tingkah laku tersebut tidak kembali maka guru harus:

1. meningkatkan perhatian siswa
2. merangsang dan meningkatkan motivasi belajar
3. meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif.

Sedangkan keterampilan bertanya merupakan ucapan verbal yang meminta respon dari seseorang. Bertanya merupakan stimulus efektif yang mendorong kemampuan berfikir.

Zamroni mengemukakan tentang tiga kegiatan yang diperlukan oleh guru untuk bisa meningkatkan kualitasnya sehingga kinerjanya lebih baik, yaitu: (a) guru

harus memperbanyak tukar pikiran dalam mengembangkan materi pelajaran dan cara berinteraksi dengan siswa, (b) guru harus memperbanyak melakukan penelitian di sekolahnya, sebab hanya dari hasil penelitian guru dapat memperbaiki kinerjanya, (c) guru harus membiasakan mengkomunikasikan hasil penelitiannya di media cetak (Zamroni dalam Kaliri 2008).

Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Menurut Drucker (1997:23) kriteria untuk mengukur kinerja guru adalah efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Sedangkan menurut Stoner (2008) kinerja guru adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh guru. Kinerja guru merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia. Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi berdasarkan pasal 8 Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yaitu :

1. Pedagogik adalah kemampuan mengelola peserta didik
2. Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Professional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
4. Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Natawidjaya dan Sanusi (1991:81) mengemukakan kinerja guru mencapai tiga aspek kompetensi, yaitu: kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi personal.

1. Kompetensi professional, mencakup:
 - a. Penguasaan materi pelajaran, terdiri atas penguasaan bahan yang akan diajarkan beserta konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan tersebut.
 - b. Penguasaan dan penghayatan terhadap landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
 - c. Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan, dan pembelajaran siswa
2. Kompetensi sosial, mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan tujuan kerja dan lingkungan kerja pada saat tugas guru
3. Kompetensi personal mencakup:
 - a. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugas sebagai guru dan keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
 - b. Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seorang guru.
 - c. Pencapaian upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.

Standar-standar tersebut diatas dirinci menjadi 10 kemampuan dasar guru, yaitu (Depdikbud, 1980) :

1. Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya.
2. Pengelolaan program belajar-mengajar
3. Pengelolaan kelas

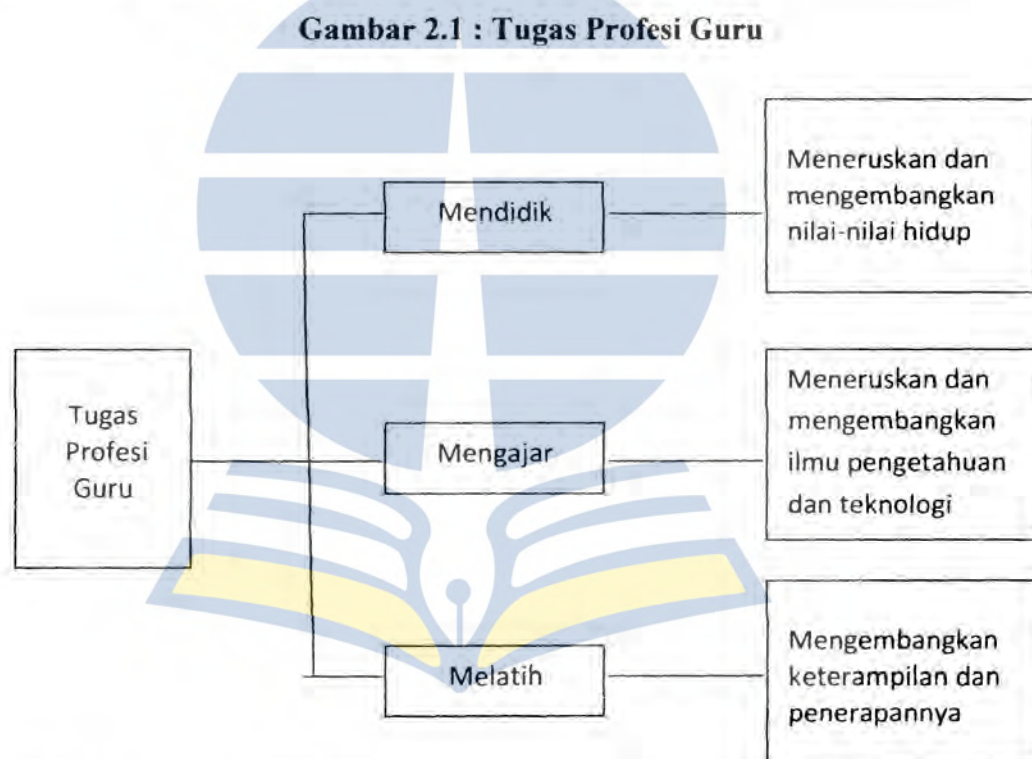
4. Penggunaan media dan sumber pembelajar.
5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan.
6. Pengelolaan interaksi belajar-mengajar.
7. Penilaian prestasi siswa
8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
9. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu guru.

Penilaian kinerja diarahkan pada kriteria kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim atau suatu unit kerja. Schuler dan Jacson (1997:11-12) mengemukakan tiga jenis kriteria dasar penilaian kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat. Kriteria ini memfokuskan pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku. Kriteria ini berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang dihasilkan atau dicapai.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilaksanakannya. Guru harus menuturkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

Guru berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan pengajaran dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai. Sementara itu tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan siswa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT.Remaja Rosda Karya, 2012)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar disamping menguasai bahan yang akan diajarkannya, mengembangkan

kurikulum baik materi maupun berbagai metode pengajaran agar tercapainya proses pembelajaran kepada peserta didik, memiliki profesionalisme dan efektivitas yang tinggi, ketika memasuki ruang kelas, dia mampu melaksanakan standar kompetensi yang ideal bagi proses pembelajaran.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 (dalam Kaliri, 2008) tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja, meliputi empat kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi professional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
- c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- d. Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian

Menurut Devito (2013), komunikasi interpersonal adalah penyampaian oleh satu orang serta penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Jika dilihat batasan komunikasi interpersonal dari Devito ini, maka dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen komunikasi terdiri atas :

- a. Adanya pesan-pesan (*sending of message*)
- b. Adanya orang atau sekelompok kecil (*of small group of persons, by one persons*)
- c. Adanya penerima pesan-pesan (*the receiving of message*)
- d. Adanya efek (*with some effect*)
- e. Adanya umpan balik langsung dan seketika itu juga (*immediate feedback*)

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara seseorang dengan orang lain yang juga seorang diri secara pribadi. Menurut Effendi (2006) pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan. Komunikasi ini dianggap paling efektif dalam mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Sedangkan menurut Sule (dalam Putra, F.H, 2013) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu organisasi.

Dari uraian diatas yang utama dalam komunikasi interpersonal adalah *feedback* yang langsung atau seketika itu pula, sehingga komunikasi itu termasuk *face to face communication*, tetapi bersifat personal.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang efektif, yang ditunjukkan dari lima sikap positif (Devito, 2013) dengan ciri :

1. Keterbukaan (*tranparency*)
2. Empati (*empathy*)
3. Sikap mendukung (*supportive*)

4. Sikap positif (*positiveness*)

5. Kesetaraan (*equality*)

b. Bentuk-bentuk Komunikasi

Bentuk komunikasi terbagi menjadi tiga bentuk dalam (Nadiyya, S.A, 2012) sebagai berikut:

1. Komunikasi vertikal

Komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan, dan dari bawahan kepada pimpinan secara imbal balik. Fungsi komunikasi kebawah digunakan pimpinan untuk:

- a. Melaksanakan kebijaksanaan, prosedur kerja, peraturan, instruksi, mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
- b. Menyampaikan pengarahan, evaluasi dan teguran
- c. Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi.

Fungsi komunikasi keatas digunakan untuk:

- a. Memberikan pengertian mengenai laporan prestasi kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan opini.
- b. Memperoleh informasi dari bawahan mengenai pekerjaannya.

2. Komunikasi horizontal

Bentuk komunikasi antara sesama karyawan.

Fungsi komunikasi horizontal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang sama.

3. Komunikasi diagonal

Bentuk komunikasi ini sering disebut komunikasi silang. Berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Ada enam tujuan komunikasi interpersonal menurut (Muhammad, 2004, p. 165-168) antara lain :

1. Menemukan diri sendiri

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan bagi kita untuk memperbincangkan tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita sendiri. Dengan membicarakan tentang diri kita sendiri pada orang lain, kita akan mendapatkan perspektif baru tentang diri kita sendiri.

2. Menemukan dunia luar

Memungkinkan kita untuk memahami lebih banyak tentang diri sendiri, lingkungan serta orang lain yang berkomunikasi dengan kita.

3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Menciptakan dan memelihara hubungan jadi bermakna, manusia diciptakan sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial, sehingga memiliki keinginan memelihara dan menciptakan hubungan dekat dengan orang lain

4. Berubah sikap dan tingkah laku

Banyak waktu yang dipergunakan untuk mengubah sikap serta tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.

5. Untuk bermain dan kesenangan

Mencakup semua kegiatan untuk memperoleh kesenangan, seperti berbicara dengan teman mengenai kegiatan pada akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga

6. Untuk membantu

Membantu dalam memberikan saran dan nasehat pada orang lain dalam interaksi interpersonal sehari-hari.

d. Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut Poetra, G.K (1984) meliputi :

1. Sumber yaitu memiliki suatu pemikiran, kepentingan, gagasan, atau informasi yang diharapkannya untuk dipindahkan kepada orang lain.
2. Pengendalian, yaitu untuk memindahkan tanggapan pemahaman mental, sumber harus berlangsung melalui suatu proses pengendalian dimana gagasan diterjemahkan kedalam suatu kode.
3. Pesan yaitu sumber hasil penyandian secara fisik, kata-kata yang diucapkan, kata-kata yang tercetak, penggambaran grafik, ekspresi wajah dan isyarat tangan.
4. Jalur yaitu merupakan perantara yang digunakan untuk memisahkan pesan
5. Pembacaan sandi penerima yaitu penerima harus melakukan operasi yang sebaliknya dari sumber untuk merekonstruksikan rangsangan yang diterima selanjutnya memperoleh suatu maksud.

Menurut De Vito (2013) fungsi dari model komunikasi adalah :

1. Model menyajikan pengorganisasian dari berbagai unsur dalam suatu proses komunikasi
2. Model merupakan alat bantu yang bersifat heuristic
3. Model memungkinkan kita melakukan suatu prediksi terhadap komunikasi
4. Model membantu kita mengadakan pengukuran terhadap unsur-unsur dan proses komunikasi dalam suatu keadaan tertentu.

Untuk mewujudkan tujuan sekolah maka diperlukan komunikasi yang efektif, antar warga sekolah agar masing-masing memahami apa yang harus dilakukan. Komunikasi disekolah terjadi antara kepala sekolah berinteraksi dengan wakilnya, guru, staf tata usaha, dan siswa (intern organisasi sekolah), sedangkan dengan ektern organisasi sekolah berinteraksi dengan Kepala Dinas Pendidikan, Staf Dinas Pendidikan, komite sekolah, pemerintah, orang tua/wali murid, alumni, pengusaha,

masyarakat, kelompok kepala sekolah, organisasi profesi dan instansi lain yang terkait.

Kenyataannya dalam organisasi sekolah menunjukkan bahwa sebagian besar komunikasi yang terjadi adalah komunikasi vertikal kebawah antara seorang kepala sekolah dengan para guru. Oleh karena itu perlu ditekankan bahwa komunikasi yang demikian menuntut kepala sekolah agar memperhatikan guru paling sedikit sepuluh hal agar komunikasinya dengan para guru sesuai dengan hasil yang diharapkan, yaitu:

1. kesediaan untuk tidak mendominasi pembicaraan
2. mampu menciptakan suasana yang tidak tegang
3. menunjukkan kepada "lawan bicara" bahwa pimpinan yang bersangkutan mau mendengar pihak lain
4. menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung
5. mampu menempatkan diri pada posisi orang lain
6. sabar
7. mampu mengendalikan emosi
8. mencegah timbulnya suasana perdebatan
9. mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan
10. tidak mendominasi pembicaraan.

Komunikasi interpersonal, merupakan proses pertukaran informasi antara seseorang dengan orang lain secara langsung dengan mengharapkan umpan balik.

Hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua pihak saling memahami dan menghargai.

3. Motivasi Kerja

Menurut Abraham H. Maslow motivasi merupakan kebutuhan atau motif, sehingga sering disebut teori hirarki kebutuhan Maslow. Suatu motivasi akan cenderung berkurang kekuatannya jika motivasi tersebut sudah tercapai. Maslow mendasarkan konsep hirarki kebutuhan pada dua prinsip, yaitu :

1. Pertama, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut kebutuhan yang paling dasar.

b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman

Keamanan menyangkut apa yang disebut “security of tenure”, artinya terdapat jaminan bahwa seseorang tidak akan mengalami pemutusan kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk “perasaan” yaitu :

1) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi.

2) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya.

3) Kebutuhan akan perasaan maju.

4) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan atau "sense of participation".

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan pengakuan atas keberadaannya dan statusnya oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Dalam bekerja/meniti karir seseorang punya keinginan agar potensi yang dimilikinya bisa dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif.

2. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama bagi pelaku.

Kebutuhan yang diperlukan oleh seseorang bertingkat artinya jika suatu kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya yang akan menjadi prioritas utama, selanjutnya jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan selanjutnya dan seterusnya sampai semua kebutuhan terpenuhi.

Sukmadinata dan Adimihardja (1997) membedakan motivasi menjadi dua yaitu : (1) motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. (2) motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena ada desakan atau rangsangan dari luar.

Teori motivasi menurut David McClelland's dalam Hasibuan (2000:149-167) mengatakan bahwa motivasi seseorang terdiri atas motif yaitu suatu perangsang dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, harapan adalah suatu kesempatan

yang diberikan terjadi untuk tercapainya suatu tujuan dan insentif adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar . Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Sedangkan motivasi menurut Herzberg disebut *teori dua faktor*, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Teori dua faktor Herzberg mengasumsikan bahwa hanya beberapa ciri pekerjaan dan karakteristik dapat menghasilkan motivasi.

Tabel 2.1. Faktor-faktor Motivasional dan Higiene Dalam Kerja

Faktor-faktor Motivasional (Intrinsik)	Faktor-faktor Higiene (Ekstrinsik)
Prestasi	Status
Penghargaan	Hubungan antar pribadi
Pekerjaan itu sendiri	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Keamanan kerja
Pengembangan	Gaji

Herzberg dalam (Sondang, 2012:165) berpendapat bahwa apabila para pimpinan ingin memberi motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik.

Implikasi teori ini adalah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk

memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan kepada seorang guru dan keberhasilan penyelenggara tugasnya tersebut harus didukung dengan dilaksanakannya pembinaan dan pengawasan guru secara teratur dan terarah. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu akan bekerja keras dan antusias agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001) dikemukakan antara lain : 1) Mendorong gairah dan kerja, 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja, 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan, 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 6) Meningkatkan kreativitas, partisipasi dan kesejahteraan dan 7) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang menggunakan kekuatan untuk individu yang dipengaruhi oleh pimpinan atau pihak tertentu dari organisasi sehingga bawahannya mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi.

Prinsip pimpinan dalam memotivasi pegawai menurut Mangkunegara dalam (Hardiyanti, 2014) sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai dengan mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5. Prinsip member perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, dan pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Ferdinan Kris Candra (2006), dengan judul "Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Bank ABC)". Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tindakan supervise terhadap kinerja melalui motivasi kerja ternyata sepenuhnya terbukti, dengan melihat analisis regresi

masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya. Hal tersebut menunjukkan ada pengaruh yang positif signifikan antara tindakan supervisi terhadap kinerja auditor internal melalui motivasi kerja dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05, ini menunjukkan hipotesis 3 diterima.

2. Alice Tjandralila Rahardja (2002), dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dengan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta” menyatakan bahwa berdasarkan uji signifikansi dengan analisis Anova terdapat hubungan positif antara komunikasi antar pribadi guru dan motivasi kerja guru dan semakin baik komunikasi antar pribadi, semakin tinggi motivasi guru, kinerja guru pun meningkat.
3. Jatu Tri Hardiyanti (2014), dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur”
Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.
4. Fery Handi Putra (2013), dengan judul “Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang”. Dengan hasil sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang dengan nilai t hitung sebesar 3,964 (sig 0,000 < 0,05).
 - b. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Perpustakaan IAIN Imam Bojol Padang dengan koefisien 0,931 dengan t 19.821 (sig 0,000 < 0,05)
 - c. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang dengan koefisien 0,931 dengan t 2.944 (sig 0,006 < 0,05)
5. Kaliri (2008), dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang”. Dengan hasil penelitian sebagai berikut :
- a. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Pemalang, dari hasil signifikansi diperoleh nilai 0,04 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sangat signifikan. Hasil perhitungan regresi linier menunjukkan 82,9 % variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja.
 - b. Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Pemalang, hasil pengujian signifikasi memperoleh hasil 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru yang signifikan. Hasil perhitungan analisis linier

menunjukkan bahwa 13,4 % variabel kinerja guru dipengaruhi variabel motivasi kerja.

- c. Hasil pengujian pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai 0,12 , berarti ada 21,5 %, kedua variabel mempengaruhi variabel kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sangat ditentukan oleh disiplin dan motivasi kerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Komunikasi interpersonal merupakan sarana untuk menyampaikan informasi baik secara lisan maupun tulisan antar pribadi, oleh karena itu komunikasi diharapkan dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling memahami pesan yang disampaikan dalam menggunakan komunikasi tersebut.

Fungsi utama komunikasi interpersonal adalah untuk menyampaikan informasi dan mempengaruhi orang lain. Guru pada organisasi sekolah yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, agar memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Guru sebagai tenaga pendidik hendaknya memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi karena baik buruknya komunikasi tersebut akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

Taufik Bahaudin mengemukakan bahwa interaksi seseorang dalam bekerja sangat penting, seseorang yang puas akan pekerjaannya tidak akan lepas dari proses penerimaan dan penyampaian informasi serta ide yang ada dalam dirinya untuk diungkapkan secara positif melalui komunikasi. Indikator-indikator komunikasi interpersonal yang dikembangkan adalah:

1. Keterbukaan (*tranparency*) :
Kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan pribadi.
2. Empati (*empathy*) :
Ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain
3. Dukungan (*supportive*) :
Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.
4. Kepositifan (*positiviness*) :
Memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
5. Kesetaraan (*equality*) :
Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Secara umum motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan yang dapat menimbulkan dorongan dalam diri seseorang agar melakukan suatu perbuatan atau tindakan untuk bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah, melalui motivasi, guru dapat bekerja dengan baik, mendorong pemikiran serta memiliki inisiatif dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan kata lain makin kuat motivasi kerja guru maka

makin tinggi pula kinerjanya. Indikator-indikator motivasi kerja dikembangkan dari Herzberg sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik:

Adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Faktor motivasional antara lain :

- a. Keberhasilan (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- d. Tanggung jawab (*responsibility*)
- e. Pengembangan (*advancement*)

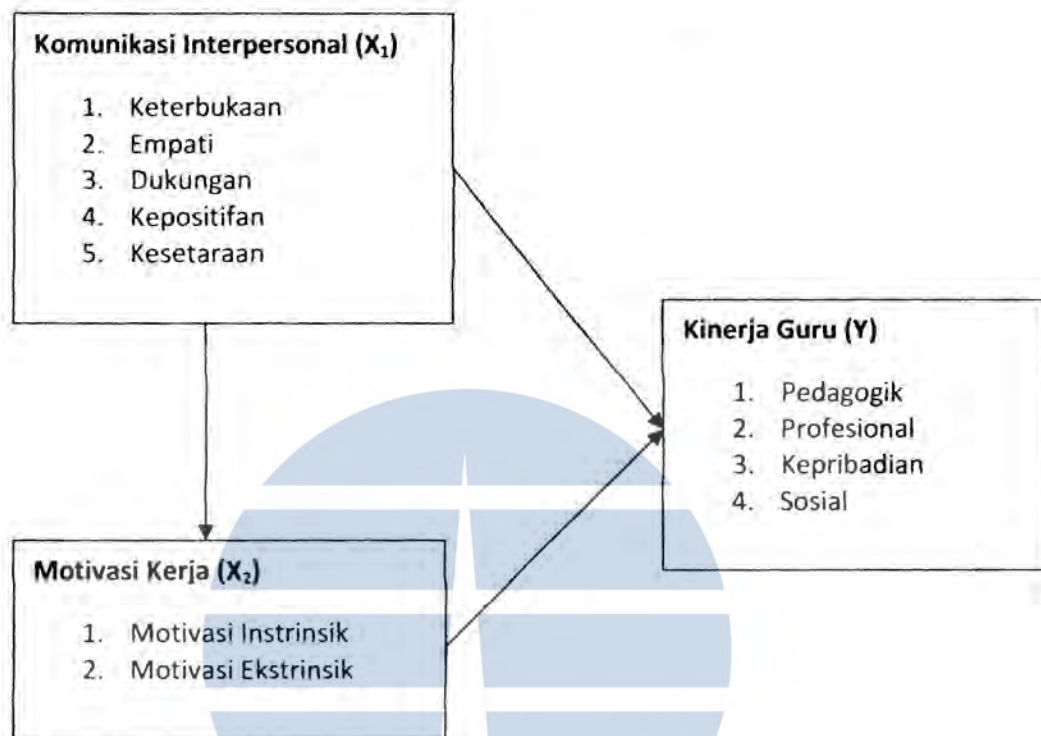
2. Motivasi ekstrinsik

Adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan hygiene factor. Faktor hygiene antara lain :

- a. Posisi (*position*)
- b. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- c. Kondisi kerja (*working condition*)
- d. Keamanan kerja (*working safety*)
- e. Gaji (*salary*)

Dari uraian sebelumnya kedua variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja, keduanya diduga mempunyai hubungan positif dengan kinerja

guru maka hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir Penelitian

Dari kerangka pikir tersebut, dapat digambarkan hubungan antar variabel variabel penelitian sebagai berikut :

Keterangan :

X_1 = Komunikasi interpersonal (variabel bebas)

X_2 = Motivasi kerja (variabel intervening)

Y = Kinerja guru (variabel terikat)

r_{xy} = Besarnya korelasi ganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y

r_{x_1y} = Besarnya korelasi parsial antara X_1 dan Y

r_{x_2y} = Besarnya korelasi parsial antara X_2 dan Y

Komunikasi interpersonal merupakan hubungan timbal balik antara yang dilakukan secara langsung dengan melihat adanya keterbukaan, kesamaan pandangan, bersifat empati dan menerima umpan balik. Dengan unsur-unsur tersebut, maka hubungan antar kepala sekolah dengan guru akan berlangsung dengan baik.

Sedangkan motivasi kerja secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang ditandai dengan keinginan untuk berhasil, ingin mengembangkan diri, berani menanggung resiko dan ingin bekerjasama.

Sementara itu hubungan antara komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Selain itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja maka akan terjadi perubahan-perubahan yang menuju kearah perbaikan. Salah satu indikator dalam motivasi kerja adalah ingin bekerjasama, untuk mencapai keinginan untuk berhasil diperlukan komunikasi interpersonal.

Dari uraian diatas, maka diduga terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, dan komunikasi interpersonal juga berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja atau motivasi kerja sebagai variabel intervening.

D. Operasionalisasi Variabel

1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) adalah saling menghargai, saling keterbukaan, saling memberi masukan antara guru dengan siswa, guru dengan guru, guru dengan

pegawai TU, guru dengan teman sejawat, dan guru dengan kepala sekolah secara tatap muka, di SMA Negeri 01 Mukomuko, dengan indikator berdasarkan lima sikap positif Devito (2013) sebagai berikut : (1) Keterbukaan (*tranparency*), (2) Empati (*empathy*), (3) Sikap mendukung (*supportive*), (4) Sikap positif (*positiviness*), dan (5) Kesetaraan (*equality*)

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri guru atau dorongan kerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko untuk mencapai tujuan. Motivasi ini berasal dari dalam diri sendiri yaitu motivasi intrinsik dengan indikator : (1) Prestasi, (2) Penghargaan, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Tanggung jawab, dan (5) Pengembangan sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri adalah motivasi ekstrinsik dengan indikator : (1) Posisi, (2) Hubungan antar pribadi, (3) Kondisi kerja, (4) keamanan kerja dan (5) Gaji.

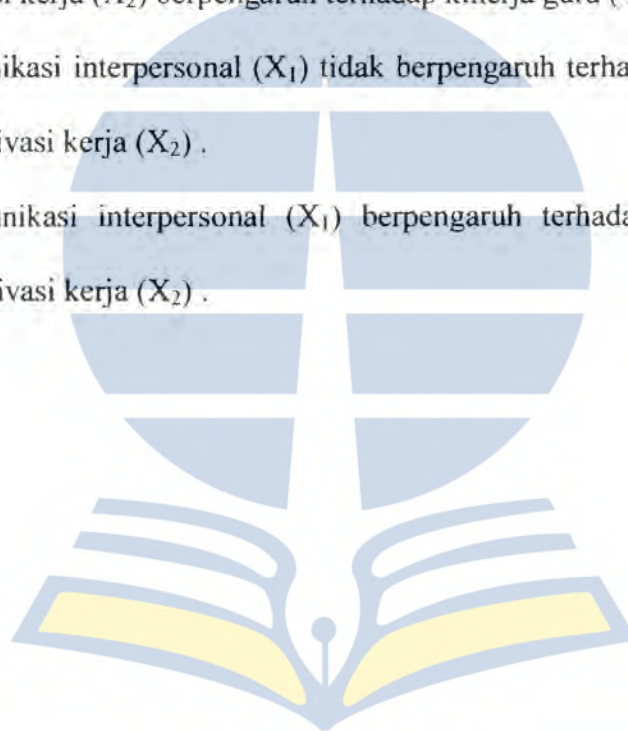
3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru SMA Negeri 01 mukomuko dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan atau kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan. Semua hasil yang dicapai tercermin dalam kompetensinya, meliputi empat kompetensi yaitu : (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi professional, (3) Kompetensi pribadi, dan (4) Kompetensi sosial.

E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir, maka penulis merumuskan hipotesis (hipotesis asosiatif) antara variabel bebas komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja guru sebagai berikut :

1. H_0 : Komunikasi interpersonal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
 H_a : Komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
2. H_0 : Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
 H_a : Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
3. H_0 : Komunikasi interpersonal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_2) .
 H_1 : Komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_2) .



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini di desain dalam bentuk penelitian kuantitatif, sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) atau mencari pengaruh sebab akibat antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), (Ratlan Pardede & Renhard M., 2014). Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, (Sugiyono, 2013). Pendekatan analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh 1) komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, 2) motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 3) komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan judul maka variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal (X_1) sebagai variabel eksogen dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel intervening. Sedangkan kinerja guru (Y) adalah variabel endogen.

B. Populasi dan Sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dapat diambil suatu kesimpulan (Sugiyono (2013 : 148)).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 01 Mukomuko yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono (2013 :149)). Rumidi (2002) mengatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistik, jumlah sampel paling sedikit 30 orang. Penelitian ini memiliki populasi 44 orang. Untuk populasi penelitian yang kurang dari 100 menurut Suharsimi Arikunto, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi atau menggunakan sampel total.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel total yaitu sebanyak 44 orang.

C. Instrumen Penelitian

1. Instrumen untuk mengukur komunikasi interpersonal
2. Instrumen untuk mengukur motivasi kerja
3. Instrumen untuk mengukur kinerja guru

Insrumen penelitian dalam bentuk kuesioner, dengan menggunakan skala *Likert* berupa pertanyaan yang dilengkapi alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut :

Ketentuan untuk pernyataan positif,

- Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skor 2 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju (TS)
- Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu-ragu (RG)
- Skor 4 = untuk kategori jawaban Setuju (S)
- Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju (SS)

Ketentuan untuk pernyataan negatif,

Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 4 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu-ragu (RG)

Skor 2 = untuk kategori jawaban Setuju (S)

Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju (SS)

Indikator dan jumlah item pertanyaan yang dipakai untuk memperoleh data mengenai komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item
1.	Komunikasi Interpersonal (X ₁)	Keterbukaan (<i>Tranparency</i>)	a. Meyampaikan ide/pendapat	1 & 6
			b. Menyampaikan kebijakan / pesan	2 - 3
			c. Menyampaikan/menerima informasi	4 - 5
		Empati (<i>empaty</i>)	a. Menunjukkan perhatian kepada orang lain	7 - 8
			b. Menjaga perasaan orang lain	9 - 10
			c. Menyelesaikan masalah	11-12
		Dukungan (<i>supportive</i>)	a. Bertukar informasi	13-14
			b. Membina kerjasama	15-16
			c. Spontanitas	17-18
		Sikap Positif (<i>positiviness</i>)	a. Berpikiran positif terhadap orang lain	19-21
			b. Menghargai orang lain	22-24
		Kesetaraan (<i>equality</i>)	a. Komunikasi dua arah	25-27
b. Suasana komunikasi akrab dan nyaman	28-30			

2.	Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi Instrinsik Motivasi Ekstrinsik	a. Keberhasilan b. Penghargaan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung jawab e. Pengembangan a. Status b. Hubungan antar pribadi c. Kondisi kerja d. Keamanan kerja e. Gaji	31-32 33-34 35-40 41-43 44-45 46-47 48-50 51-54 55-56 57-60
3.	Kinerja Guru (Y)	Kompetensi Pedagogik Kompetensi Kepribadian	a. Membuat perangkat pembelajaran b. Membimbing siswa c. Mengelola pembelajaran d. Mengkaji bahan pembelajaran e. Memotivasi siswa f. Menyusun kisi-kisi g. Menguasai prinsip PBM h. Menilai kemajuan belajar siswa i. Mengisi daftar hadir j. Melibatkan siswa dalam KBM k. Tepat waktu a. Memiliki komitmen dan kemauan yang tinggi b. Memiliki rasa tanggung jawab sebagai guru c. Memiliki rasa kasih sayang kepada siswa d. Menjaga wibawa sebagai	61-62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76

			guru dihadapan siswa	
			e. Memiliki akhlak mulia	77
		Kompetensi Profesional	a. Mampu menguasai materi pelajaran	78
			b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah	79
			c. Menganalisis hasil ulangan	80
			d. Melakukan evaluasi diri	81
			e. Mampu menerapkan teknologi dalam KBM	82
			f. Menyusun rencana pembelajaran	83
			g. Menambah materi pelajaran dari berbagai sumber	84
		Kompetensi Sosial	a. Memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam mendukung PBM	85
			b. Dapat mengerti berbagai faktor social-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik	86
			c. Mampu memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orang tua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap	87

			proses pendidikan	
			d. Mengikuti kegiatan MGMP	88
			e. Melakukan kunjungan kerumah orang tua siswa yang anaknya bermasalah	89
			f. Berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah tentang perkembangan siswa.	90

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini, dilakukan langsung oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang disusun untuk diisi oleh responden. Menurut Arikunto (1993:101) kuesioner merupakan alat pengumpul data yang mempunyai kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden. Kuesioner ini langsung diberikan kepada guru-guru pada SMA Negeri 01 Mukomuko yang menjadi objek penelitian. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.

E. Metode Analisis Data

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program *software* SPSS 17. Adapun tahap-tahap teknik analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas Butir Soal

a. Validitas

Kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur, telah dilakukan uji validitasnya. Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Sehingga data yang diperoleh benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas konstruk diuji dengan menstabilasi data kemudian dikonstruksikan dengan analisis vektor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor faktor dengan skor total dan harus signifikan. Jika semua butir skor korelasi secara signifikan dengan skor total, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas (Sugiyono, 2015).

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $N-2$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Untuk menghitung nilai r item kuesioner dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 for Windows.

b. Reliabilitas

Reliabilitas instrument diuji hanya untuk butir soal yang sudah diuji validitasnya, sehingga butir yang tidak valid tidak diikut sertakan. Uji reabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat konsistensi instrument.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengestimasi kadar reliabilitas dengan prosedur konsistensi internal yang dilakukan dengan memfokuskan pada unsur-unsur internal instrumen, yakni butir-butir pernyataan atau soal yang secara keseluruhan membentuk N pernyataan. Uji reliabilitas konsisten internal dengan belah dua Spearman Brown sebagaimana yang di kemukakan Sugiyono (2013) yaitu :

$$r_t = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r_t = reabilitas internal seluruh instrument.

Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 for Windows. Untuk uji reliabilitas ini akan dilihat dari alpha cronbach, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach $> 0,6$ (Nunnaly, 1967 dalam Imam, 2005)

2. Analisis Statistik

1. Deskripsi hasil Kuesioner

Gambaran mengenai data hasil penelitian, yaitu komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y), ditunjukkan dengan :

1. Nilai rata-rata (*mean*)

Nilai rata-rata merupakan ukuran untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan singkat tentang sampel selain penyajian melalui daftar atau diagram.

2. Median (Me)

Median adalah nilai data yang terletak ditengah setelah data disusun menurut urutan nilainya sehingga membagi dua sama besar.

3. Modus (M_o)

Modus untuk data kuantitatif dengan melihat frekuensi tertinggi

4. Standar deviasi

5. Tabel Distribusi

Tabel distribusi adalah sebuah tabel yang berisi nilai-nilai data dengan nilai-nilai tersebut dikelompokkan kedalam interval-interval dan setiap interval nilai masing-masing mempunyai frekuensi. Menurut Heryanto, (2012), untuk membuat tabel frekuensi maka terlebih dahulu harus ditentukan :

a. Menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus Aturan Sturges yaitu $k = 1 + (3,3 \times \log n)$, dengan k = Jumlah kelas interval dan n = jumlah sampel.

b. Menentukan nilai rentang (*range*)

Range (R) = Nilai maksimum – nilai minimum

c. Menentukan panjang kelas

Panjang kelas diperoleh dengan cara nilai rentang dibagi dengan banyak kelas, atau $p = \frac{R}{k}$

Dengan P = panjang kelas, R = range dan k = banyak kelas.

6. Diagram frekuensi.

Diagram frekuensi merupakan gambar grafik yang diperoleh dari tabel distribusi.

2. Analisis Jalur

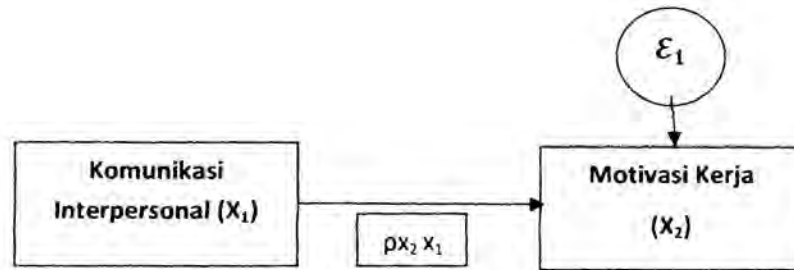
Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Prinsip-prinsip dasar yang harus dipenuhi dalam analisis jalur menurut Ratlan pardede (2014) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adanya aditivitas
2. Semua variabel residual (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model.
3. Multikolinieritas rendah
4. Adanya rekursivitas (semua anak panah mempunyai satu arah).
5. Skala pengukuran baik pada variabel penyebab maupun variabel akibat sekurang-kurangnya adalah interval.

Selanjutnya koefisien *path* dapat dihitung dengan langkah kerja sebagai berikut : pertama, gambarkan diagram *path* untuk hubungan-hubungan antar variabel secara lengkap yang menggambarkan hipotesis konseptual yang diajukan. Kemudian hitung besarnya pengaruh antara suatu variabel penyebab dengan variabel akibat. Perhitungan ini didasarkan pada substruktur hubungan antara kedua variabel penyebab dengan sebuah variabel akibat (Imam, 2001 dalam H. Gunawan, 2003).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan model analisis jalur lengkap terdiri dari gabungan Model Substruktur 1 dan Substruktur 2:

$$\text{Persamaan Substruktur 1: } X_2 = \rho_{x_2x_1}X_1 + \varepsilon_1$$

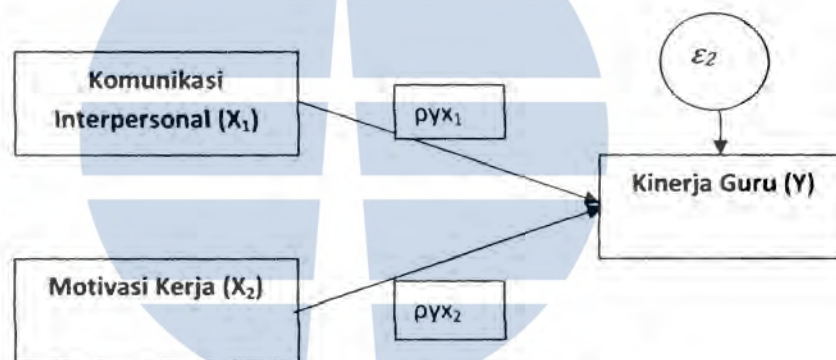


Gambar 3.1 : Model Substruktur 1

Keterangan:

$\rho_{X_2 X_1}$ = koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

Persamaan Model Substruktur 2 : $Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \varepsilon_2$

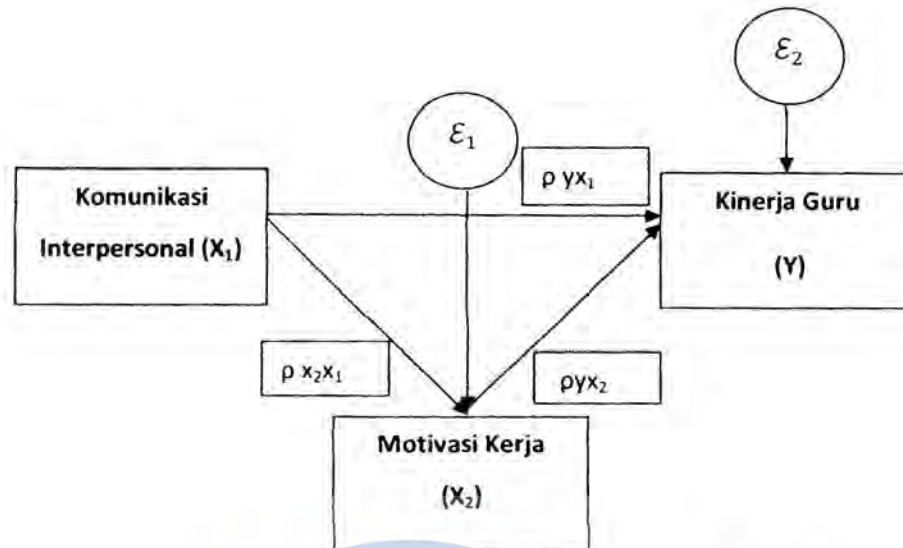


Gambar 3.2 : Model Substruktur 2

Keterangan:

ρ_{YX_1} = koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

ρ_{YX_2} = koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru



Gambar 3.3 : Model Gabungan Analisis Jalur

Keterangan:

X_1 = Variabel Komunikasi Interpersonal

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Guru

$\rho_{x_2x_1}$ = Koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

ρ_{yx_1} = Koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru

ρ_{yx_2} = Koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

ϵ_1 = Residual atas komunikasi interpersonal

ϵ_2 = Residual atas kinerja guru

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah SMA Negeri 01 Mukomuko

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 01 Mukomuko, yang merupakan salah satu sekolah menengah atas yang ada di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. SMA Negeri 01 terletak di jalan Kihajar Dewantara, kelurahan Koto Jaya Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Luas area tanah sekolah seluruhnya adalah 30.000 m², status kepemilikan tanah adalah milik pemerintah daerah Kabupaten Mukomuko. SMA Negeri 01 Mukomuko adalah sekolah menengah atas pertama yang ada di kabupaten Mukomuko. Sebelum pemekaran kabupaten Mukomuko, SMA Negeri 01 merupakan bagian dari sekolah menengah atas dari kabupaten Bengkulu Utara dengan nama SMA Negeri 1 Mukomuko Utara. Sekolah ini didirikan pada tahun 1983 berdasarkan SK Kanwil Depdikbud Provinsi Bengkulu No : 0473/C/1983, tanggal 9 November 1983. SMA Negeri 01 Mukomuko telah terakreditasi A sejak tanggal 11 November 2011.

2. Visi dan Misi SMA Negeri 01 Mukomuko

a. Visi

“Unggul berprestasi berlandaskan IMTAQ berwawasan lingkungan menuju globalisasi”

b. Misi

1. Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif
2. Menumbuhkan pendidikan karakter

3. Mengoptimalkan sasaran prasarana sekolah
4. Mengembangkan kultur sekolah yang religius dan berwawasan lingkungan
5. Mengembangkan kompetensi pendidikan dan tenaga kependidikan secara optimal.

3. Tujuan SMA Negeri 01 Mukomuko

1. Menghasilkan lulusan yang kompetitif dan berkarakter
2. Terpenuhi sarana dan prasarana sekolah
3. Terpenuhi lingkungan yang aman, nyaman, bersih dan asri.
4. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Terpenuhi pelayanan prima terhadap siswa dan masyarakat.

4. Struktur Organisasi SMA Negeri 01 Mukomuko

Berdasarkan struktur organisasinya, SMA Negeri 01 Mukomuko dipimpin oleh seorang kepala sekolah, dengan empat orang wakilnya yang masing-masing membidangi kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana dan hubungan masyarakat. Jumlah tenaga pendidik 45 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 10 orang. Tabel berikut memuat kondisi tenaga pendidik dan kependidikan SMA Negeri 01 Mukomuko hingga Maret 2016, seperti tertera pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Keadaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan
SMA Negeri 01 Mukomuko

No	Jenis Tenaga	PNS	Non PNS	Jumlah	L	P	Jumlah
1.	Tenaga Pendidik	29	16	45	13	32	45
2.	Tenaga Kependidikan	2	8	10	5	5	10

No	Jenis Tenaga	PNS	Non PNS	Jumlah	L	P	Jumlah
	Jumlah	31	24	55	18	37	55

Sumber : Laporan bulanan sekolah Maret 2016

5. Sarana dan Prasarana SMA Negeri 01 Mukomuko

Sarana penunjang yang dimiliki SMA Negeri 01 Mukomuko seperti tertera pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SMA N 01 Mukomuko

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang guru	1	Baik
2.	Ruang kepala sekolah	1	Baik
3.	Ruang wakil kepala sekolah	4	Baik
4.	Ruang tata usaha	1	Baik
5.	Perpustakaan	1	Baik
6.	Laboratorium Biologi	1	Baik
7.	Laboratorium Kimia	1	Baik
8.	Laboratorium Komputer	1	Baik
9.	Laboratorium Multimedia	1	Baik
10.	Mushola	1	Baik
11.	Ruang BK	1	Baik
12.	Ruang OSIS	1	Baik
13.	Ruang Koperasi Siswa	1	Baik
14.	Ruang UKS	1	Baik
15.	Kantin Sekolah	6	Baik
16.	Gudang	1	Baik
17.	WC guru dan siswa	16	Baik

Sumber : Laporan individu sekolah tahun 2016

6. Keadaan Siswa SMA Negeri 01 Mukomuko

Jumlah siswa SMA Negeri 01 Mukomuko pada tahun ajaran 2015/2016 hingga Maret 2016 adalah 731 siswa, yang terbagi kedalam 22 rombel, seperti tertera pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Keadaan Siswa SMA Negeri 01 Mukomuko (per Maret 2016)

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	X	112	148	260
2.	XI	70	178	248
3.	XII	75	147	222
Jumlah		258	473	731

Sumber : Laporan bulanan sekolah Maret 2016

Siswa yang berjumlah 731 terbagi kedalam 22 rombel yang dimiliki SMA Negeri 01 Mukomuko pada tahun ajaran 2015/2016 adalah 22 rombel dengan rincian: 8 rombel kelas X, 7 rombel kelas XI terdiri dari 4 rombel IPA dan 3 rombel IPS dan 7 rombel kelas XII yang terdiri dari 3 rombel IPA dan 4 rombel IPS.

7. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat memberikan gambaran mengenai responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden dilihat dari karakteristik jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1.	Perempuan	31	70,45
2.	Laki-laki	13	29,55
Jumlah		44	100

Sumber : Laporan bulanan sekolah Maret 2016

Distribusi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden berjenis kelamin perempuan. Jika dilihat dari kehadirannya maka perempuan memiliki ketidakhadiran lebih tinggi dari laki-laki. Hal ini terjadi karena wanita memiliki kewajiban untuk memperhatikan pekerjaan rumah tangga ataupun tanggung jawab dalam menunggui anggota keluarga yang sakit, (Robbins, 2008).

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh guru SMA Negeri 01 Mukomuko berdasarkan faktor gender. Faktor ini adalah yang menentukan perilaku guru dalam menghadapi situasi tertentu. Jika dilihat dari tingkat absensi maka guru perempuan lebih tinggi ketidakhadirannya dari pada guru laki-laki tetapi lebih kooperatif dalam menanggapi kebijakan yang diambil oleh pihak sekolah.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Selanjutnya responden dibagi ke dalam karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan guru di SMA Negeri 01 Mukomuko, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	F	%
1.	S1	38	86,36
2.	S2	6	13,64
Jumlah		44	100

Sumber : Laporan bulanan sekolah Maret 2016

Berdasarkan Tabel 4.5, maka tingkat pendidikan responden terbesar berada pada jenjang sarjana. Tingkat pendidikan mempengaruhi tingkat seseorang dalam menerima dan mereduksi informasi yang diperoleh (Sanjaya, 2006). Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, maka akan semakin tinggi tingkat pengetahuannya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
≥ 25	3	6,82 %
≥ 20 – 24	1	2,3 %
≥ 15-19	3	6,82 %
≥10 – 14	14	31,82 %
≥ 5- 9	14	31,82 %
< 5	9	20,42 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : Laporan bulanan 2016

Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja di atas 25 tahun sebanyak 3 orang (6,82%), responden dengan masa kerja 20 hingga 24 tahun sebanyak 1 orang (2,3 %), responden dengan masa kerja 15 hingga

19 tahun sebanyak 3 orang (6,82 %), responden dengan masa kerja 10 hingga 14 tahun sebanyak 14 orang (31,82 %), responden dengan masa kerja 5 hingga 9 tahun sebanyak 14 orang (31,82 %) dan responden dengan masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 9 orang (20,42 %).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur bisa dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Keadaan Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
≥ 50	5	11,36 %
≥ 40 – 49	11	25 %
≥ 30 -39	22	50 %
≥ 20 – 29	6	13,64 %
Jumlah	44	100 %

Sumber : Laporan bulanan 2016

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas umur responden diatas 50 tahun sebanyak 5 orang (11,36 %), umur 40 hingga 49 tahun sebanyak 11 orang (25 %), umur 30 hingga 39 tahun sebanyak 22 orang (50 %), dan responden yang berumur 20 hingga 29 tahun sebanyak 6 orang (13,64 %).

B. Hasil

1. Deskripsi Hasil Kuesioner

Gambaran mengenai data hasil penelitian, yaitu komunikasi interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y), ditunjukkan dengan nilai rata-rata (*mean*),

median, modus, standar deviasi, tabel distribusi dan diagram frekuensi. Berikut hasil deskripsi dari masing-masing variabel :

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang efektif harus memenuhi lima sikap positif yaitu : (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan (4) kepositifan, dan (5) kesetaraan (Devito, 2013). Data komunikasi interpersonal diperoleh dari 21 item kuesioner dengan jumlah responden 44 orang guru SMA Negeri 01 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dari jawaban responden diperoleh jumlah skor tertinggi 103 dan skor terendah 49; dengan nilai rata-rata sebesar 84,77, *Median* (Me) sebesar 84, *Modus* (Mo) sebesar 82 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 10,381.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas $= 1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel. Berdasarkan Herhyanto (2012), jumlah kelas dihitung dengan rumus Aturan Sturges $k = 1 + (3,3 \times \log n)$. Maka banyak kelas interval komunikasi interpersonal : $1 + 3,3 \log 44 = 1 + 5,4 = 6,4$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval . Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal $= 103 - 49 = 54$, dan panjang kelas = rentang : jumlah kelas $= 54 : 6 = 9$.

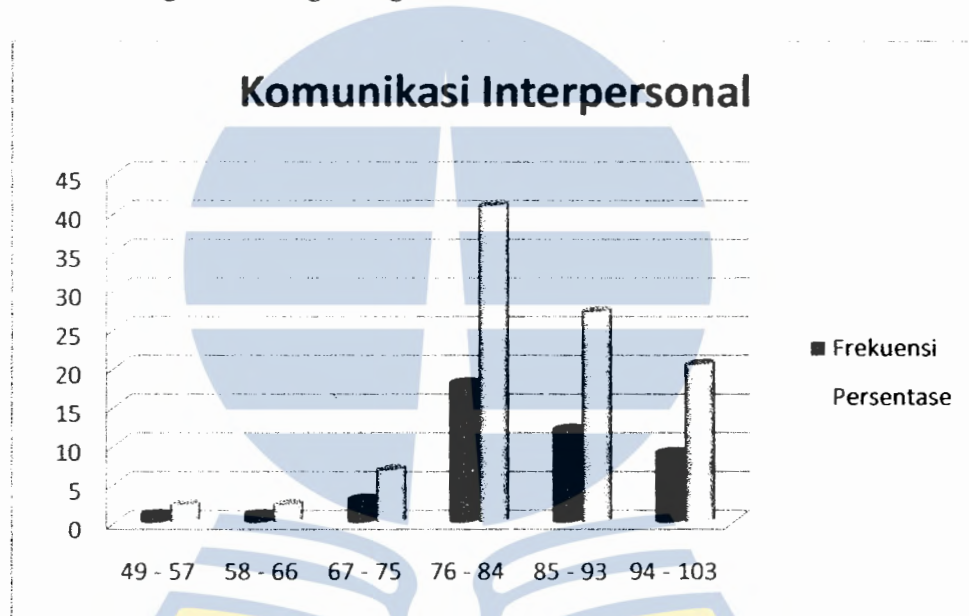
Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	49 – 57	1	2,30 %

2	58 – 66	1	2,30 %
3	67 – 75	3	6,82 %
4	76 – 84	18	40,91 %
5	85 – 93	12	27,27 %
6	94 – 103	9	20,40 %
Jumlah		44	100 %

Sumber : Data penelitian 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel komunikasi interpersonal diatas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Diagram Batang Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal

Untuk menentukan kecenderungan variabel komunikasi interpersonal, ditentukan rata-rata ideal (M_i) dengan rumus rata-rata ideal (M_i) = $\frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$, selanjutnya menentukan standar deviasai ideal (SD_i) dengan rumus = $\frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$. Berdasarkan acuan tersebut dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana, 2000) sebagai berikut :

Sangat tinggi	: $X \geq Mi + 1,5 SD$
Tinggi	: $Mi \leq X < Mi + 1,5 SD$
Cukup	: $Mi - 1,5 SD \leq X < Mi$
Rendah	: $X < Mi - 1,5 SD$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Kategorisasi Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 90$	13	29,5	Sangat Tinggi
2	$76 \leq X < 90$	26	59,1	Tinggi
3	$62 \leq X < 76$	3	6,8	Cukup
4	$X < 62$	2	4,6	Rendah
Total		44	100	

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden variabel komunikasi interpersonal berada pada kategori tinggi yakni sebanyak 26 responden atau sebesar 59,1 %.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan penyelenggaraan tugas-tugas yang diberikan kepada seorang guru. Adapun variabel dari motivasi kerja adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Data motivasi kerja diperoleh dari 20 item kuesioner dengan jumlah responden 44 orang guru SMA Negeri 01 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor

terendah 1. Dari jawaban responden diperoleh jumlah skor tertinggi 95 dan skor terendah 45; dengan nilai rata-rata sebesar 76,68, *Median* (Me) sebesar 77, *Modus* (Mo) sebesar 76 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 8,656.

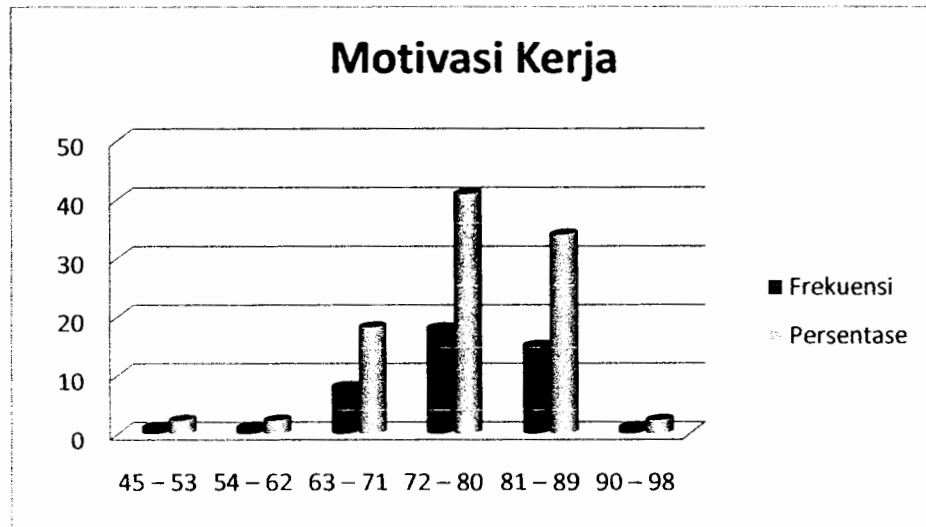
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel. Jumlah kelas dihitung dengan rumus Aturan Sturges $k = 1 + (3,3 \times \log n)$, (Herhyanto,2012,p 2.11). Maka besar jumlah kelas interval motivasi kerja : $1 + 3,3 \log 44 = 1 + 5,4 = 6,4$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal = $95 - 45 = 50$, dan panjang kelas = rentang : jumlah kelas = $50 : 6 = 8,33$ dibulatkan menjadi 9.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	45 – 53	1	2,30 %
2	54 – 62	1	2,30 %
3	63 – 71	8	18,20 %
4	72 – 80	18	40,9 %
5	81 – 89	15	34,0 %
6	90 – 98	1	2,30 %
Jumlah		44	100 %

Sumber : Data penelitian 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel motivasi kerja pada Tabel 4.10 dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut :



Gambar 4.2 : Diagram Batang Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Untuk menentukan kecenderungan variabel motivasi kerja, ditentukan rata-rata ideal (M_i) dengan rumus rata-rata ideal (M_i) = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, selanjutnya menentukan standar deviasai ideal (SD_i) dengan rumus = $\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana,2000) sebagai berikut :

Sangat tinggi	: $X \geq M_i + 1,5 SD_i$
Tinggi	: $M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$
Cukup	: $M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$
Rendah	: $X < M_i - 1,5 SD_i$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 83$	13	29,6 %	Sangat Tinggi
2	$70 \leq X \leq 83$	25	56,8 %	Tinggi
3	$62 \leq X < 70$	4	9,1 %	Cukup
4	$X < 62$	2	4,5 %	Rendah
Total		44	100	

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi yakni sebanyak 25 responden atau sebesar 56,8 %.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan tingkat profesional guru dalam proses kegiatan belajar mengajar yang diwujudkan melalui empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Data motivasi kerja diperoleh dari 21 item kuesioner dengan jumlah responden 44 orang guru SMA Negeri 01 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dari jawaban responden diperoleh jumlah skor tertinggi 105 dan skor terendah 48; dengan nilai rata-rata sebesar 86,29, *Median* (Me) sebesar 85,3, *Modus* (Mo) sebesar 83 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 10,739.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel. Jumlah kelas dihitung dengan rumus Aturan Sturges $k = 1 + (3,3 \times \log n)$, (Herhyanto,2012,p 2.11). Maka besar jumlah

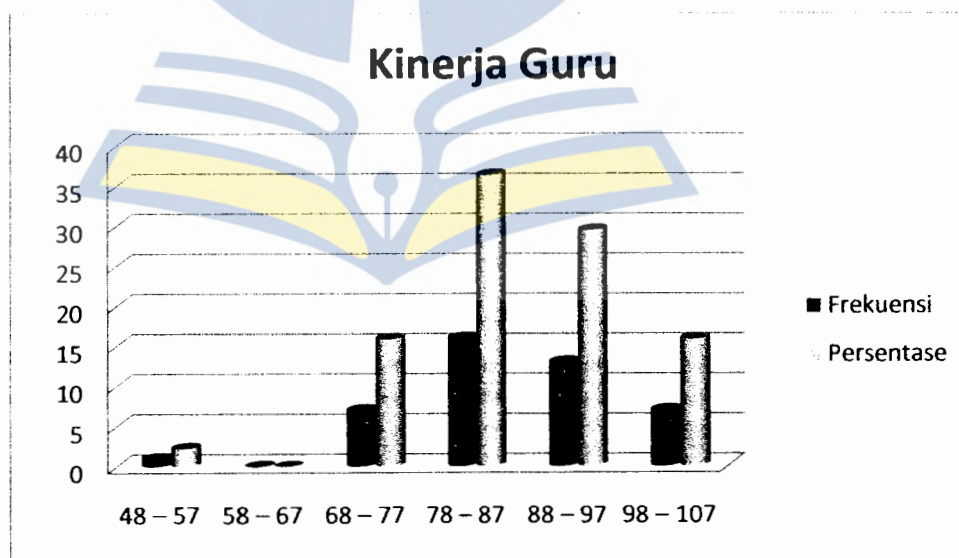
kelas interval kinerja guru : $1 + 3,3 \log 44 = 1 + 5,4 = 6,4$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan nilai maksimal – nilai minimal = $105 - 48 = 57$, dan panjang kelas = rentang : jumlah kelas = $57 : 6 = 9,5$ dibulatkan menjadi 10.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	48 – 57	1	2,30 %
2	58 – 67	0	0 %
3	68 – 77	7	15,9 %
4	78 – 87	16	36,4 %
5	88 – 97	13	29,5 %
6	98 – 107	7	15,9 %
Jumlah		44	100 %

Sumber : Data penelitian 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kinerja guru diatas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut :



Gambar 4.3 : Diagram Batang Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Untuk menentukan kecenderungan variabel kinerja guru, ditentukan rata-rata ideal (M_i) dengan rumus rata-rata ideal (M_i) = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, selanjutnya menentukan standar deviasai ideal (SD_i) dengan rumus = $\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut dapat dikategorikan dalam 4 (Subana, 2000) kelas sebagai berikut:

Sangat tinggi : $X \geq M_i + 1,5 SD_i$

Tinggi : $M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$

Cukup : $M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$

Rendah : $X < M_i - 1,5 SD_i$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 92$	15	34,1 %	Sangat Tinggi
2	$77 \leq X \leq 92$	24	54,5 %	Tinggi
3	$67 \leq X < 77$	4	9,1 %	Cukup
4	$X < 67$	1	2,3 %	Rendah
Total		44	100	

Sumber : Data Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden variabel kinerja guru berada pada kategori tinggi yakni sebanyak 24 responden atau sebesar 54,5 %.

2. Uji Validitas da Reliabilitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *coefficients correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total . Variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja guru masing-masing terdiri atas 30 item pernyataan. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 17 menunjukkan nilai masing-masing item, seperti yang terlihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Validitas Instrumen Komunikasi Interpersonal

Variabel	Item	Nilai Total Correlation	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	1	0,132	Tidak Valid
	2	0,182	Tidak Valid
	3	0,630	Valid
	4	0,511	Valid
	5	0,640	Valid
	6	0,852	Valid
	7	0,684	Valid
	8	0,380	Tidak Valid
	9	0,856	Valid
	10	0,779	Valid
	11	0,485	Valid
	12	0,702	Valid
	13	-0,033	Tidak Valid
	14	0,746	Valid
	15	0,599	Valid
	16	0,669	Valid
	17	0,820	Valid
	18	0,861	Valid

	19	0,842	Valid
	20	0,842	Valid
	21	0,761	Valid
	22	0,398	Tidak Valid
	23	0,842	Valid
	24	0,514	Valid
	25	0,163	Tidak Valid
	26	0,212	Tidak Valid
	27	0,842	Valid
	28	0,636	Valid
	29	0,213	Tidak Valid
	30	0,163	Tidak Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel 4.15
Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Item	Nilai Total Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja	31	0,811	Valid
	32	0,714	Valid
	33	0,388	Tidak Valid
	34	0,749	Valid
	35	-0,089	Tidak Valid
	36	0,815	Valid
	37	0,048	Tidak Valid
	38	0,881	Valid
	39	0,290	Tidak Valid
	40	0,542	Valid
	41	0,743	Valid
	42	0,881	Valid
	43	0,783	Valid
	44	0,703	Valid
	45	0,881	Valid
	46	0,670	Valid
	47	0,770	Valid
	48	0,263	Tidak Valid
	49	0,834	Valid
	50	0,859	Valid
51	0,731	Valid	
52	0,864	Valid	
53	0,084	Tidak Valid	
54	0,40	Tidak valid	
55	-0,142	Tidak valid	

	56	-0,298	Tidak valid
	57	0,695	Valid
	58	0,465	Tidak valid
	59	0,792	Valid
	60	0,654	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Tabel 4.16
Validitas Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Item	Nilai Total Correlation	Keterangan
Kinerja Guru	61	0,881	Valid
	62	0,678	Valid
	63	0,835	Valid
	64	-0,26	Tidak Valid
	65	0,680	Valid
	66	0,772	Valid
	67	0,748	Valid
	68	0,390	Tidak Valid
	69	0,364	Tidak Valid
	70	0,878	Valid
	71	0,882	Valid
	72	0,805	Valid
	73	0,748	Valid
	74	0,647	Valid
	75	0,727	Valid
	76	0,546	Valid
	77	0,390	Tidak Valid
	78	0,414	Tidak Valid
	79	0,141	Tidak Valid
	80	0,615	Valid
81	-0,26	Tidak Valid	
82	0,612	Valid	
83	0,634	Valid	
84	0,708	Valid	
85	0,408	Tidak Valid	
86	0,527	Valid	
87	0,603	Valid	
88	0,507	Valid	
89	0,668	Valid	
90	0,139	Tidak Valid	

Sumber : Hasil penelitian 2016

Dari tabel diatas koefisien korelasi masing-masing item dibandingkan dengan r tabel yang memiliki taraf signifikansi 5 %. Jumlah responden 20 orang, maka nilai r tabel $N - 2 = 20 - 2 = 18$. Untuk $N = 18$, maka diperoleh r tabel = 0,468. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka item valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tidak valid. (Sugiyono, 2014)

Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17
Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item	Jumlah
Komunikasi Interpersonal	Jumlah Item	30
	Jumlah valid	21
	Jumlah Tidak Valid	9
		Nomor Item : 1, 2, 8, 13, 22, 25, 26, 29 dan 30.
Motivasi Kerja	Jumlah Item	30
	Jumlah valid	20
	Jumlah Tidak Valid	10
		Nomor Item: 33, 35, 37, 39, 48, 53, 54, 55, 56 dan 58.
Kinerja Guru	Jumlah Item	30
	Jumlah valid	21
	Jumlah Tidak Valid	9
		Nomor Item : 64, 68, 69, 77, 78, 79, 81,85 dan 90.

Hasil uji validitas kuesioner adalah komunikasi interpersonal terdiri atas 21 item valid, motivasi kerja 20 item valid dan kinerja guru 21 item valid. Sehingga data yang diperoleh dari item kuesioner untuk ketiga variabel dengan jumlah item valid 62 adalah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi instrument. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach $> 0,60$ (Nunally, dalam Imam, 2005).

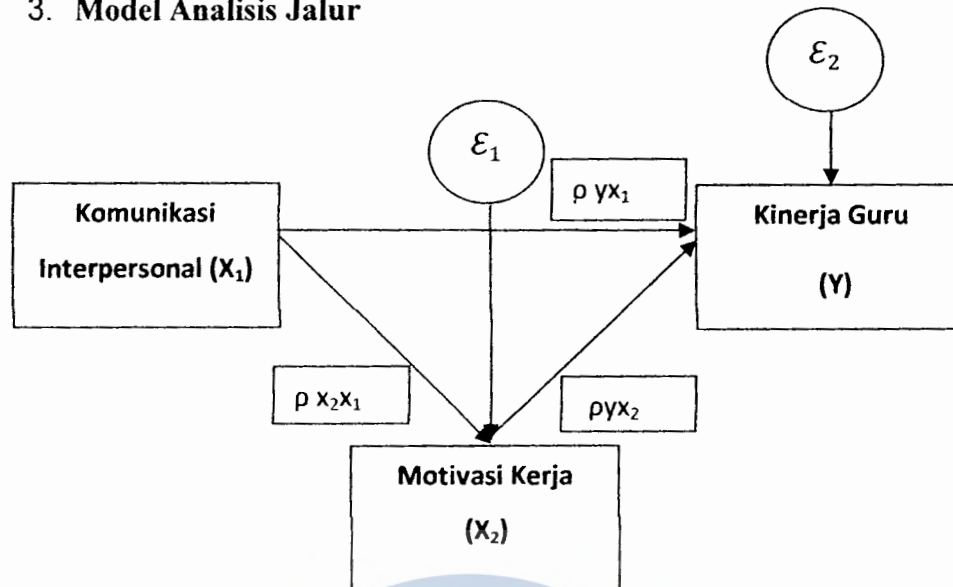
Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach
1.	Komunikasi Interpersonal	0,959
2.	Motivasi Kerja	0,967
3.	Kinerja Guru	0,953

Sumber : Hasil penelitian 2016

Dari Tabel 4.18 diatas menunjukkan nilai alpha cronbach instrument variabel komunikasi interpersonal , motivasi kerja dan kinerja guru adalah lebih besar dari 0,60, artinya ketiga instrument variabel adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

3. Model Analisis Jalur



Gambar 4.4 : Model Gabungan Analisis Jalur

Terdapat 3 variabel yang akan dilihat dalam analisis jalur ini yaitu Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Ada 3 parameter jalur yang akan diketahui yaitu ρ_{yx_1} , $\rho_{x_2x_1}$ dan ρ_{yx_2} dan 2 parameter kesalahan atau residual yaitu ϵ_1 dan ϵ_2 sebagaimana gambar 4. Untuk memperoleh nilai parameter-parameter tersebut, diperlukan 3 rumusan analisis jalur. Analisis jalur dengan menggunakan 3 koefisien jalur akan menghasilkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau *DE*) dan pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau *IE*) merupakan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), yang ditunjukkan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Koefisien Analisis Jalur Komunikasi Interpersonal
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.248	7.812		.672	.505
Komunikasi (X1)	.527	.154	.509	3.421	.001
Motivasi Kerja (X2)	.474	.185	.382	2.568	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Analisis jalur digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen naik atau turun nilainya. Koefisien yang terdapat pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Komunikasi interpersonal memiliki koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,509 artinya besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 0,509 atau 50,9 %.
- b. Motivasi kerja memiliki koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,382, artinya besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,382 atau 38,2 %.

Besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Mukomuko

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dari Tabel 4.19 tersebut dapat dilihat bahwa nilai ρ_{yx_1} adalah parameter Beta untuk komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru yaitu 0,509, dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruhnya

signifikan. Besar pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :

$$DEX_1 \rightarrow Y = 0,509$$

$$\text{Persentase pengaruh langsung} = \rho_{yx_1} \times 100 \%$$

$$= 0,509 \times 100 \%$$

$$= 50,9 \%$$

Jadi besar pengaruh langsungnya adalah 0,509 atau 50,9 %.

b. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah

$$TEX_1 \rightarrow Y = 0,509 \text{ atau } 50,9 \%$$

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01

Mukomuko

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

Besar pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru berdasarkan

Tabel 4.19 adalah sebesar :

$$DEX_2 \rightarrow Y = 0,382$$

$$\text{Persentase pengaruh langsung} = \rho_{yx_2} \times 100 \%$$

$$= 0,382 \times 100 \%$$

$$= 38,2 \%$$

Jadi besar pengaruh langsungnya adalah 0,382 atau 38,2 %.

b. Pengaruh Total (*Total Effect atau TE*)

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah

$$TEX_2 \rightarrow Y = 0,382 \text{ atau } 38,2 \%$$

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

Besar pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah : $DE_{x_1 \rightarrow y} = 0,509$

$$\begin{aligned} \text{Persentase pengaruh langsung} &= \rho_{yx_1} \times 100 \% \\ &= 0,509 \times 100 \% \\ &= 50,9 \% \end{aligned}$$

Jadi besar pengaruh langsungnya adalah 0,509 atau 50,9 %.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect atau IE*)

Besar pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} IE_{x_1 \rightarrow x_2 \rightarrow y} &= \rho_{yx_1} \times \rho_{yx_2} \\ &= 0,509 \times 0,382 \\ &= 0,1944 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Persentase pengaruh tidak langsung} &= 19,44 \times 100 \% \\ &= 19,44 \% \end{aligned}$$

Jadi besar pengaruh tidak langsungnya adalah 19,44 %

c. Pengaruh Total (*Total Effect atau TE*)

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Besar pengaruh total komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah :

$$TE_{x_1 \rightarrow x_2 \rightarrow Y} = 0,509 + 0,1944 = 0,7034$$

$$\text{Persentase pengaruh total} = 0,7034 \times 100 \%$$

$$= 70,34 \%$$

4. Nilai Residual (ϵ)

Nilai residual dalam analisis jalur ini adalah ϵ_1 hasil dari analisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dan ϵ_2 hasil dari pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Besarnya nilai ϵ adalah $\epsilon = \sqrt{1 - R^2}$ dari masing-masing jalur. Nilai R^2 dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Model Summary untuk regresi tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20
Model Summary Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.699	4.74724

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Nilai R^2 adalah 0,706 sehingga nilai ϵ_2 adalah :

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,706}$$

$$= \sqrt{0,294}$$

$$= 0,542218$$

$$= 0,542.$$

Nilai ϵ_2 dari hasil perhitungan adalah 0,542, artinya bahwa variabel endogen kinerja guru (Y) tidak dapat dapat dijelaskan oleh variabel eksogen komunikasi interpersonal (X_1) adalah sebesar 0,542 atau 54,2 %.

Nilai R^2 dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Model Summary ditunjukkan pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21
Model Summary Komunikasi Interpersonal Terhadap
Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.720	5.68331

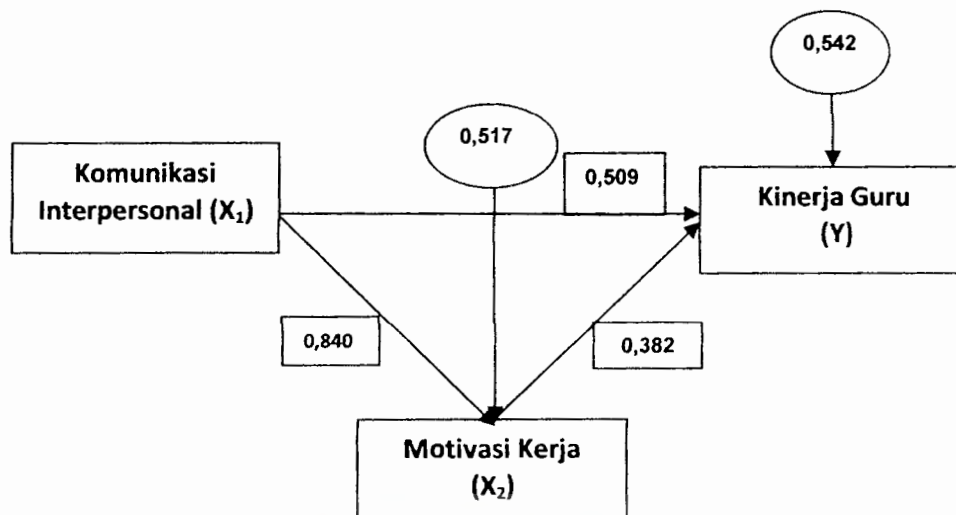
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Komunikasi (X₁)

Nilai R^2 adalah 0,733 sehingga nilai ϵ_1 adalah :

$$\begin{aligned}\epsilon_1 &= \sqrt{1 - 0,733} \\ &= \sqrt{0,267} \\ &= 0,51672 \\ &= 0,517\end{aligned}$$

Nilai ϵ_1 dari hasil perhitungan adalah 0,517, artinya bahwa variabel endogen kinerja guru (Y) tidak dapat dijelaskan oleh variabel eksogen komunikasi interpersonal (X₁) melalui variabel intervening motivasi kerja (X₂) adalah sebesar 51,7 atau 51,7 %.

Dari uraian hasil diatas maka diperoleh model analisis jalur seperti gambar dibawah ini :



Gambar 4.5 : Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas maka dapat ditentukan persamaan masing-masing sub struktur sebagai berikut :

1. Sub Struktur 1

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Substruktur 1: } X_2 &= \rho_{x_2x_1}X_1 + \varepsilon_1 \\ &= 0,840X_1 + 0,517 \end{aligned}$$

2. Persamaan Model Substruktur 2 : $Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_2$

$$= 0,509X_1 + 0,382X_2 + 0,542$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X_1 = Komunikasi Interpersonal

X_2 = Motivasi Kerja

5. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menguji koefisien jalur masing-masing variabel. Hasil analisis jalur dirangkum pada tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22 : Koefisien Jalur

No	Model	Koefisien Beta
1	Komunikasi Interpersonal (X_1) Kinerja Guru (Y)	0,509
2	Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Guru (Y)	0,382
3	Komunikasi Interpersonal (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Guru (Y)	0,7034

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual dapat dirangkum pada Tabel 4.23 berikut :

Tabel 4.23 : Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H_1	Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru	Diterima
H_1	Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja	Diterima
H_1	Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja	Diterima

Dari Tabel 4.23 hasil pengujian hipotesis diatas diperoleh dari masing-masing pengujian sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1

H_0 : Komunikasi interpersonal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

H_1 : Komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Hasil koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) terhadap

kinerja guru (Y) bisa dilihat pada Tabel 4.22, nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,509 adalah lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

b. Pengujian Hipotesis 2

H_0 : Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

H_1 : Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Hasil koefisien jalur pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) bisa dilihat pada Tabel 4.22, nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,382 adalah lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

c. Pengujian Hipotesis 3

H_0 : Komunikasi interpersonal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_2).

H_1 : Komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_2).

Hasil koefisien jalur pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_2) bisa dilihat pada Tabel 4.22, nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,891 adalah lebih besar dari 0,05 maka dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja diterima (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

Tabel 4.24 : Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru	50,9 %	-	50,9 %
Motivasi kerja terhadap kinerja guru	38,2 %	-	38,2 %
Komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja	50,9 %	19,44 %	70,34 %

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko berada dalam kategori tinggi yaitu 54,5 % dengan frekuensi sebesar 24 berada pada rentang $77 \leq X \leq 92$, sedangkan kecenderungan variabel komunikasi interpersonal berada dalam kategori tinggi dengan frekuensi 26 yaitu 59,1 % pada rentang $76 \leq X \leq 90$.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru hal ini terbukti dan hipotesis 1 dapat diterima. Besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah : $DE_{X_1 \rightarrow Y} = 0,509$ atau sebesar 50,9 %

$$TE_{X_1 \rightarrow Y} = 0,509 \text{ atau } 50,9 \%$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa pengaruh total komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sama dengan pengaruh langsung komunikasi

interpersonal terhadap kinerja guru yaitu 0,509 atau sebesar 50,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko sebesar 50,9 %. Kondisi ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal di SMA Negeri 01 adalah efektif, karena komunikasi yang baik dan efektif menurut Devito (2013) adalah memiliki 5 ciri yaitu : (1) keterbukaan, (2) empati, (3) Sikap mendukung, (4) sikap positif, dan (5) kesetaraan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feri Handi Putra (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai perpustakaan IAIN Imam Bonjol dengan nilai $t_{hitung} = 3,964$. Dengan demikian semakin baik komunikasi interpersonal guru SMA Negeri 01 Mukomuko maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru hanya sebesar 50,9 %, berarti ada 49,1 % pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko yang disebabkan oleh variabel selain komunikasi interpersonal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecendrungan kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko berada dalam kategori tinggi yaitu 54,5 % dengan frekuensi sebesar 24 berada pada rentang $77 \leq X \leq 92$, sedangkan kecendrungan variabel motivasi kerja berada dalam kategori tinggi dengan frekuensi 25 yaitu 56,8 % pada rentang $70 \leq X \leq 83$.

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru hal ini terbukti

dan hipotesis 2 dapat diterima. Besar pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah :

$$DEX_2 \rightarrow Y = 0,382 \text{ atau sebesar } 38,2 \%$$

$$TEX_2 \rightarrow Y = 0,382 \text{ atau } 38,2 \%$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sama dengan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu 0,382 atau sebesar 38,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA negeri 01 Mukomuko adalah sebesar 38,2 %. Kondisi ini memperlihatkan bahwa ada 61,8 % pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko disebabkan oleh faktor lain. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan penyelenggaraan tugas guru, maka pemimpin harus mampu memberi motivasi.

Menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2005), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Herzberg (dalam Sondang, 2012) menyatakan bahwa apabila pemimpin ingin memberi motivasi pada bawahannya, yang perlu ditekankan adalah faktor-faktor yang menimbulkan rasa puas, yaitu dengan mengutamakan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008), menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Pematang, hasilnya menunjukkan bahwa ada 13,4 % variabel kinerja dipengaruhi variabel motivasi kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecendrungan kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko berada dalam kategori tinggi yaitu 54,5 % dengan frekuensi sebesar 24 berada pada rentang $77 \leq X \leq 92$.

Pengujian terhadap hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja hal ini terbukti dan hipotesis 3 dapat diterima. Besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah :

$$DEX_1 \longrightarrow y = 0,509 \text{ atau } 50,9 \%$$

$$IEX_1 \longrightarrow x_2 \longrightarrow y = 0,1944 \text{ atau } 19,44 \%$$

$$TEX_1 \longrightarrow x_2 \longrightarrow y = 0,509 + 0,1944 = 0,7034 \text{ atau } 70,34 \%$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko melalui motivasi kerja sebesar 70,34 %. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feri Handi Putra (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dan hasil pelitian yang dilakukan oleh Kaliri (2008).

Komunikasi interpersonal berdasarkan hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko baik secara langsung maupun tidak langsung. Di SMA Negeri 01 Mukomuko komunikasi dari atasan kepada dewan guru sudah berjalan cukup baik, informasi-informasi dari atasan kepada dewan guru bisa diterima oleh semua guru. Informasi yang jelas dan lengkap membuat dewan guru mudah untuk melaksanakan dan meneruskannya kepada siswa. Begitupun sebaliknya

masukan, saran dan pertanyaan bisa disampaikan oleh dewan guru kepada atasan sekolah. Kondisi ini menyebabkan kebijakan yang dibuat pihak sekolah dapat terlaksana.

Komunikasi yang efektif membuat hubungan antar warga sekolah baik, masing-masing akan merasa dihargai dan merasa dibutuhkan sehingga semangat untuk datang ketempat kerja dan melaksanakan tugas. Komunikasi yang efektif juga akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja, hal ini akan berdampak terhadap kinerja karena guru lebih mudah dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimilikinya. Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidik bahwa guru harus mempunyai kompetensi professional. Guru yang professional akan senantiasa bekerja keras, memenuhi semua kewajiban yang akhirnya dapat meningkatkan mutu sekolah.

4. Analisis Jalur

$$\begin{aligned}\text{Persamaan Model Substruktur} : Y &= \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_2 \\ &= 0,509X_1 + 0,382X_2 + 0,542\end{aligned}$$

Dari persamaan diatas menunjukkan pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 01 Mukomuko. Kinerja guru sebagai variabel endogen dipengaruhi oleh variabel eksogen komunikasi interpersonal sebesar 50,9 % dan variabel motivasi kerja sebesar 38,2 %. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja tetapi masih banyak faktor-faktor lainnya yang berpengaruh yang berada diluar model penelitian yaitu sebesar 54,2 % yang ditunjukkan oleh nilai residual.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko sebesar 0,509 atau sebesar 50,9 %.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Mukomuko adalah sebesar 0,382 atau sebesar 38,2 %.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 01 Mukomuko dengan pengaruh langsung sebesar 0,509 atau sebesar 50,9 %, pengaruh tidak langsung sebesar 0,1944 atau 19,44 % dan pengaruh totalnya sebesar 0,7034 atau 70,34 %.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan beberapa langkah yang dapat ditempuh yaitu :

1. Memberikan kesempatan pada warga sekolah untuk dapat berkomunikasi secara aktif, baik dari atasan kepada bawahan maupun dari bawahan kepada atasan.
2. Memotivasi bawahan, baik secara lisan, tulisan atau dengan memberikan reward kepada bawahan yang berprestasi.
3. Memberdayakan warga sekolah, dengan cara mengikutsertakan mereka secara aktif baik dalam kegiatan akademik maupun non akademik, serta terlibat dalam membuat aturan dan mengambil kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, (1954). *Motivasi and Personality*. New York : Harper & Row.
- Arikunto Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasi dalam Membina Profesi Guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Candra, Ferdinan K, (2006). *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Bank ABC)*". Semarang : Tugas Akhir Program Magister, Magister Pendidikan Universitas Diponegoro.
- Cut Rohani, (2003). *Studi Tentang Motivasi Kerja, Konsep Diri dan Iklim Kerja Hubungan Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Bandar Lampung*. Jpp Vol I No. 1
- Danim, Sudarwan (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung : Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas RI
- Devito, Josep A (2013). *The Interpersonal Communication Book*. Boston Pearson Education.
- Effendi, Sofian dan Masri Singarimbun. (ed) (2006). *Metode Penelitian Survei* Jakarta : Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES).
- Hanafi, Abdullah. (1984). *Memahami komunikasi Antar Manusia*. Surabaya : Usaha nasional.
- Hani Handoko, T.H (1984). *Manajemen Edisi Ke-2*. Yogyakarta : BPFE
- Hardiyanti, J.T (2014). *Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur*. Jakarta : Jurnal Improvement Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, JJ.(1986). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Karya

http://marufulkahri.blogspot.com/2013/08/pengaruh_kompetensi_pedagogik_olahraga.html.

Imam, (2005). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Kaliri, (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Semarang : Tugas Akhir Program Magister, Magister Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Kuncoro, Engkos A dan Riduan (2007) *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path analysis)*. Bandung : Alfabeta.

Meece, J L. Pintrich, P R dan Schunk, D H. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan Edisi Ke-3*. Jakarta : PT Indeks.

Muri Yusuf. A. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Nadiyya, S.A. (2012). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Depok : Universitas Gunadarma.

Nar Herhyanto, dkk. (2012). *Statistika Pendidikan*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka

Nazir. Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia

Nurdin, Syafrudin dan Basyaruddin Usman, (2002). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta : Ciputat Pers.

Pardede Ratlan, Renhard Manurung (2014). *Analisis Jalur*. Jakarta : Rineka Cipta.

Putra, Fery H (2013). *Analisis Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan IAIN Imam Bonjol Padang*. Padang : Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Bung Hatta

Rahardja, A.T (2004). *Hubungan antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 3, th.III.

Riduwan, (2009). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sanusi, Ahmad. (1991). *Studi Pengembangan Metode Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung : IKIP Bandung.

- Siagian, Sondang, P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Sulistyarni et al.(2014). *Panduan Penulias Proposal Dan Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Stoner, James. (2008). *Management*. Jakarta : Intermedia.
- Subana et al (2000). *Statistik Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- , (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husaini, (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi Ke-3*. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Usman, Moh. User (2012). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Wahjosumidjo, (2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Chalia Indonesia.
- Widjaja, Hj. A.W., (1998). *Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi, (1990). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yuno, Sutopo, (1985). *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Chalia Indonesia.



Lampiran 1 : Kuesioner

DAFTAR KUESIONER UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

PENGANTAR

Untuk mengumpulkan data penelitian sebagai tugas akhir pendidikan saya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi satu set daftar kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini sebagai data bagi penelitian saya yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko)”.

Pengisian kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kondite dan nama baik Bapak/Ibu di Sekolah yang bersangkutan dan kerahasiaannya dapat dijamin. Oleh karena itu saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang benar dan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pribadi dan bukan pendapat orang lain. Jawaban Bapak/Ibu yang benar dan jujur akan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN KUSIONER

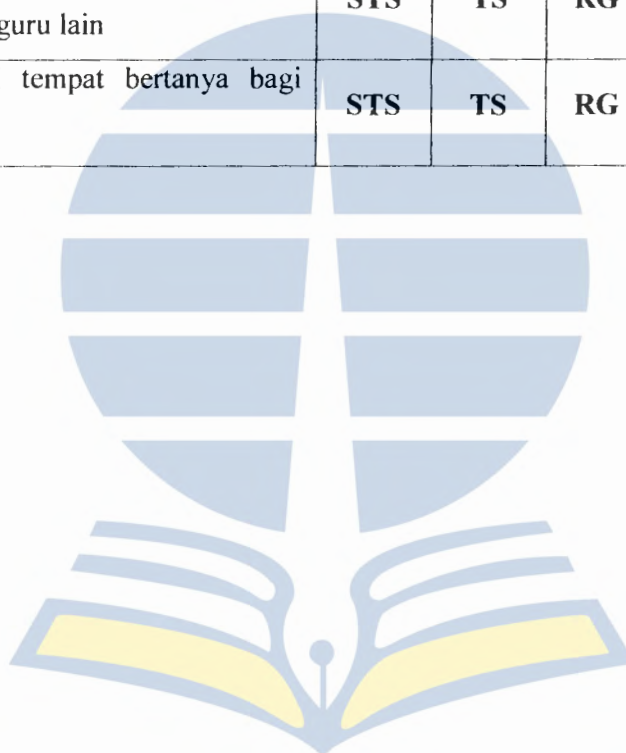
1. Mohon kuesioner diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Bapak/Ibu jika ingin merubah jawaban, maka lingkarilah pilihan yang telah dipilih kemudian silang kembali kemungkinan jawaban jawaban lainnya yang dianggap paling benar.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
Sangat Tidak Setuju (STS)
Tidak Setuju (TS)
Ragu-ragu (RG)
Setuju (S)
Sangat Setuju (SS)
6. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
7. NO RESPONDEN :
NAMA RESPONDEN :

INSTRUMEN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Keterbukaan (<i>Transparency</i>)						
1.	Saya dapat menyampaikan ide atau penemuan pada pihak sekolah	STS	TS	RG	S	SS
2.	Semua kebijakan sekolah disosialisasikan pada guru	STS	TS	RG	S	SS
3.	Kebijakan sekolah disampaikan guru kepada siswa	STS	TS	RG	S	SS
4.	Saya mendapat informasi yang cukup terhadap semua kegiatan sekolah	STS	TS	RG	S	SS
5.	Saya bebas bertukar informasi pada rekan kerja atau pihak sekolah	STS	TS	RG	S	SS
6.	Saya mendapat teguran apabila tidak melaksanakan tugas sesuai dengan tata tertib guru	STS	TS	RG	S	SS
Empati (<i>Empathy</i>)						
7.	Saya ikut larut dengan kesedihan yang dialami rekan guru	STS	TS	RG	S	SS
8.	Saya ikut berkunjung ke rumah rekan kerja yang sedang ditimpa musibah	STS	TS	RG	S	SS
9.	Saya menerima masukan pendapat dari teman	STS	TS	RG	S	SS
10.	Saya menjadi pendengar yang baik ketika ada teman yang curhat	STS	TS	RG	S	SS
11.	Saya mendiskusikan dengan rekan kerja apabila terjadi permasalahan di sekolah	STS	TS	RG	S	SS
12.	Saya berdiskusi dengan teman satu	STS	TS	RG	S	SS

	mata pelajaran jika menemui kesulitan dalam mengajar					
Dukungan (Supportive)						
13.	Saya mengkonsultasikan pemecahan masalah yang terjadi di sekolah pada kepala sekolah	STS	TS	RG	S	SS
14.	Kepala sekolah menanggapi masukan yang diberikan oleh guru	STS	TS	RG	S	SS
15.	Guru bekerjasama dengan tata usaha sebagai pendukung dalam kelancaran pekerjaan	STS	TS	RG	S	SS
16.	Saya mengikuti semua kegiatan yang diadakan sekolah	STS	TS	RG	S	SS
17.	Saya memuji teman guru yang mendapat kesuksesan	STS	TS	RG	S	SS
18.	Saya berbagi pengalaman pribadi dengan teman guru	STS	TS	RG	S	SS
Kepositifan (Positiveness)						
19.	Saya mengadakan kerjasama dengan guru dari sekolah lain	STS	TS	RG	S	SS
20.	Saya menghargai rekan kerja meskipun berbeda pendapat	STS	TS	RG	S	SS
21.	Saya memberikan ucapan selamat pada teman yang berprestasi	STS	TS	RG	S	SS
22.	Apabila menemui kesulitan dalam menjalankan tugas saya membicarakannya dengan rekan guru lainnya	STS	TS	RG	S	SS
23.	Saya berdiskusi dengan teman satu mata pelajaran jika menemui kesulitan dalam mengajar	STS	TS	RG	S	SS
24.	Saya bertukar informasi dengan rekan guru mata pelajaran lain yang relevan	STS	TS	RG	S	SS

Kesetaraan (<i>Equality</i>)						
25.	Saya dan rekan guru memberikan masukan kepada kepala sekolah	STS	TS	RG	S	SS
26.	Kepala sekolah memberikan kritikan pada guru yang sifatnya membangun	STS	TS	RG	S	SS
27.	Saya memberikan pendapat ketika rapat dinas	STS	TS	RG	S	SS
28.	Saya berdiskusi dengan guru satu mata pelajaran tentang materi yang belum dipahami	STS	TS	RG	S	SS
29.	Saya termasuk orang yang mudah akrab dengan guru lain	STS	TS	RG	S	SS
30.	Saya menjadi tempat bertanya bagi guru-guru lain	STS	TS	RG	S	SS



INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Motivasi Instrinsik						
31.	Saya menekuni pekerjaan karena ingin meningkatkan karir	STS	TS	RG	S	SS
32.	Harapan saya untuk meningkatkan karir mendorong saya untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan pekerjaan	STS	TS	RG	S	SS
33.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya dan mendapat pengakuan dari orang lain	STS	TS	RG	S	SS
34.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapat kepercayaan dari orang lain	STS	TS	RG	S	SS
35.	Saya merasa tidak dibutuhkan ditempat kerja saya	STS	TS	RG	S	SS
36.	Saya melakukan remedial kepada siswa yang memperoleh nilai dibawah KKM	STS	TS	RG	S	SS
37.	Saya meninggalkan tugas tanpa sepengetahuan kepala sekolah	STS	TS	RG	S	SS
38.	Saya berdiskusi sesama rekan kerja apabila menemukan masalah	STS	TS	RG	S	SS
39.	Saya membantu teman jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	STS	TS	RG	S	SS
40.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walaupun harus mengeluarkan	STS	TS	RG	S	SS

	tenaga pikiran bahkan materi					
41.	Saya tetap mengajar walaupun dalam keadaan sakit	STS	TS	RG	S	SS
42.	Mencapai keberhasilan siswa yang saya didik bukan merupakan keharusan bagi saya	STS	TS	RG	S	SS
43.	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu	STS	TS	RG	S	SS
44.	Saya dapat menyampaikan ide atau penemuan pada pihak sekolah	STS	TS	RG	S	SS
45.	Saya berusaha mengikuti perkembangan teknologi dalam melaksanakan proses KBM	STS	TS	RG	S	SS
Motivasi Ekstrinsik						
46.	Saya bekerja karena keinginan pribadi	STS	TS	RG	S	SS
47.	Saya bekerja semata-mata ingin memperoleh penghargaan dari pimpinan	STS	TS	RG	S	SS
48.	Dilingkungan tempat bekerja saya termasuk orang yang tidak disenangi	STS	TS	RG	S	SS
49.	Bila ada masalah dalam pekerjaan saya mendapat dukungan moril dari teman	STS	TS	RG	S	SS
50.	Teman sekerja dapat mendorong saya bekerja dengan baik	STS	TS	RG	S	SS
51.	Saya senang dengan kondisi sekolah tempat kerja saya	STS	TS	RG	S	SS
52.	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung kreativitas mengajar saya	STS	TS	RG	S	SS
53.	Saya tidak senang dengan kondisi dan tata ruang kerja yang ada	STS	TS	RG	S	SS

54.	Alat bantu/media pengajaran yang tersedia tidak sesuai dengan mata pelajaran saya	STS	TS	RG	S	SS
55.	Lingkungan tempat saya bekerja kurang mendorong semangat kerja	STS	TS	RG	S	SS
56.	Lokasi tempat saya bekerja kurang aman dan nyaman	STS	TS	RG	S	SS
57.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup	STS	TS	RG	S	SS
58.	Saya senang karena menerima gaji tepat pada waktunya	STS	TS	RG	S	SS
59.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	STS	TS	RG	S	SS
60.	Gaji yang saya terima mendorong saya semangat bekerja	STS	TS	RG	S	SS

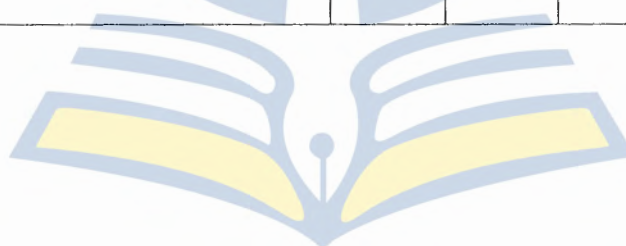


INSTRUMEN KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Kompetensi Pedagogik						
61.	Saya menetapkan KKM mata pelajaran diawal tahun pelajaran	STS	TS	RG	S	SS
62.	Saya membuat Program Semester, Program Tahunan dan RPP setiap awal tahun pelajaran	STS	TS	RG	S	SS
63.	Saya membimbing siswa jika mengalami kesulitan dalam belajar	STS	TS	RG	S	SS
64.	Saya tidak menguasai cara menerapkan ICT dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS
65.	Saya mengkaji bahan pelajaran yang akan diajarkan	STS	TS	RG	S	SS
66.	Saya memotivasi siswa	STS	TS	RG	S	SS
67.	Saya menyusun kisi-kisi soal ujian	STS	TS	RG	S	SS
68.	Saya menguasai prinsip dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS
69.	Saya dapat menilai kemajuan belajar peserta didik secara total	STS	TS	RG	S	SS
70.	Saya mengisi daftar hadir setiap hari	STS	TS	RG	S	SS
71.	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS
72.	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal	STS	TS	RG	S	SS
Kompetensi Kepribadian						
73.	Saya memiliki komitmen dan kemauan	STS	TS	RG	S	SS

	yang tinggi					
74.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	STS	TS	RG	S	SS
75.	Saya memiliki rasa kasih sayang kepada siswa tanpa membeda bedakan	STS	TS	RG	S	SS
76.	Saya menjaga wibawa sebagai guru dihadapan siswa	STS	TS	RG	S	SS
77.	Saya memiliki akhlak mulia	STS	TS	RG	S	SS
Kompetensi Profesional						
78.	Saya mampu menguasai materi ajar mata pelajaran yang diampu	STS	TS	RG	S	SS
79.	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah	STS	TS	RG	S	SS
80.	Saya menganalisis hasil ulangan harian/ulangan umum siswa	STS	TS	RG	S	SS
81.	Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri	STS	TS	RG	S	SS
82.	Saya mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar siswa	STS	TS	RG	S	SS
83.	Saya menguasai bagaimana menyusun rencana pelajaran yang mengemas isi, menggunakan media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran	STS	TS	RG	S	SS
84.	Saya menambah materi pelajaran dari berbagai sumber yang relevan	STS	TS	RG	S	SS
Kompetensi Sosial						

85.	Saya memahami berbagai faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung PBM	STS	TS	RG	S	SS
86.	Saya mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan siswa	STS	TS	RG	S	SS
87	Saya memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orang tua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap proses pendidikan	STS	TS	RG	S	SS
88	Saya mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	STS	TS	RG	S	SS
89	Saya melakukan kunjungan kerumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS
90	Saya berdiskusi dengan kepala sekolah tentang perkembangan siswa yang saya didik	STS	TS	RG	S	SS



DAFTAR KUESIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Untuk mengumpulkan data penelitian sebagai tugas akhir pendidikan saya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi satu set daftar kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini sebagai data bagi penelitian saya yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di SMA Negeri 01 Mukomuko)”.

Pengisian kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kondite dan nama baik Bapak/Ibu di Sekolah yang bersangkutan dan kerahasiaannya dapat dijamin. Oleh karena itu saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang benar dan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pribadi dan bukan pendapat orang lain. Jawaban Bapak/Ibu yang benar dan jujur akan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.



KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon kuesioner diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Bapak/Ibu jika ingin merubah jawaban, maka lingkariilah pilihan yang telah dipilih kemudian silang kembali kemungkinan jawaban jawaban lainnya yang dianggap paling benar.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS)

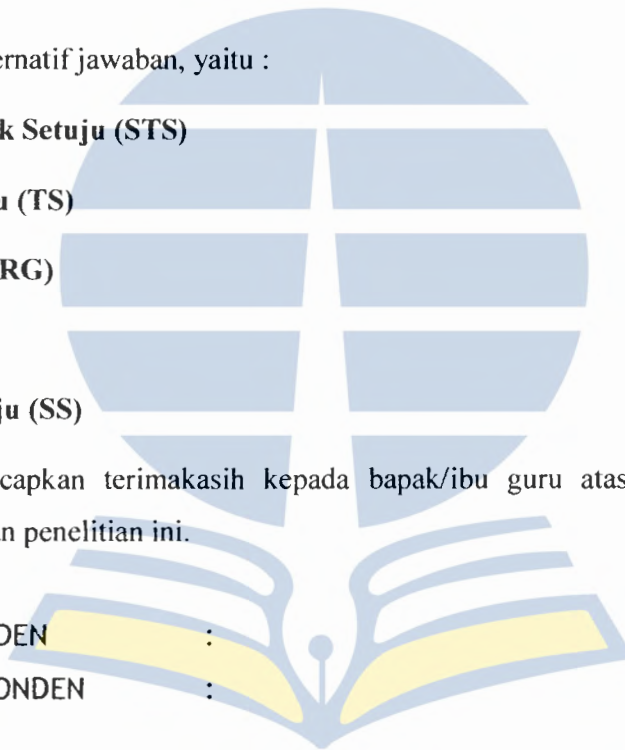
Tidak Setuju (TS)

Ragu-ragu (RG)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

6. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.
7. NO RESPONDEN :
NAMA RESPONDEN :



INSTRUMEN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Keterbukaan (<i>Transparency</i>)						
1.	Kebijakan sekolah disampaikan guru kepada siswa	STS	TS	RG	S	SS
2.	Saya mendapat informasi yang cukup terhadap semua kegiatan sekolah	STS	TS	RG	S	SS
3.	Saya bebas bertukar informasi pada rekan kerja atau pihak sekolah	STS	TS	RG	S	SS
4.	Saya mendapat teguran apabila tidak melaksanakan tugas sesuai dengan tata tertib guru	STS	TS	RG	S	SS
Empati (<i>empathy</i>)						
5.	Saya ikut larut dengan kesedihan yang dialami rekan guru	STS	TS	RG	S	SS
6.	Saya menerima masukan pendapat dari teman	STS	TS	RG	S	SS
7.	Saya menjadi pendengar yang baik ketika ada teman yang curhat	STS	TS	RG	S	SS
8.	Saya mendiskusikan dengan rekan kerja apabila terjadi permasalahan di sekolah	STS	TS	RG	S	SS
9.	Prestasi yang dicapai oleh rekan guru membuat saya dan rekan guru lainnya ikut bergembira	STS	TS	RG	S	SS
Dukungan (<i>supportive</i>)						
10.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah	STS	TS	RG	S	SS
11.	Guru bekerjasama dengan tata usaha	STS	TS	RG	S	SS

	sebagai pendukung dalam kelancaran pekerjaan					
12.	Kepala sekolah menanggapi masukan yang diberikan oleh guru	STS	TS	RG	S	SS
13.	Saya memuji teman guru yang mendapat kesuksesan	STS	TS	RG	S	SS
14.	Saya berbagi pengalaman pribadi dengan teman guru	STS	TS	RG	S	SS
Kepositifan (<i>positiviness</i>)						
15.	Saya mengadakan kerjasama dengan guru dari sekolah lain	STS	TS	RG	S	SS
16.	Saya menghargai rekan kerja meskipun berbeda pendapat	STS	TS	RG	S	SS
17.	Saya memberikan ucapan selamat pada teman yang berprestasi	STS	TS	RG	S	SS
18.	Saya berdiskusi dengan teman satu mata pelajaran jika menemui kesulitan dalam mengajar	STS	TS	RG	S	SS
19.	Saya bertukar informasi dengan rekan guru mata pelajaran lain yang relevan	STS	TS	RG	S	SS
Kesetaraan (<i>equality</i>)						
20.	Saya memberikan pendapat ketika rapat dinas	STS	TS	RG	S	SS
21.	Saya berdiskusi dengan guru satu mata pelajaran tentang materi yang belum dipahami	STS	TS	RG	S	SS

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Motivasi Instrinsik						
22.	Saya menekuni pekerjaan karena ingin meningkatkan karir	STS	TS	RG	S	SS
23.	Harapan saya untuk meningkatkan karir mendorong saya untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya dalam melaksanakan pekerjaan	STS	TS	RG	S	SS
24.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapat kepercayaan dari orang lain	STS	TS	RG	S	SS
25.	Saya melakukan remedial kepada siswa yang memperoleh nilai dibawah KKM	STS	TS	RG	S	SS
26.	Saya berdiskusi sesama rekan kerja apabila menemukan masalah	STS	TS	RG	S	SS
27.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walaupun harus mengeluarkan tenaga pikiran bahkan materi	STS	TS	RG	S	SS
28.	Saya tetap mengajar walaupun dalam keadaan sakit	STS	TS	RG	S	SS
29.	Mencapai keberhasilan siswa yang saya didik bukan merupakan keharusan bagi saya	STS	TS	RG	S	SS
30.	Saya menyelesaikan tugas yang diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu	STS	TS	RG	S	SS

31.	Saya dapat menyampaikan ide atau penemuan pada pihak sekolah	STS	TS	RG	S	SS
32.	Saya berusaha mengikuti perkembangan teknologi dalam melaksanakan proses KBM	STS	TS	RG	S	SS
Motivasi Ekstrinsik						
33.	Saya bekerja karena keinginan pribadi	STS	TS	RG	S	SS
34.	Saya bekerja semata-mata ingin memperoleh penghargaan dari pimpinan	STS	TS	RG	S	SS
35.	Bila ada masalah dalam pekerjaan saya mendapat dukungan moril dari teman	STS	TS	RG	S	SS
36.	Teman sekerja dapat mendorong saya bekerja dengan baik	STS	TS	RG	S	SS
37.	Saya senang dengan kondisi sekolah tempat kerja saya	STS	TS	RG	S	SS
38.	Sarana dan prasarana sekolah dapat mendukung kreativitas mengajar saya	STS	TS	RG	S	SS
39.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup	STS	TS	RG	S	SS
40.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	STS	TS	RG	S	SS
41.	Gaji yang saya terima mendorong saya semangat bekerja	STS	TS	RG	S	SS

INSTRUMEN KINERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
		1	2	3	4	5
Kompetensi Pedagogik						
42.	Saya menetapkan KKM mata pelajaran diawal tahun pelajaran	STS	TS	RG	S	SS
43.	Saya membuat Program Semester, Program Tahunan dan RPP setiap awal tahun pelajaran	STS	TS	RG	S	SS
44.	Saya membimbing siswa jika mengalami kesulitan dalam belajar	STS	TS	RG	S	SS
45.	Saya mengkaji bahan pelajaran yang akan diajarkan	STS	TS	RG	S	SS
46.	Saya memotivasi siswa	STS	TS	RG	S	SS
47.	Saya menyusun kisi-kisi soal ujian	STS	TS	RG	S	SS
48.	Saya mengisi daftar hadir setiap hari	STS	TS	RG	S	SS
49.	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS
50.	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal	STS	TS	RG	S	SS
Kompetensi Kepribadian						
51.	Saya memiliki komitmen dan kemauan yang tinggi	STS	TS	RG	S	SS
52.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang kokoh dalam melaksanakan fungsinya sebagai guru	STS	TS	RG	S	SS
53.	Saya memiliki rasa kasih sayang kepada siswa tanpa membeda-bedakan	STS	TS	RG	S	SS
54.	Saya menjaga wibawa sebagai guru	STS	TS	RG	S	SS

	dihadapan siswa					
Kompetensi Profesional						
55.	Saya menganalisis hasil ulangan harian/ulangan umum siswa	STS	TS	RG	S	SS
56.	Saya mampu menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar siswa	STS	TS	RG	S	SS
57.	Saya menguasai bagaimana menyusun rencana pelajaran yang mengemas isi, menggunakan media teknologi dan <i>values</i> dalam setiap proses pembelajaran	STS	TS	RG	S	SS
58.	Saya menambah materi pelajaran dari berbagai sumber yang relevan	STS	TS	RG	S	SS
Kompetensi Sosial						
59.	Saya mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan siswa	STS	TS	RG	S	SS
60.	Saya memahami pentingnya hubungan antara sekolah dengan orang tua dan tokoh masyarakat yang berpengaruh terhadap proses pendidikan	STS	TS	RG	S	SS
61.	Saya mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	STS	TS	RG	S	SS
62.	Saya melakukan kunjungan kerumah orang tua siswa yang anaknya memiliki masalah dalam proses belajar mengajar	STS	TS	RG	S	SS

Lampiran 2 : Tabulasi Data Mentah

DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Komunikasi Interpersonal

NO	RESPONDEN	NOMOR SOAL																														
		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	A	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4
2	B	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	
3	C	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	
4	D	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	E	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
6	F	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	G	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	
8	H	4	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	2	2	4	3	4	2	
9	I	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	
10	J	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	
11	K	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3
12	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	M	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	
14	N	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	
15	O	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	
16	P	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	
17	Q	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	
18	R	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
19	S	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	3	
20	T	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	3	

DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Motivasi Kerja

NO	RESPONDEN	NOMOR SOAL																													
		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
1	A	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
2	B	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	5
3	C	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4
4	D	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	4
5	E	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4
6	F	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4
7	G	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	3
8	H	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3
9	I	5	5	3	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5
10	J	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
11	K	5	5	3	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5
12	L	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
13	M	5	4	4	4	1	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	1	2	3	1	4	4	3	4
14	N	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4
15	O	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	1	4	4	1	5	5	5	4
16	P	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	4	4	1	5	5	5	4
17	Q	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	1	4	2	1	5	5	5	4
18	R	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	5
19	S	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	1	4	4	2	5	4	5	4
20	T	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	1	4	2	1	5	5	5	4

DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Kinerja Guru

NO	RESPONDEN																																
		60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
1	A	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5		
2	B	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	
3	C	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	
4	D	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
5	E	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
6	F	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	G	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
8	H	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5
9	I	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
10	J	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
11	K	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
12	L	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	M	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	2	3	
14	N	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
15	O	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	
16	P	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
17	Q	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
18	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	
19	S	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	T	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	

DATA HASIL PENELITIAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL																				JUMLAH	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	101
2	2	4	4	4	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	72
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	78
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	101
5	5	5	3	4	2	2	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	89
6	6	4	3	4	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	82
7	7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	80
8	8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	79
9	9	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	87
10	10	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	86
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	88
12	12	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
13	13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	103
14	14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	79
15	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	88
16	16	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	72
17	17	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	78
18	18	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	5	93

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL																				JUMLAH	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
19	19	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	49
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
21	21	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	92
22	22	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	84
23	23	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	85
24	24	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	96
25	25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	84
26	26	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	82
27	27	4	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	2	4	79
28	28	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	91
29	29	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97
30	30	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	76
31	31	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	95
32	32	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	96
33	33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	90
34	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	88
35	35	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	96
36	36	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	82
37	37	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	5	77

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL																				JUMLAH	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
38	38	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	83
39	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	100
40	40	1	2	4	4	3	5	5	4	5	5	3	1	5	4	4	5	5	4	4	4	4	81
41	41	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	3	61
42	42	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	75
43	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	84
44	44	5	4	5	4	1	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	85
JUMLAH		179	170	183	150	154	179	174	182	190	184	182	177	188	177	164	183	194	198	182	156	184	3730

DATA HASIL PENELITIAN MOTIVASI KINERJA

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	85
2	2	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	64
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	71
4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	2	4	5	5	4	3	4	3	81
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	86
6	6	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	84
7	7	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	64
8	8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	3	2	4	3	76
9	9	4	4	5	5	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	78
10	10	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	83
11	11	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	83
12	12	3	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	75
13	13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	95
14	14	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	76
15	15	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	83
16	16	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80
17	17	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	72
18	18	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	1	2	3	5	1	5	5	5	76
19	19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	45
20	20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	78

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	1	4	4	5	4	4	4	5	84
22	22	4	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	76
23	23	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	80
24	24	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	85
25	25	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	77
26	26	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	75
27	27	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	71
28	28	5	4	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	4	79
29	29	5	4	4	5	4	4	4	1	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	77
30	30	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	67
31	31	4	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	5	85
32	32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	2	4	4	87
33	33	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	74
34	34	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	83
35	35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	2	4	4	87
36	36	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	76
37	37	4	4	3	5	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	5	4	5	3	3	4	71
38	38	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	1	4	4	73
39	39	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	2	4	5	5	4	3	4	3	81
40	40	4	5	4	4	4	5	4	1	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	4	5	67
41	41	1	1	4	4	4	4	3	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	59

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
42	42	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	70
43	43	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	81
44	44	4	4	4	5	5	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	74
JUMLAH		0	173	178	186	178	179	139	126	173	159	173	168	85	153	166	170	162	147	170	168	3225



NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA GURU																				JML	
		42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61		62
19	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	48
20	20	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
21	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	100
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
23	23	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	89
24	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	101
25	25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	96
26	26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	90
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	81
28	28	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	96
29	29	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	83
30	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	1	2	74
31	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
32	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	97
33	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
34	34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
35	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	4	97
36	36	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	80
37	37	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	81

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA GURU																					
		42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	JML
38	38	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	77
39	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	99
40	40	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	89
41	41	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	77
42	42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	5	2	1	78
43	43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	85
44	44	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	80



REKAPITULASI JUMLAH SKOR TIAP-TIAP VARIABEL

NO	RESPONDEN	SKOR TOTAL		
		KOMUNIKASI INTERPERSONAL	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
1	AGUS MUSTOPA, S.Pd.M.TPd	101	85	91
2	JASNI BAHARI, S.Pd	72	64	70
3	ZUARDI, S.Pd	78	71	75
4	Dra. ARIANI	101	81	98
5	NASUTION, S.Pd	89	86	83
6	Dra. NURHAWATI	82	84	91
7	JOND SUHERI, S.Pd	80	64	77
8	MAYA SYNTHA, S.Pd	79	76	78
9	TRI NOVARIANI, S.Pd	87	78	80
10	YESSY LEASMI, S.Pd	86	83	86
11	SILVIA SUSANTI, S.Pd	88	83	92
12	YARNEN LINDA, S.Pd	82	75	83
13	ZASMILI INDA ROZA, M.Sn	103	95	104
14	ARNELLY, SE.M.Pd	79	76	76
15	FARIDA ERIYATI, S.Pd	88	83	92
16	URWATIL USQA, S.Pd	72	80	81
17	YULIANSYAH DARMA PUTRA, M.Pd.Si	78	72	86
18	KRISMAR WARTININGSIH, M.Pd	93	76	100
19	ENNY AGRESTARIA, S.Pd	49	45	48
20	EMI ATIKA, S.Pd	84	78	92
21	SISRIENI, S.Pd	92	84	100
22	ALI IBNI, S.Sos.I	84	76	83
23	ESI MARLINA, S.Pd	85	80	89
24	LIFRA DEWI, M.Pd.Si	96	85	101
25	CAROLINE, S.Pd	84	77	96
26	NIA YUNIA WATI, S.Pd	82	75	90
27	SALMIYAWATI, S.Pdi	79	71	81
28	M. AMPERA, SE	91	79	96
29	TITI SUMANTI, S.Sos	97	77	83

30	KIKI ERFANI, S.Pd	76	67	74
31	BASYARUDIN, S.Pd	95	85	105
32	SYAFRIYANI, S.Pd	96	87	97
33	RAHMI KURNIAWATI, S.Pd	90	74	83
34	SRI MURNI, S.Pd	88	83	93
35	FITRIANI, S.Pdi	96	87	97
36	MUSLIHATUL HAYATI, S.Sos. I	82	76	80
37	MEVA ARIANI, S.Pd	77	71	81
38	SEPTO HARDI, S,Pd	83	73	77
39	SUSEPTI NASARI, S.Pd	100	81	99
40	SABARRUDIN, S.Pd	81	67	89
41	HILMAN NOVYADI, S,Pd	61	59	77
42	CITRA MANDASARI, S.Pd	75	70	78
43	NON FITRIA, S.Pd	84	81	85
44	ZULFANEDI, S,Pd	85	74	80



Lampiran 3 : Print Out Hasil SPSS

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Variabel Komunikasi Interpersonal

Notes		
Output Created		19-Apr-2016 14:41:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	124.2500	148.408	.132	.932
Pertanyaan 2	123.7500	147.039	.182	.931
Pertanyaan 3	123.4500	143.629	.665	.925
Pertanyaan 4	124.0000	141.368	.573	.925
Pertanyaan 5	123.6000	141.621	.585	.925
Pertanyaan 6	123.8000	137.116	.817	.922
Pertanyaan 7	123.5500	142.997	.689	.925
Pertanyaan 8	123.5000	146.789	.380	.928
Pertanyaan 9	123.5500	141.629	.805	.924
Pertanyaan 10	123.7500	139.566	.736	.923
Pertanyaan 11	123.4500	145.418	.510	.926
Pertanyaan 12	123.7000	138.642	.639	.924
Pertanyaan 13	123.4000	151.832	-.033	.931
Pertanyaan 14	123.8500	139.397	.695	.924
Pertanyaan 15	123.8500	140.345	.637	.924
Pertanyaan 16	123.9500	135.524	.703	.923
Pertanyaan 17	123.8500	138.239	.767	.923
Pertanyaan 18	124.1000	132.305	.823	.921
Pertanyaan 19	124.0500	136.155	.843	.922
Pertanyaan 20	123.7500	139.145	.763	.923
Pertanyaan 21	123.8500	140.976	.678	.924
Pertanyaan 22	123.3500	147.187	.398	.927
Pertanyaan 23	123.7500	139.145	.763	.923
Pertanyaan 24	123.9000	141.779	.568	.925
Pertanyaan 25	124.7000	148.116	.163	.931
Pertanyaan 26	124.2000	143.432	.212	.935
Pertanyaan 27	123.7500	139.145	.763	.923
Pertanyaan 28	123.9000	138.621	.689	.924
Pertanyaan 29	123.6500	148.766	.213	.929
Pertanyaan 30	124.7000	148.116	.163	.931

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VA
R00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00023 VAR00024 VAR00027 VAR00028
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		19-Apr-2016 14:43:41
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 20
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00023 VAR00024 VAR00027 VAR00028 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	0:00:00.000 0:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 3	86.0500	113.418	.630	.958
Pertanyaan 4	86.6000	111.937	.511	.960
Pertanyaan 5	86.2000	110.484	.640	.958
Pertanyaan 6	86.4000	106.779	.852	.955
Pertanyaan 7	86.1500	112.555	.684	.958
Pertanyaan 9	86.1500	110.766	.856	.956
Pertanyaan 10	86.3500	108.871	.779	.956
Pertanyaan 11	86.0500	114.892	.485	.959
Pertanyaan 12	86.3000	107.589	.702	.957
Pertanyaan 14	86.4500	108.576	.746	.957
Pertanyaan 15	86.4500	110.682	.599	.958
Pertanyaan 16	86.5500	106.471	.669	.958
Pertanyaan 17	86.4500	107.524	.820	.956
Pertanyaan 18	86.7000	102.326	.861	.955
Pertanyaan 19	86.6500	106.450	.842	.955
Pertanyaan 20	86.3500	108.029	.842	.956
Pertanyaan 21	86.4500	109.629	.761	.957
Pertanyaan 23	86.3500	108.029	.842	.956
Pertanyaan 24	86.5000	112.158	.514	.959
Pertanyaan 27	86.3500	108.029	.842	.956
Pertanyaan 28	86.5000	109.421	.636	.958

Variabel Motivasi Kerja

```

RELIABILITY  /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VA
R00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051
VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059
VAR00060  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created		19-Apr-2016 14:44:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.015

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 31	111.3500	144.976	.643	.864
Pertanyaan 32	111.5000	145.737	.610	.865
Pertanyaan 33	111.8500	146.661	.388	.867
Pertanyaan 34	112.0000	136.632	.772	.858
Pertanyaan 35	112.9500	154.366	-.089	.884

Pertanyaan 36	111.8000	140.168	.692	.861
Pertanyaan 37	112.7000	149.800	.048	.881
Pertanyaan 38	111.7000	135.589	.770	.857
Pertanyaan 39	111.5500	149.629	.290	.869
Pertanyaan 40	111.6500	144.871	.536	.865
Pertanyaan 41	111.6000	142.253	.610	.863
Pertanyaan 42	111.7000	135.589	.770	.857
Pertanyaan 43	111.6000	141.832	.635	.862
Pertanyaan 44	112.0500	144.892	.637	.864
Pertanyaan 45	111.7000	135.589	.770	.857
Pertanyaan 46	111.6000	142.253	.610	.863
Pertanyaan 47	111.4500	137.524	.779	.858
Pertanyaan 48	112.7000	143.589	.263	.872
Pertanyaan 49	111.6500	136.239	.722	.858
Pertanyaan 50	111.9000	141.358	.696	.861
Pertanyaan 51	111.7000	144.642	.581	.864
Pertanyaan 52	111.7500	137.355	.756	.858
Pertanyaan 53	113.5000	148.053	.084	.881
Pertanyaan 54	112.6500	151.187	.040	.876
Pertanyaan 55	112.7500	155.355	-.142	.878
Pertanyaan 56	113.4000	162.358	-.298	.895
Pertanyaan 57	111.6000	141.937	.567	.863
Pertanyaan 58	111.6500	144.029	.465	.865
Pertanyaan 59	111.9000	135.568	.675	.859
Pertanyaan 60	111.7500	143.461	.607	.864

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00034 VAR00036 VAR00038
VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VA
R00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00057 VAR00059 VAR00060 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		19-Apr-2016 14:47:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00031 VAR00032 VAR00034 VAR00036 VAR00038 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00057 VAR00059 VAR00060 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL	
Resources	Processor Time	0:00:00.016	
	Elapsed Time	0:00:00.016	

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 31	78.5500	136.787	.811	.966
Pertanyaan 32	78.7000	138.326	.714	.967
Pertanyaan 34	79.2000	131.011	.749	.966
Pertanyaan 36	79.0000	132.000	.815	.965
Pertanyaan 38	78.9000	127.358	.881	.964
Pertanyaan 40	78.8500	138.555	.542	.968
Pertanyaan 41	78.8000	133.958	.743	.966
Pertanyaan 42	78.9000	127.358	.881	.964
Pertanyaan 43	78.8000	133.326	.783	.965
Pertanyaan 44	79.2500	137.882	.703	.967
Pertanyaan 45	78.9000	127.358	.881	.964
Pertanyaan 46	78.8000	135.116	.670	.967
Pertanyaan 47	78.6500	131.608	.770	.965
Pertanyaan 49	78.8500	127.924	.834	.965

Pertanyaan 50	79.1000	132.726	.859	.965
Pertanyaan 51	78.9000	136.411	.731	.966
Pertanyaan 52	78.9500	129.313	.864	.964
Pertanyaan 57	78.8000	133.537	.695	.966
Pertanyaan 59	79.1000	126.937	.792	.966
Pertanyaan 60	78.9500	136.576	.654	.967

Variabel Kinerja Guru

```
RELIABILITY /VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065
VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VA
R00074 VAR00075 VAR00076 VAR00077 VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081
VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089
VAR00090 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		19-Apr-2016 14:48:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00077 VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 VAR00090 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.016

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 61	124.3000	98.958	.745	.888
Pertanyaan 62	124.1500	106.345	.493	.894
Pertanyaan 63	124.1000	103.358	.801	.890
Pertanyaan 64	125.9500	110.576	-.026	.916
Pertanyaan 65	124.4500	102.892	.474	.894
Pertanyaan 66	124.0000	104.632	.722	.891
Pertanyaan 67	123.9500	104.576	.773	.891
Pertanyaan 68	124.2500	105.145	.390	.896
Pertanyaan 69	124.8500	105.082	.364	.896
Pertanyaan 70	124.3500	98.661	.712	.888
Pertanyaan 71	124.0500	103.524	.807	.890
Pertanyaan 72	124.4000	100.779	.645	.890
Pertanyaan 73	123.9500	104.576	.773	.891
Pertanyaan 74	124.0000	102.947	.736	.890
Pertanyaan 75	124.1500	104.029	.721	.891
Pertanyaan 76	123.9000	107.358	.503	.895
Pertanyaan 77	124.2500	105.145	.390	.896
Pertanyaan 78	124.3000	106.116	.525	.894
Pertanyaan 79	124.1500	110.029	.141	.899
Pertanyaan 80	124.0000	106.105	.565	.893
Pertanyaan 81	125.9500	110.576	-.026	.916
Pertanyaan 82	124.4000	104.884	.695	.892
Pertanyaan 83	124.5500	103.734	.646	.891
Pertanyaan 84	124.2000	102.905	.692	.891
Pertanyaan 85	124.5500	107.629	.531	.895
Pertanyaan 86	124.7000	104.958	.567	.893
Pertanyaan 87	124.5500	104.576	.573	.893
Pertanyaan 88	124.4500	104.682	.513	.893
Pertanyaan 89	124.7500	101.250	.594	.891
Pertanyaan 90	124.7000	109.168	.139	.900

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00070
VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VA    R00078 VAR00080
VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		19-Apr-2016 14:51:44
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 20
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00078 VAR00080 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	0:00:00.000 0:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 61	97.5000	78.263	.870	.947
Pertanyaan 62	97.3500	85.187	.650	.950
Pertanyaan 63	97.3000	83.589	.841	.948
Pertanyaan 65	97.6500	80.661	.666	.950
Pertanyaan 66	97.2000	84.800	.756	.949
Pertanyaan 67	97.1500	85.292	.741	.949
Pertanyaan 70	97.5500	77.524	.862	.947
Pertanyaan 71	97.2500	83.566	.868	.948
Pertanyaan 72	97.6000	79.621	.791	.948
Pertanyaan 73	97.1500	85.292	.741	.949
Pertanyaan 74	97.2000	84.484	.644	.950
Pertanyaan 75	97.3500	84.450	.731	.949
Pertanyaan 76	97.1000	87.147	.555	.951
Pertanyaan 78	97.5000	87.421	.414	.952
Pertanyaan 80	97.2000	86.168	.593	.950
Pertanyaan 82	97.6000	85.621	.658	.950
Pertanyaan 83	97.7500	84.197	.652	.950
Pertanyaan 84	97.4000	83.200	.722	.949
Pertanyaan 85	97.7500	88.618	.408	.952
Pertanyaan 86	97.9000	85.463	.557	.951
Pertanyaan 87	97.7500	84.408	.632	.950
Pertanyaan 88	97.6500	85.082	.516	.951
Pertanyaan 89	97.9500	81.103	.658	.950


```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00070
VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VA    R00080 VAR00082
VAR00083 VAR00084 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		19-Apr-2016 14:52:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00080 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.030

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 61	88.9500	71.734	.881	.948
Pertanyaan 62	88.8000	78.274	.678	.951
Pertanyaan 63	88.7500	77.039	.835	.949
Pertanyaan 65	89.1000	73.989	.680	.951
Pertanyaan 66	88.6500	78.029	.772	.950
Pertanyaan 67	88.6000	78.568	.748	.950
Pertanyaan 70	89.0000	70.947	.878	.948
Pertanyaan 71	88.7000	76.853	.882	.949
Pertanyaan 72	89.0500	72.997	.805	.949
Pertanyaan 73	88.6000	78.568	.748	.950
Pertanyaan 74	88.6500	77.818	.647	.951
Pertanyaan 75	88.8000	77.853	.727	.950
Pertanyaan 76	88.5500	80.471	.546	.952
Pertanyaan 80	88.6500	79.292	.615	.952
Pertanyaan 82	89.0500	79.313	.612	.952
Pertanyaan 83	89.2000	77.747	.634	.951
Pertanyaan 84	88.8500	76.766	.708	.950
Pertanyaan 86	89.3500	79.082	.527	.953
Pertanyaan 87	89.2000	78.063	.603	.952
Pertanyaan 88	89.1000	78.516	.507	.953
Pertanyaan 89	89.4000	74.463	.668	.952

Hasil SPSS Analisis Jalur

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003
/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

	Output Created	24-Apr-2016 10:39:17
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.031

[DataSet0]

Correlations

		Komunikasi Interpersonal (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Komunikasi Interpersonal (X1)	Pearson Correlation	1	.840**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.840**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.831**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44

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

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT VAR00003
/METHOD=ENTER VAR00001 VAR00002.
    
```

Regression

Notes		
	Output Created	24-Apr-2016 10:40:53
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	44
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT VAR00003 /METHOD=ENTER VAR00001 VAR00002.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.032
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.720	5.68331

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3634.860	2	1817.430	56.267	.000 ^a
	Residual	1324.299	41	32.300		
	Total	4959.159	43			

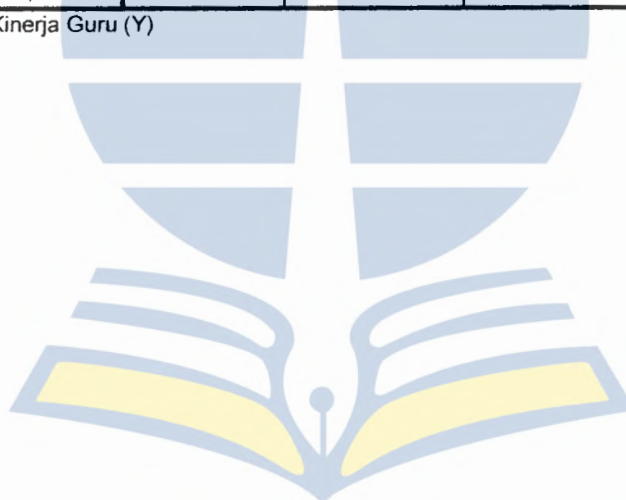
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.248	7.812		.672	.505
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.527	.154	.509	3.421	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.474	.185	.382	2.568	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)



VALIDASI INSTRUMENT

A. TUJUAN :

Tujuan penggunaan instrument ini adalah untuk mengukur validitas angket tentang Komunikasi interpersonal , Motivasi dan Kinerja Guru

B. PETUNJUK

Bapak /ibuk dapat memberikan penilaian / masukan dengan mengisi keterangan pada kolom yang tersedia berdasarkan lembaran Instrumen yang ada

C. PENILAIAN

D. Kriteria penilaian ;; Kesesuaian Indikator dengan Butiran angket , bahasa jelas, angket dirumuskan secara singkat dan jelas

No	Variabel	Indikator	A (Baik)	B (Cukup)	C (Kurang)
1	Komunikasi Interpersonal	1. Emphati	✓		
		2. Dukungan	✓		
		3. Kepositifan		✓	
		4. Kesetaraan	✓		
		5. Terbuka	✓		
2	Motivasi	1. ekstrinsik	✓		
		2. intrisik	✓		
3.	Kinerja Guru	1. Kompetensi Padeagogik	✓		
		2. Kopetensi profesional	✓		
		3. Kompetensi Kepribadian	✓		
		4. Kompetensi Sosial	✓		

E. SARAN

.....

.....

.....

.....

Peneliti : Meva Ariyanti

NPM : 500633715

Bengkulu ,4 maret 2016

Validator



Dr Irwandi M Pd

VALIDASI INSTRUMENT

A. TUJUAN :

Tujuan penggunaan instrument ini adalah untuk mengukur validitas angket tentang Komunikasi interpersonal , Motivasi dan Kinerja Guru

B. PETUNJUK

Bapak /ibuk dapat memberikan penilaian / masukan dengan mengisi keterangan pada kolom yang tersedia berdasarkan lembaran Instrumen yang ada

C. PENILAIAN

D. Kriteria penilaian :: Kesesuaian Indikator dengan Butiran angket , bahasa jelas, angket dirumuskan secara singkat dan jelas

No	Variabel	Indikator	A (Baik)	B (Cukup)	C (Kurang)
1	Komunikasi Interpersonal	1. Emphati	✓		
		2. Dukungan	✓		
		3. Kepositifan	✓		
		4. Kesetaraan		✓	
		5. Terbuka	✓		
2	Motivasi	1. ekstrinsik	✓		
		2. intrisik	✓		
3.	Kinerja Guru	1. Kompetensi Padegogik	✓		
		2. Kopetensi profesional	✓		
		3. Kompetensi Kepribadian	✓		
		4. Kompetensi Sosial	✓		

E. SARAN

.....

.....

.....

.....

Peneliti : Meva Ariyanti

NPM : 500633715

Bengkulu ,4 maret 2016

Validator



Dr Risnanosanti M Pd



PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO
DINAS PENDIDIKAN
SMAN 01 MUKOMUKO

Jl. Koto Jaya Telp. (0737) 71061 Mukomuko 38365

Email : sman1mmu@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 420/096/DPK/SMAN.01/MM/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: AGUS MUSTOPA, S.Pd., M.TPd.
Tempat tanggal lahir	: Bandung, 15 Juli 1968
Pangkat/golongan	: Pembina/IV/a
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Organisasi	: SMAN 01 Mukomuko

Menerangkan bahwa mahasiswa Program S2, yang tersebut dibawah ini :


Nama	: Meva Ariyanti
NIM	: 500633715
Program Studi	: Magister Manajemen
Bidang Minat	: Management Pendidikan

Telah selesai melaksanakan praktek kerja/penelitian di SMAN 01 Mukomuko dengan judul Penelitian "Studi Korelasional Antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di SMAN 01 Mukomuko".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya.

Mukomuko, 21 April 2016

Kepala Sekolah,


AGUS MUSTOPA, S.Pd., M.TPd.
 NIP. 19680715 199001 1 002

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI



UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu

Jl. Sadang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225

Tlp: 0736-26294, Faksimile: 0736-346177

E-mail: bengkulu@ut.ac.id

Nomor : 239/UN31.26/AK/2016
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

24 Maret 2016

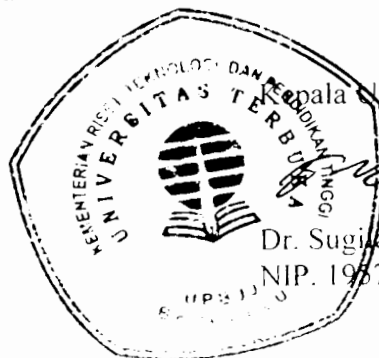
Yth. Kepala Sekolah SMA Negeri 1
Kabupaten Mukomuko
di Mukomuko

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang tersebut di bawah ini:

Nama : Meva Ariyanti
NIM : 500633715
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Minat : Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Studi Korelasional Antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mukomuko

Untuk keperluan tersebut di atas, mohon izin mengadakan penelitian di wilayah Saudara. Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas perhatian saudara, diucapkan terima kasih.



Kepala UPBJJ-UT Bengkulu

Dr. Sugiwar

NIP. 195705031987031002