



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI
KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

ORINA ASTUTY

NIM. 500634842

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bandar Lampung,

Yang menyatakan



ORINA ASTUTY

NIM 500634842

ABSTRAK**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Orina Astuty

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh: 1) komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, 2) disiplin kerja terhadap kinerja guru serta 3) komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian *ex post facto*, variabel bebas adalah komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, variabel terikat adalah kinerja guru. Sampel penelitian guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan berjumlah 115 orang di 30 SD Negeri. Data diperoleh melalui teknik angket, dianalisis menggunakan teknik korelasional dan regresi secara sederhana dan ganda, dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: 1) terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, berarti semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin di sekolah, semakin baik kinerja guru, 2) terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru berarti semakin baik disiplin kerja guru, maka semakin baik kinerja, 3) terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja guru, berarti semakin baik komunikasi interpersonal di sekolah dan disiplin kerja guru, maka semakin baik kinerja guru.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kinerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOL IN THE PENENGAHAN SUBDISTRICT OF SOUTH LAMPUNG REGENCY

Orina Astuty

Postgraduate
Open University

The purpose of this study was to determine the effect of: 1) interpersonal communication on teacher performance, 2) work discipline on teacher performance and 3) simultaneous interpersonal communication and work discipline on teacher performance in elementary school in the Penengahan Subdistrict, South Lampung Regency. Research type *Ex post facto*, the independent variable is interpersonal communication and work discipline, the dependent variable is teacher performance. The research sample of elementary school teachers in Penengahan Subdistrict, South Lampung Regency is 115 people in 30 public elementary schools. Data obtained through a questionnaire technique, analyzed using correlational techniques and simple and multiple regression, conducted tests of normality and homogeneity. The results of the study: 1) there is a significant influence between interpersonal communication on teacher performance, meaning the better interpersonal communication established at school, the better the teacher's performance, 2) there is a significant influence between work discipline on teacher performance means the better the discipline of teacher work, the more good performance, 3) there is a significant influence between interpersonal communication and joint work discipline on teacher performance, meaning the better interpersonal communication in school and teacher work discipline, the better the teacher's performance.

Keywords: interpersonal communication, work discipline, teacher performance

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SD NEGERI KECAMATAN
PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG
SELATAN

Penyusun TAPM : ORINA ASTUTY

NIM : 500634842

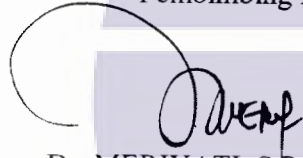
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar


Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020

Menyetujui :

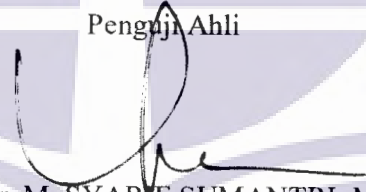
Pembimbing I

Pembimbing II,


Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd
NIP. 196906081994032001


Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc
NIP. 197306192002122002

Penguji Ahli

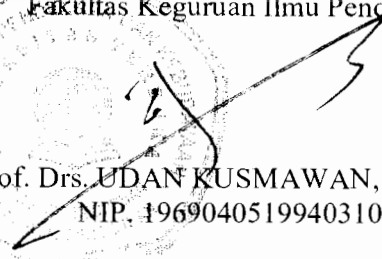

Prof. Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd
NIP. 196106151986121001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Pendidikan Dasar

Dekan
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan


Dr. Ir. AMALIA SAPRIATI, M.A
NIP. 196008211986012001


Prof. Drs. UDAN KUSMAWAN, M.A., Ph.D
NIP. 196904051994031002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : ORINA ASTUTY
 NIM : 500634842
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
 Judul TAPM : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
 DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
 SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN
 KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :
 Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020
 Waktu : 15.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. SITI JULAEHA, M.A

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd

Pembimbing I

Nama : Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd

Pembimbing II

Nama : Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Adapun judul tugas akhir ini yaitu “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Lampung Selatan”.

Tujuan penulisan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada Universitas Terbuka UPBJJ-Bandar Lampung. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karenanya penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dra. Sri Ismulyati, M.Si, selaku Direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung.
2. Ibu Dra. Suhaila, M.Pd, selaku penanggung jawab program Pascasarjana UPBJJ-UT Bandar Lampung.
3. Dr. Meriyati, S.Pd, M.Pd, selaku dosen pembimbing.
4. Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc, selaku dosen pembimbing
5. Bapak/Ibu Dosen dan Staf UPBJJ-UT Bandar Lampung
6. Bapak Kepala BKD dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan
7. Bapak/Ibu dewan guru Kecamatan Penengahan
8. Suami dan anak-anakku tercinta
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Pendidikan Dasar UPBJJ-UT Bandar Lampung

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun yang lebih baik untuk generasi penerus kita.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini berguna bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Bandar Lampung, Februari 2020

Penulis



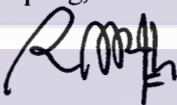
ORINA ASTUTY



RIWAYAT HIDUP

Nama : ORINA ASTUTY
NIM : 500634842
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat / Tanggal Lahir : KOTABUMI, 07 April 1979
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di KOTABUMI pada tahun 1991
Lulus SMP di KOTABUMI pada tahun 1994
Lulus SMA di KOTABUMI pada tahun 1997
Lulus D2 di UNILA pada tahun 2008
Lulus S1 di UT pada tahun 2012
Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 s/d 2003 sebagai tenaga honorer daerah di
PEMKAB Lampung Barat.
Tahun 2010 s/d sekarang sebagai PNS di PEMKAB
Lampung Selatan.

Bandar Lampung, Februari 2020

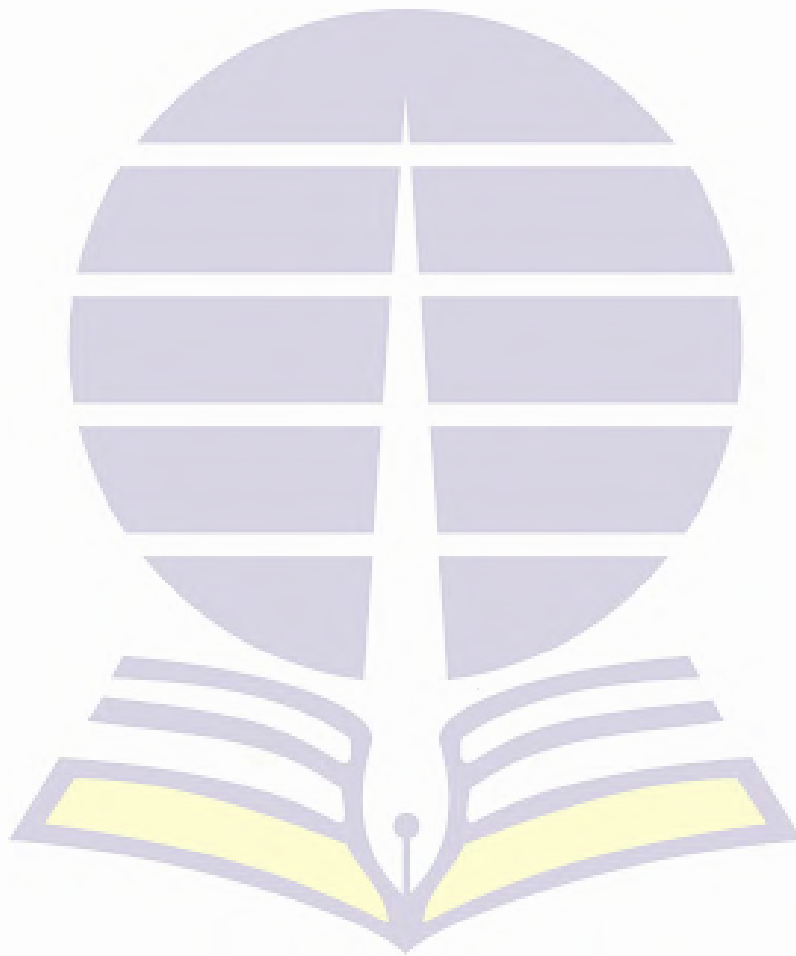

ORINA ASTUTY
NIM. 500634842

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN TAPM	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Guru	8
1. Teori Kinerja	8
2. Faktor Pengaruh Kinerja Guru	10
3. Penilaian Kinerja Guru	12
B. Komunikasi Interpersonal	18
C. Disiplin Kerja	26
1. Teori Disiplin Kerja	26
2. Jenis Disiplin Kerja	29
3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	33
D. Penelitian Terdahulu	39
E. Kerangka Pikir	42

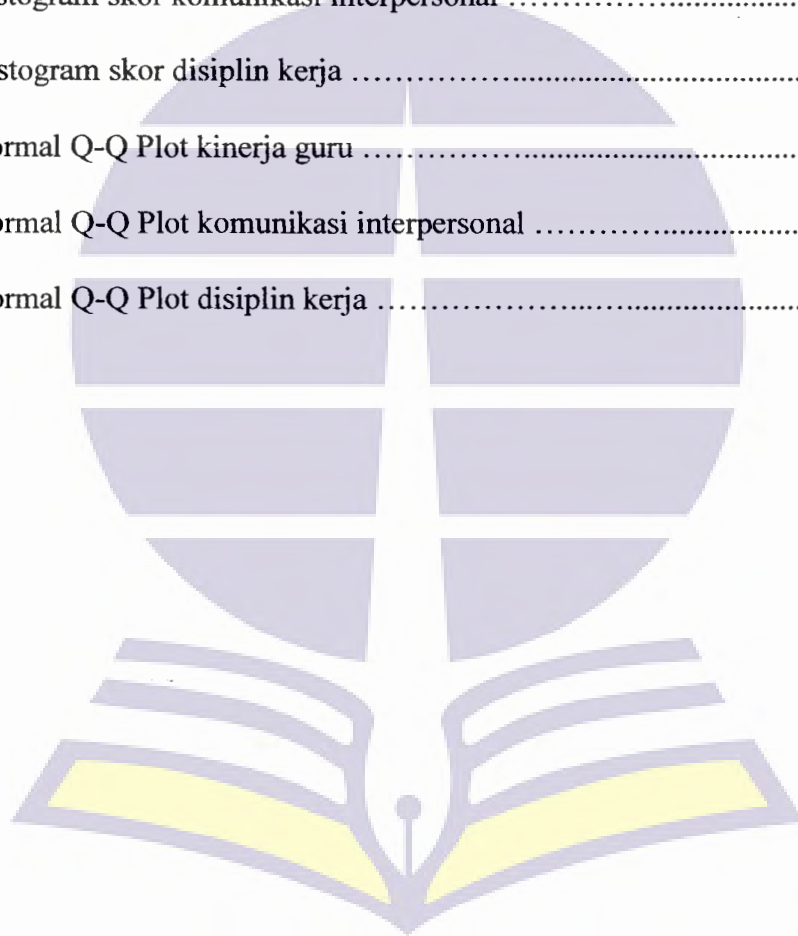
F. Operasionalisasi Variabel	45
G. Hipotesis	48
III. METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Sumber Informasi	51
C. Prosedur Pengumpulan Data	54
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas	65
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	71
1. Teknik Analisis Data	71
2. Pengujian Prasyarat Analisis	71
3. Pengujian Hipotesis	75
4. Uji Signifikansi Regresi	78
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	79
A. Deskripsi Objek Penelitian	79
B. Hasil	79
1. Variabel Kinerja Guru	80
2. Variabel Komunikasi Interpersonal	81
3. Variabel Disiplin Kerja	82
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	84
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	88
C. Pembahasan	92
1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	93
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	95
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	97

V. KESIMPULAN DAN SARAN	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	104



DAFTAR BAGAN

Gambar	Halaman
2.1 Model teoritis konstelasi pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	45
4.1 Histogram skor kinerja guru	80
4.2 Histogram skor komunikasi interpersonal	82
4.3 Histogram skor disiplin kerja	83
4.4 Normal Q-Q Plot kinerja guru	85
4.5 Normal Q-Q Plot komunikasi interpersonal	85
4.6 Normal Q-Q Plot disiplin kerja	86

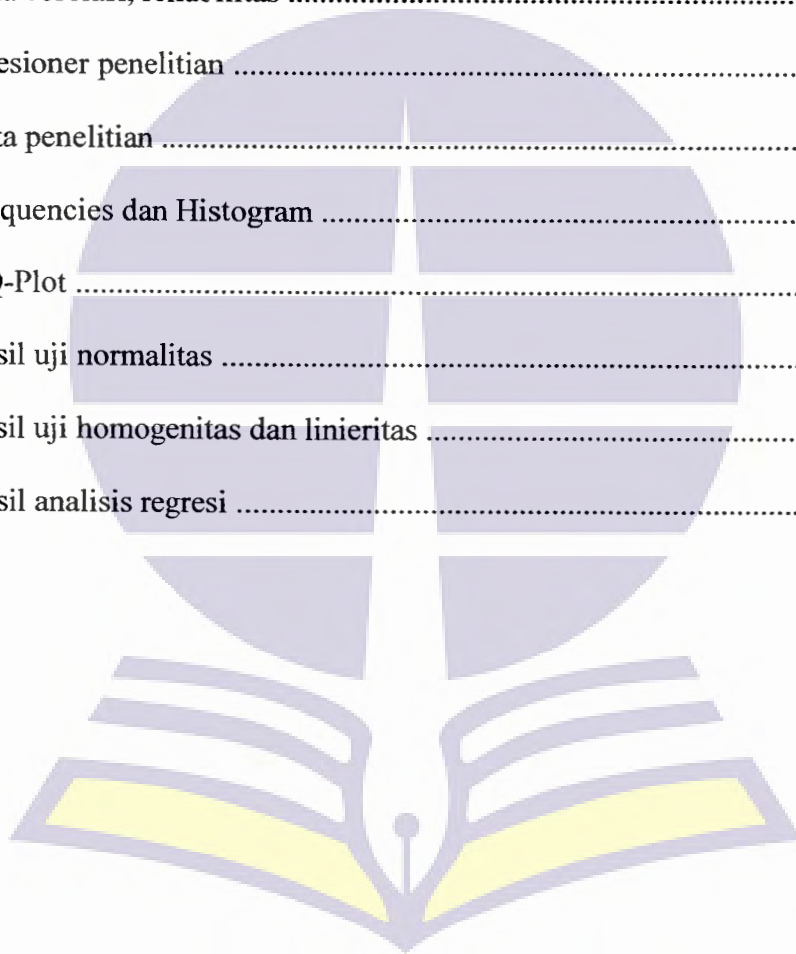


DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Skala Likert Kinerja Guru	55
3.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	56
3.3 Skala Likert Komunikasi Interpersonal	57
3.4 Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal	57
3.5 Skala Likert Disiplin Kerja	57
3.6 Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	58
3.7 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	62
3.8 Hasil perhitungan validitas kinerja guru	62
3.9 Hasil perhitungan validitas komunikasi interpersonal	63
3.10 Hasil perhitungan validitas disiplin kerja	64
3.11 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	70
3.12 Statistika reliabilitas kinerja guru (Y)	70
3.13 Statistika reliabilitas komunikasi interpersonal (X_1)	71
3.14 Statistika reliabilitas disiplin kerja (X_2)	71
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	79
4.2 Distribusi skor variabel kinerja guru	80
4.3 Distribusi skor variabel komunikasi interpersonal	81
4.4 Distribusi skor variabel disiplin kerja	83
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	84
4.6 Analisis Test of Homogeneity of Variances	86
4.7 Uji regresi linier antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru	87
4.8 Uji regresi linier antara disiplin kerja terhadap kinerja guru	88
4.9 Hasil uji analisis regresi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru	89
4.10 Hasil uji analisis regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.	90
4.11 Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	91

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner uji coba instrumen/angket	104
2. Data uji coba instrumen	113
3. Data corelasi, reliabilitas	119
4. Kuesioner penelitian	157
5. Data penelitian	166
6. Frequencies dan Histogram	184
7. QQ-Plot	190
8. Hasil uji normalitas	192
9. Hasil uji homogenitas dan linieritas	193
10. Hasil analisis regresi	194



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai macam usaha untuk meningkatkan pendidikan dengan melakukan pembenahan proses pembelajaran. Untuk merubah sikap dan mentalitas tidak cukup membekali dengan kognitif saja tetapi moral dan agama. Meningkatkan martabat bangsa dapat dilaksanakan dengan mendukung pendidikan yang berkualitas. Terdapat beberapa hal yang berpengaruh pada pendidikan, antara lain (1) masukan bagi mental anak didik, (2) lingkungan pendidikan, (3) proses, (4) kelulusan. Agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan dilakukan pembenahan pada beberapa hal seperti: komunikasi interpersonal, dan cara kerja kepemimpinan kepala sekolah, pendisiplinan, kinerja, partisipasi anak dalam pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi.

Kinerja guru penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kemampuan profesionalisme yang harus dimiliki oleh guru antara lain : mendesain, merealisasikan, evaluasi dan umpan balik pembelajaran yang dilaksanakan. Penilaian hasil kerja didasarkan pada kesungguhan, kecakapan, pengalaman. Kinerja (*performance*) dimaksudkan tercapainya hasil kerja sesuai standar dan aturan yang berlaku. Simamora (2000: 10) menyatakan kinerja adalah persyaratan tertentu yang akhirnya dapat tergambar dari hasil yang berupa jumlah dan kualitasnya. Pengerjaan tugas seorang guru sering kali ditetapkan oleh penilaian kinerja. Evaluasi bukan semata membantu pengembangan sumber daya organisasi, tetapi mengukur tingkat kemampuan pengembangan yang ada dan mengidentifikasi sistem yang perlu dibenahi.

Faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan disiplin adalah penilaian terhadap prestasi kerja.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru ialah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum. Hubungannya dengan dunia pendidikan, kinerja guru dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya untuk mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat saat guru mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Unsur penting dalam organisasi sekolah adalah efektifnya komunikasi interpersonal guru dan kepala sekolah. Artinya, dengan komunikasi interpersonal yang baik antara guru dan kepala sekolah dapat meningkatkan

kinerja guru, baik tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pentingnya komunikasi interpersonal bagi terciptanya hubungan yang baik dengan berbagai pihak yaitu kepala sekolah, masyarakat, orang tua dan siswa. Karena dalam sebuah organisasi dalam hal ini sekolah, masing-masing anggota membutuhkan informasi yang saling memanfaatkan dan mendukung pekerjaan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu peningkatan kinerja karena guru yang berdisiplin kerja akan selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Guru yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan guru yang malas, karena waktu kerjanya dimanfaatkan sebaik mungkin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Guru tidak taat aturan dicirikan dengan datang ke sekolah terlambat, tidak ada di sekolah saat jam mengajar, pulang lebih awal, dan menunda pekerjaan. Hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Sehingga berpengaruh pada jarangny guru mendapat kenaikan golongan otomatis, tidak memperoleh penilaian khusus dan memegang jabatan (Simamora,2000: 12).

Andana (2016) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Banyumas*" penyimpulan bahwa (1) komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja guru; (2) disiplin kerja

mempengaruhi kinerja, dan (3) motivasi kerja, komunikasi interpersonal, disiplin kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Hasil penelitian berjudul "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko)*" dari Ariyanti (2016). Menyimpulkan: (1) 50,9% kinerja dipengaruhi komunikasi interpersonal (2) terdapat 19,4% kinerja mempengaruhi tidak langsung komunikasi interpersonal dan 70,34% pengaruh total. Penelitian Pujiyanti (2013) "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*". Hasilnya: 1) disiplin kerja mempunyai dampak pada kinerja guru; 2) motivasi kerja, disiplin ada dampak signifikan secara bersama pada kinerja.

Penelitian terkait judul ini telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti disimpulkan dengan: komunikasi interpersonal, disiplin kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja guru berdampak pada kompetensi siswa di sekolah menengah atas (Pujiyanti 2013; Afranti. F, 2015; Andana, 2016; Ariyanti, 2016; Purwaningratri, M. A. 2016; Gita, N., Kustiani, L., & Firdaus, R. M. (2018).

Beberapa permasalahan menguatkan penulis untuk mengkaji permasalahan yang ada pada 115 guru dari 30 SDN Penengahan Lampung Selatan yang kesulitan dalam mengembangkan diri. Hal ini disebabkan karena guru mayoritas sudah memasuki usia lanjut, masih kurangnya hubungan guru dan kepala sekolah, dan kurangnya disiplin guru dalam proses belajar mengajar. Pada saat proses pembelajaran berlangsung guru meninggalkan kelas dengan memberikan tugas pada anak. Jarang

mempergunakan media pembelajaran sehingga menyebabkan proses pembelajaran pasif. Komunikasi yang tidak aktif ketika proses belajar mengajar.

Menurut data Tahun 2016/2017 laporan kegiatan di SD Penengahan Lampung Selatan yaitu: (a) 85% strategi pembelajaran bervariasi belum diterapkan, (b) 78%, tidak menerapkan pembelajaran yang berstruktur, (3) 74%, penyelesaian permasalahan di kelas belum dipecahkan, (4) 52% tidak melakukan analisis konteks pengembangan silabus (Hasil Kepengawasan Sekolah 2016s/d2017). Data menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal masih belum optimal dilakukan. Pentingnya komunikasi interpersonal yaitu dapat mempengaruhi kemajuan siswa dalam proses belajar mengajar. Disamping itu, disiplin kerja, masuk tepat waktu, bahkan mengoptimalkan kinerja sebagai seorang guru merupakan tugas seorang pendidik didalam kelas. Permasalah-permasalah ini perlu diselesaikan terkait kemajuan akademik siswa untuk kedepannya. Maka, dengan adanya permasalahan tersebut penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja gurudi SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh:

1. Komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Komunikasi interpersonal dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis

Sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam hal pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di jenjang sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala sekolah

Acuan bagi pengembangan diri sebagai pemimpin

- b. Bagi guru

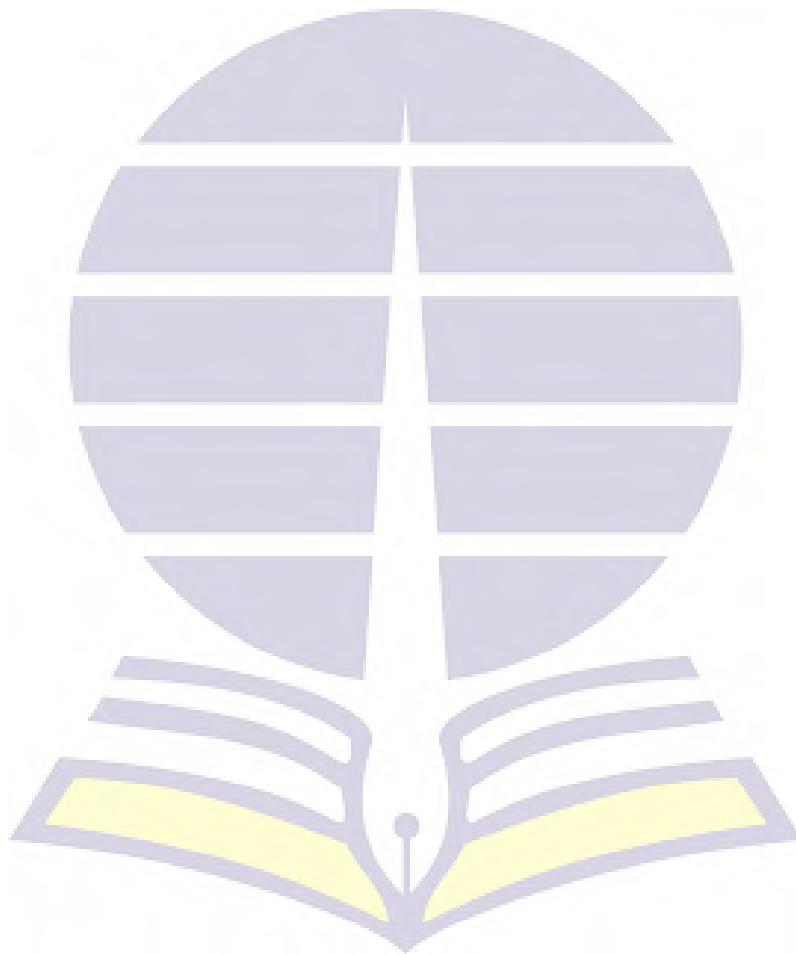
Bahan perbaikan proses pembelajaran selanjutnya

- c. Untuk sekolah

Masukan untuk memperbaiki kelemahan pelaksanaan pendidikan selama ini

d. Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan

Evaluasi merumuskan program peningkatan kinerja guru selanjutnya



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Teori kinerja

Menurut Sinambela (2011 : 136) kemampuan guru dalam merealisasikan keahliannya disebut kinerja pegawai, sehingga diketahui kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu ada standar tertentu dan dapat diukur dan dapat dijadikan sebagai pegangan.

Secara etimologi asal kata kinerja yaitu *performance* berasal dari “*to perform*” memiliki makna sama yaitu (a) melaksanakan, (b) terpenuhi atau terlaksananya sesuatu, (c) terlaksananya suatu tanggung jawab. Disimpulkan kinerja adalah dilaksanakan suatu pekerjaan disesuaikan pada tanggungjawabnya sehingga tercapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sangat pentingnya kinerja bagi individu karena dapat diketahui pencapaian pada pelaksanaan tugas dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. (Rusman, 2011:50). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010:55) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas mengidentifikasi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ada empat unsur keberhasilan pada pelaksanaan pekerjaan yaitu: 1)kinerja yang diperoleh secara individu maupun bersama, 2)dalam melaksanakan tugasnya seseorang diberi kekuasaan dan tanggung jawab

untuk bertindak agar pekerjaannya bisa dilakukan dengan baik, namun tetap dalam kendali sehingga tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya, 3) melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, 4) mengikuti mekanisme dan aturan sehingga tidak bertentangan dengan norma dan etika.

Rivai (2005: 14) menjelaskan kinerja merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas seseorang diperbandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti pencapaian target, penentuan kriteria, hasil yang sesuai standar.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara, Anwar A (2006:67) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Senada dengan pendapat Samsudin (2006: 159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005: 234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Keberhasilan kepala sekolah dalam bekerja ditentukan oleh bagaimana mereka memimpin dan mengelola kelompok. Manajemen yang bersinergi wajib diciptakan sehingga menghasilkan motivasi positif pada guru. Penetapan standar kinerja pegawai sangat penting untuk bahan acuan bekerja. Pelaksanaan tanggung

jawab terealisasi dengan baik jika pegawai melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen : guru merupakan pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada tingkat pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan menengah. UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 2 : kedudukan guru sebagai tenaga profesional dijenjang pendidikan usia dini, dasar dan menengah, pada jalur pendidikan formal diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Slavin (1994) model input – proses – output, kinerja guru bisa dilihat dari kualitas pembelajaran, kesesuaian tingkatan pembelajaran, aspek insentif dan waktu. Kualitas pembelajaran adalah upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran agar mudah dipahami, mudah diingat dan menyenangkan. Kesesuaian tingkat pembelajaran yaitu guru harus menyesuaikan dengan tingkat perkembangan peserta didik. Aspek insentif yaitu guru memberi motivasi kepada peserta didik agar terus belajar serta menyelesaikan tugas yang diberikan guru. Pengalokasian waktu yang cukup untuk peserta didik mempelajari suatu keterampilan.

2. Faktor pengaruh kinerja guru

Terdapat tiga hal yang berpengaruh pada kinerja seseorang yaitu :

- a. Segi individual, seperti sikap, sifat kepribadian, fisik, motivasinya, umur, gender, pendidikan, pengetahuan, perbedaan budaya, kepribadian dan lainnya.
- b. Situasional, meliputi: gaji, kepemimpinan organisasi, pengambilan kebijakan.

- c. Lingkungan fisik dan pekerjaan, meliputi : situasi di tempat kerja, sirkulasi udara.

Menurut Mulyasa (2003:117) kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepemimpinan kepala sekolah, pendapatan yang diperoleh, pendidikan dan kemajuan teknologi. Selanjutnya Sedarmayanti (2001:67) menjelaskan faktor tersebut meliputi: 1) disiplin, etika, budaya dan motivasi kerja, 2) keterampilan, 3) pendidikan, 4) pengelolaan pemimpin, 5) pencapaian penghasilan, 6) kondisi kesehatan, 7) penjaminan kesejahteraan sosial, 8) suasana kerja, 9) ketersediaan peralatan, 10) teknologi, 11) peluang berprestasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson (1995:56) dalam Suharsaputra (2010:147) bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: 1) Variabel Individu, 2) Variabel Organisasi, 3) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

Pencapaian mutu pendidikan tergantung pada mutu guru. Dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun faktor dari luar. Guru yang mempunyai kinerja baik dan profesional memiliki ciri : mendesain program pembelajaran, melaksanakan dan menilai hasil belajar peserta didik.

Menurut Muhlisin (2008:30) kinerja guru dipengaruhi oleh:

- a. Berkepribadian dan komitmen
- b. Mengembangkan profesionalisme

- c. Penguasaan pedagogik
- d. Berkomunikasi
- e. Relasi di masyarakat
- f. Penegakan disiplin
- g. Penunjangan kesejahteraan
- h. Lingkungan kerja

3. Penilaian kinerja guru

Penilaian yang dilakukan terhadap guru bertujuan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh guru, apakah termasuk kategori rendah, sedang atau tinggi dengan tujuan untuk memberikan masukan bagi sekolah untuk merancang kegiatan tindak lanjut.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan.

- 1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan.
- 2) menyusun silabus pembelajaran.
- 3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 4) melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran.
- 6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya.
- 7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran.
- 8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi.
- 9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional.
- 10) membimbing guru pemula dalam program induksi.
- 11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran.
- 12) melaksanakan pengembangan diri.
- 13) melaksanakan publikasi ilmiah.
- 14) membuat karya inovatif.

Dalam menilai kinerja guru bisa dilihat dengan aspek : penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill* dan *human relation skill*. Kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, kemampuan membina hubungan, inisiatif, keterampilan tingkah laku, kualitas kerja, kemampuan berkomunikasi, dan kapasitas diri.

Sanjaya (2005:150) menjelaskan lebih lanjut bahwa salah satu tugas guru adalah mengelola sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar, dan hal ini senada dengan pendapat Usman (2002:21) yang menjelaskan bahwa guru memiliki peran sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran. Kualitas pembelajaran dipengaruhi juga oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran.

Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2005:69) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Aspek-aspek yang saling berkaitan tersebut, antara lain: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, lingkungan belajar. Pendapat senada dikemukakan oleh Syafaruddin dan Nasution (2005:110) yang menjelaskan bahwa mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien.

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) sebagai acuan untuk melihat kemampuan guru memiliki tiga komponen dalam proses pembelajaran: a) perencanaan pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran), b) langkah pelaksanaan (*classroom procedure*), dan c) interaksi pribadi (*interpersonal skill*).

Lebih lanjut standar yang ditetapkan untuk menilai tahapan pembelajaran di kelas meliputi:

1. Merencanakan program pelaksanaan pembelajaran

Penguasaan bahan ajar merupakan konsep yang perlu dibangun pada tahap ini, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi. Perancangan silabus meliputi (a) Identitas Silabus, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Materi Pembelajaran, (e) Kegiatan Pembelajaran, (f) Indikator, (g) Alokasi Waktu, dan (h) Sumber Pembelajaran.

Pedoman pembelajaran harian disebut RPP, merupakan rincian singkat dan spesifik dari silabus, memuat berbagai indikator: (a) Identitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar, (d) Indikator, (e) Tujuan Pembelajaran, (f) Materi Pembelajaran, (g) Strategi/teknik/metode, (h) Pelaksanaan kegiatan, (i) Alat dan kajian sumber, (j) Evaluasi penilaian.

2. Kegiatan Pembelajaran

Inti dari pelaksanaan di kelas diwujudkan melalui pelaksanaan pengelolaan di kelas dengan menerapkan didaktik dan metodik. Pada realisasinya secara optimal guru dituntut untuk melaksanakan kegiatan yang memuat unsur:

a) Mengelola ruang

Kemampuan tercipta suasana kondusif di kelas guna terwujudnya proses pembelajaran yang menarik merupakan tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Keahlian lain dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan tempat duduk siswa dilakukan bergantian, tujuannya diberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa. Keadaan guru dalam menjalin kedisiplinan siswa sehingga dilihat proses jadwal piket kebersihan, efektifitas masuk dan keluar kelas, mengabsen sebelum melaksanakan proses belajar mengajar.

b) Pemanfaatan sumber dan media belajar

Kemampuan lain dalam pelaksanaan pembelajaran yang harus dikuasai guru adalah penggunaan media dan sumber belajar. Media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan materi pembelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar selain mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio

dan media audio visual. Tetapi, lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolah. Pada kenyataan dilapangan, guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan selanjutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan. Penerapan metode yang digunakan harus bervariasi sehingga anak termotivasi dalam pembelajaran.

3. Penilaian hasil belajar

Penilaian hasil belajar digunakan untuk mengetahui keberhasilan proses pembelajaran dan tujuan pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru harus memiliki kemampuan untuk menentukan menyusun alat evaluasi penilaian. Kegiatan evaluasi meliputi tes lisan dan tulis serta perbuatan. Bentuknya disesuaikan dengan materi yang disampaikan dengan berbagai bentuk seperti multiple choice, benar-salah, menjodohkan, menyambung dan mengisi pertanyaan.

Tes yang memerlukan uraian jawaban secara lisan dan dilaksanakan untuk mengetahui pemahaman terhadap materi yang diberikan disebut tes lisan. Tes perbuatan merupakan tes yang dilakukan dengan meminta anak mencontohkan atau mempraktikkan sesuai dengan materi yang diberikan,

seperti : memperagakan cara berwudhu, shalat atau keterampilan komputer. Keterampilan guru dalam menerapkan penilaian tergambar dari pelaksanaan yang bervariasi. Penerapan hasil belajar, memperhatikan hal berikut :

- a) Pemberian materi melalui remedial bagi siswa yang tidak paham, tetapi jika sebagian besar siswa yang tidak memahaminya maka perlu dilakukan perbaikan terhadap program yang diberikan.
- b) Perbaikan program pembelajaran dilakukan jika terdapat materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian besar siswa.

Realisasi terdiri dari:

1. Penyediaan waktu tertentu serta penguatan materi tambahan merupakan realisasi dari program remedial.
2. Peninjauan berbagai program dengan merujuk pada program pembelajaran.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengisyaratkan bahwa guru wajib mencatat seluruh kegiatan pembelajaran yang dilakukan untuk penilaian kenaikan pangkat dan golongan.

Penilaian untuk kenaikan pangkat guru mempergunakan alat yang didasarkan kepada 14 kompetensi Penilaian Kinerja Guru (PKG) bagi guru kelas/bidang studi; untuk guru BK mempunyai 17 kompetensi serta dilaksanakan penambahan tugas berdasarkan fungsi lembaga sekolah (Kepala Sekolah/wakil). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 yaitu:

- (1) Penilaian kinerja dari unsur pembelajaran dan tugas tambahan didasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, biaya dan waktu.
- (2) Penyebutan nilai sesuai pada ayat (1) adalah:
 - a. 91 - 100 amat baik;
 - b. 76 - 90 baik;
 - c. 61 - 75 cukup;
 - d. 51 - 60 sedang
 - e. Skor sampai 50 kategori kurang.
- (3) Ayat (2) angka kredit yang dicapai meliputi:
 - a. Penyebutan amat baik angka kredit 125% berdasarkan penjumlahan diperoleh.
 - b. Sebesar 100% sebutan baik yang harus tercapai.
 - c. Cukup di angka kredit 75% dari penjumlahan yang akan diperoleh.
 - d. Perolehan sebesar 50% pada penjumlahan yang harus terisi setiap tahun.
 - e. Sebutan kurang untuk 25% pada pencapaian angka kredit.
- (4) Ayat (3) jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahunnya yaitu penjumlahan angka kredit kumulatif dikurangi angka kredit pengembangan profesi tiap jenjang kepegangatan dibagi 4 (empat).
- (5) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 yang mengatur Penilaian Kinerja Guru.

B. Komunikasi Interpersonal

Dalam beraktifitas kita selalu menggunakan komunikasi dengan orang lain, sehingga terjadi interaksi yang timbal balik, dengan tujuan mendapatkan

kesamaan persepsi. Judge dan Robbins (2013:336) berpendapat "*communication must include both the transfer and the understanding of meaning.*" bahwa adanya pentransferan makna dalam bersosialisasi.

Komunikasi mencakup pengertian yang luas dari sekedar wawancara. Setiap bentuk tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu, sehingga juga merupakan sebarang komunikasi. Sedangkan Rogers bersama Kuncaid (Cangara, 2010) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Komunikasi menurut Gibson *et.al* (2006:47) komunikasi berasal dari kata *communis* yang artinya "bersama", komunikator berupaya membentuk penerimaan. Pemikiran, menjalankan peran secara bersama. komunikasi merujuk pada pola berpikir yang dibangun atas dasar "berbagi pemikiran", "diskusi bermakna", serta pengiriman pesan.

Tokoh Jones dan George (2012:402) menterjemahkan "*communication is the sharing of information with other people*". Realisasi dari adanya komunikasi dicirikan dengan hubungan timbal balik baik untuk membangun persepsi sama. Pemaksaan kehendak tidak disarankan dalam pencapaian kemufakatan.

Keberhasilan interaksi tersebut tergantung pada orang yang terlibat di kegiatan tersebut serta pemaknaan pesan yang tersampaikan. Penerapan visi dan misi suatu lembaga dapat berhasil jika informasi yang tersampaikan dengan mudah dipahami oleh orang yang terlibat diorganisasi.

Persyaratan untuk mendapatkan kesepakatan berpendapat dibangun dari mulai tulis, baca, berbicara, menyimak dan kemampuan penalaran. Keterbukaan terhadap ide/gagasan baru, berinovatif, loyalitas pada organisasi serta bertukar pengalaman.

Menurut Luthans (2011:249) "*communication used in organizational behavior literature stress the use of symbols to transfer the meaning of information and also the fact that communication is a personal process that involves the exchange of behaviors and information*". Simbol digunakan untuk mentransfer makna dan informasi yang dikaji dalam literatur. Makna dari komunikasi adalah saling pertukaran pengetahuan dari sekelompok orang kepada yang lain dengan tujuan saling bertukar informasi yang diperoleh.

Glinow dan McShane (2010:271) mengungkapkan "*communication effectiveness depends on the ability of sender and receiver to efficiently and accurately encode and decode information*". Uraian di atas menunjukkan berhasilnya berkomunikasi dipengaruhi pesan yang disampaikan dua arah yang efektif. Teknik penyampaian harus dipelajari sehingga informasi dapat tersalurkan dengan tepat.

Gibson (2006:427) "*communication among people depends not on technology but rather on forces in people and their surroundings*". Lingkungan dan adanya kekuatan dalam diri merupakan unsur terpenting dalam bersosialisasi. Untuk menghindari kesalahpahaman beberapa persyaratan harus terpenuhi (*miscommunication*) agar tercipta hubungan yang serasi di masyarakat.

Davis dan Goetsch (2013: 166-167) menyatakan:

The various levels at which communication can take place in a company, such as one-on-one-level communication, team-or-unit-level communication,

company-level communication, and community-level communication. Whereas there are four basic categories of media: verbal, non-verbal, written, and electronic.

Empat tingkatan dalam berkomunikasi berdasarkan penjabaran di atas, meliputi tingkat perorangan, berkelompok, atau masyarakat dan organisasi. Bentuk komunikasi elektronik serta tulis.

Menurut Cangara (2010) komunikasi Interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan definisi umum komunikasi interpersonal menurut Enjang (2009: 68) adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.

Selain itu, Kellerman dan Peter (2001) dalam bukunya *Interpersonal Communication* mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang memiliki karakteristik yaitu komunikasi terjadi dari satu orang ke orang lain, komunikasi berlangsung secara tatap muka dan isi dari komunikasi itu merefleksikan karakter pribadi dari tiap individu itu sebaik hubungan dan peran sosial mereka.

Davis, Goetsch(2013:179) "*interpersonal skill is these needed for people to work together in a manner that is conducive to both personal and corporate success*". Ditafsirkan bahwa bekerjasama dan saling berinteraksi dalam rangka menjalin komunikasi untuk memperoleh kesuksesan bersama.

Gibson (2012:446) bahwa: "*Interpersonal communication is the primary means of managerial communication; on a typical day, over three-fourths of a manager's communications occur in face-to-face interactions*". Alat utama dari

komunikasi manajerial adalah hubungan interpersonal yang terjadi melalui tatap muka ketika mereka melakukan interaksi.

Pendapat Hellriegel (2011:254) bahwa "*interpersonal communication refers to a limited number of people who (1) are usually in proximity to each other; (2) use many sensory channel; and (3) are able to provide immediate feedback*". Arah dari kegiatan tersebut pada orang 1) saling berdekatan; 2) alat indera; dan 3) cepat tanggap dalam merespon umpan balik. Tujuan komunikasi interpersonal menyampaikan gagasan, informasi, saran, pendapat dan kerjasama dalam rangka pencapaian penyampaian pesan. Coulter, Robbins (2002:325) menjelaskan "*communication between two or more people*". Penyampaian pesan yang mudah dipahami antar sesama.

Menurut Yulianto(2014:4) bahwa:

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih yang terjadi pergantian pesan baik sebagai komunikan maupun komunikator dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan dibicarakan yang akhirnya diharapkan terjadi perubahan perilaku.

Selanjutnya Luthans (2011:252-253) bahwa:

Interpersonal communication represents the middle ground between electronic media and information technology on the one extreme and nonverbal communication on the other. In interpersonal communication, the major emphasis is on transferring information from one person to another. Communication is looked on as a basic method of effecting behavioral change, and it incorporates the psychological processes (perception, learning, and motivation) on the one hand and language on the other.

Berdasarkan kutipan di atas bahwa komunikasi interpersonal sebagai kajian antara komunikasi teknologi dan non verbal. Perpindahan komunikasi personal ditekankan pada pentransferan informasi, perubahan perilaku dipengaruhi proses

psikologi dan penggabungan unsur kejiwaan mencakup persepsi, motivasi dari berbagai sisi.

Pelaksanaan telah disesuaikan dengan rencana kerja yang disusun dalam kelompok kerja berbeda dengan yang informal tanpa perencanaan. Pada pelaksanaannya harus memperhatikan aturan serta norma yang telah berlaku supaya dapat terjalin hubungan timbal balik yang efisien dan efektif.

Komunikasi interpersonal formal dibatasi interaksi yang terkait pada aturan yang membatasi. Peran kepala sekolah sangat penting sebagai penggerak pemersatu dengan mempertimbangkan keinginan dari berbagai pihak. Terjalannya kerjasama dan terciptanya hubungan harmonis antar warga organisasi, dapat berguna pengembangan dan efektivitas manajemen lembaga. Kerjasama antar individu didalam lembaga bersifat mendasar dalam pergaulan antar satu dengan yang lainnya. Organisasi sebagai ikatan formal terdapat arahan akan tercapai sehingga mufakat antar personil di sekolah mutlak dilaksanakan.

Pemimpin perlu memahami strategi menciptakan keterampilan berkomunikasi baik itu dilakukannya dalam bentuk pribadi maupun kelompok. Kemampuan tersebut sangat diperlukan karena memiliki orientasi yang searah.

Hubungan yang tercipta secara harmonis hanya dapat terjadi jika saling memahami. Hubungan yang selaras akan memungkinkan terlaksananya kontrol di kelas, berdiskusi tentang perbaikan pembelajaran, menciptakan media yang interaktif, pemecahan masalah kesulitan belajar, deteksi dini pada anak. Kegiatan tersebut mengarah pada perbaikan sistem pendidikan yang berlangsung.

Keserasian yang terbentuk serta efektif hubungan interpersonal akan memberikan pengaruh pada kelancaran pelaksanaan tugas dalam kelompok kerja.

Setiap orang mempunyai teknik dan gaya sendiri. Gibson *et.al* (2006:440) menyatakan melihat cara seorang berkomunikasi antar individu yang saling melengkapi. Lebih lanjut dijelaskan komunikasi interpersonal terjadi antara berhadapan langsung baik secara individu maupun kelompok berbentuk wawancara. Pimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat bekerjasama berbagai elemen yang terkait. Sehingga bisa mengerti maksud yang diinformasikan, sehingga mempermudah kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan manajerialnya.

Ivancevich(2008:361) menyatakan bahwa:

Interpersonal behavior could not exist without interpersonal communication. In addition to providing needed information, interpersonal communication also influences how people feel about the organization. For example, research indicates that satisfaction with communication relationships affects organizational commitment.

Peran yang dijalankan pemimpin tidak mudah. Ia merupakan figur untuk terbina hubungan yang harmonis sehingga berusaha secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kesulitan mencari penyelesaian permasalahan yang muncul jika tidak terjalinnya kerjasama, karena setiap anggota secara arogan mencari pemecahan masalah secara individu tanpa mengindahkan orang lain. Meskipun mereka berada pada wadah yang saling terkait.

Komunikasi intern adalah "tata krama" berdasarkan etika guru. Guru sebagai rekan kerja dan bukan bawahan merupakan prinsip demokrasi yang harus diterapkan.

Bentuk komunikasi interpersonal menurut Judge dan Robbins (2013:340) dibagi: lisan, non verbal, tertulis.

1. *Written Communication*

Written communications include memos, letters, fax transmissions, e-mail, instant messaging, organizational periodicals, notices placed on bulletin boards (including electronic ones), and any other device that transmits via written words or symbols.

2. *Nonverbal Communication*

Every time we deliver a verbal message, we also impart a nonverbal message. No discussion of communication would thus be complete without consideration of nonverbal communication, which includes body movements, the intonations or emphasis we give to words, facial expressions, and the physical distance between the sender and receiver.

3. *Oral Communication*

The chief means of conveying messages is oral communication. Speeches, formal one-on-one and group discussions, and the informal rumor mill or grape-vine are popular forms of oral communication.

Komunikasi interpersonal dijelaskan pada:

- 1) **Bentuk Lisan**
Pemahaman awal dari penyampaian pesan adalah komunikasi oral. Merupakan bentuk-bentuk populer dari komunikasi lisan, pidato, diskusi formal kelompok ataupun perorangan, dan rumor tidak resmi atau selentingan merupakan bentuk-bentuk populer dari komunikasi lisan.
- 2) **Tertulis**
Contoh memo, majalah organisasional, catatan ditempel pada papan pengumuman dan peralatan lain yang mengirim via kata-kata atau simbol-simbol tertulis, surat, pengiriman faks, surat elektronik, pesan instan, majalah.
- 3) **Non Verbal**
Tidak ada diskusi dari komunikasi yang lengkap tanpa pertimbangan dari komunikasi non verbal, dimana termasuk pergerakan tubuh, intonasi atau penekanan yang kita berikan pada kata-kata, ekspresi wajah, dan jarak fisik antara pengirim dan penerima.

McKee (2012: 106-107) menerangkan:

*Most interpersonal communication models focus on how people send messages to receivers. In these models, a **sender** is a person who encodes and sends a **message** (information) through a communication channel to a **receiver**, a person who receives and decodes the message. A communication **channel** is the medium through which a message is transmitted from a sender to a receiver. When you convert your thoughts and emotions into a message, you are encoding. **Encoding** is the process of converting information from one format into another before sending it. When*

the message reaches the receiver, he or she attempts to interpret what the sender conveyed. This is called decoding. Decoding is the process of converting information from one format into another in order to understand it. Feedback is the next step in the communication process. Feedback occurs when a receiver indicates to the sender through words or nonverbal signals that the message has been received or that more communication is desired. A feedback loop is the process of sharing information back and forth between sender and receiver, and it is complete when both sender and receiver feel that the message has been fully conveyed and accurately interpreted.

Model ini menekankan pada fokus pengiriman pesan ke penerima. Informasi dikirim melalui saluran komunikasi. Pemberian umpan balik dilakukan jika penyampaian berita diinterpretasikan secara tepat.

Penyampaian pesan berdasarkan uraian di atas, dilaksanakan dua arah dari penyampai ke penerima bagi tercapainya kesepakatan, ditandai informasi yang diterima jelas, memiliki persepsi yang sama dan keterbukaan.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dimaksudkan sebagai ide atau tata krama bertingkah laku, pemaknaannya berkembang disesuaikan perubahan pengetahuan sehingga menimbulkan multi tafsir dari pengertian disiplin.

Keberhasilan pencapaian tujuan tergantung pada staf, tata tertib dan loyalitas pada pekerjaan sehingga mereka mentaati yang telah disepakati tidak ada pemaksaan tetapi berdasarkan pada kesadaran diri, konsekuensi pada tugas, merupakan konsep yang terbaik. Dengan mentaati aturan yang ada, kinerja yang baik akan dapat tercapai dengan baik.

Handoko (2001:208) berpendapat muncul dengan keinginan sendiri untuk taat pada aturan yang ditetapkan dalam organisasi terjamin adanya kepatuhan terhadap norma yang berlaku, gagasan bagi terlaksananya program meskipun tidak disuruh.

Kepatuhan pada pola dan perintah yang ditetapkan organisasi merupakan hakekat dari disiplin. Sebagai penentu bagi kelangsungan organisasi, berbagai penyelesaian permasalahan melibatkan pimpinan. Tujuan tidak tercapai jika permasalahan belum terselesaikan sehingga perlu kerjasama sehingga dapat dipecahkan.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan organisasi sekolah.

Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup organisasi sekolah.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Terpenuhinya kebutuhan hidup manusia dari penghasilan yang diperolehnya sehingga kejelasan secara formal perlu dilakukan untuk makna suatu pekerjaan.

Tugas merupakan jabatan, tanggung jawab dari suatu yang diemban. Beberapa usaha yang perlu dilakukan untuk memperoleh pencapaian tujuan sehingga perlu menseimbangkan antara jumlah pekerja dan yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi.

Kemampuan seseorang dalam bekerja secara beraturan, tekun menjalankannya serta tidak melakukan pelanggaran terhadap norma yang ditetapkan merupakan pengertian disiplin kerja. Hasibuan (2003:213) berpendapat merujuk pada indikator yang mempengaruhi kedisiplinan guru pada organisasi meliputi: 1) terlaksana peraturan, (2) ditaati keputusan, 3) terpatuhi nilai aturan, 4) pengawasan.

Terlaksananya segala ketetapan dan dipatuhinya kesepakatan yang dibuat secara sukarela tanpa paksaan. Konsep kedisiplinan direalisasikan berbentuk

kondisi guru kadang datang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan dengan baik, aturan dalam organisasi dipatuhi, ditegakkan norma sosial. Proses ketaatan dan pengendalian diri yang menggambarkan empat pilar kedisiplinan yang berhubungan dengan kesadaran dan pengendalian diri ialah:

- a. Mentalitas terpenuhi dan diikuti.
- b. Diperoleh melalui pemahaman tata krama yang berlaku yang dipergunakan bagi pencapaian tujuan.
- c. Secara sadar mempertanggung jawabkan yang dilakukan sebagai wujud dari konsekuensi dari tingkah laku yang dilaksanakan.
- d. Mencerminkan kondisi mental dan norma sosial pada kehidupan organisasi di lingkungannya.

2. Jenis disiplin kerja

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 "Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin". Dikemukakan "Tujuan disiplin adalah agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tenteram dan setiap guru dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya". Disimpulkan bahwa tujuannya adalah untuk mendidik para guru supaya terlaksana tugasnya dikegiatan pembelajaran tercipta situasi yang kondusif.

Pendapat Mangkunegara (2001:129) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Bertujuan untuk tergeraknya dan diarahkan supaya terdisiplin. Peraturan organisasi dapat ditaati oleh pegawai.

Penerapan preventif dilaksanakan pimpinan organisasi untuk membangun iklim organisasi yang bertanggung jawab. Standar Prosedur Organisasi perlu diterapkan untuk menjalankan aturan yang berlaku. Penegakan disiplin akan mudah ditegakkan jika dijalankan. Penggunaan mesin perekam kehadiran di perguruan tinggi mempergunakan alat *handkey*. Keterlambatan terekam dengan mesin tersebut dan dipandang tidak disiplin. Kebijakan tersebut diterima karena sistem tersebut terlengkapi oleh perangkat elektronik. Menurut Simamora (2000: 750) tujuannya adalah:

- a. Penyesuaian guru pada pekerjaan yang meliputi tahapan penyeleksian, sampai pada ditempatkan sesuai dengan bidangnya.
- b. Mengarahkan guru sesuai tugas diberikan pengayaan yang diinginkan.
- c. Memperjelas perilaku guru secara benar.
- d. Membangun pemikiran positif tentang tugasnya.
- e. Membuka diri dengan mendengarkan keluhan.

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menjalankan peraturan dan tetap mentaati peraturan sesuai dengan pedoman yang disepakati merupakan tindakan disiplin korektif. Pelanggaran yang ada diberi sanksi agar guru mawas diri.

Disiplin progresif pendapat Bacal (2002: 167). Seorang pemimpin diterapkan penyelesaian masalah. Bermula pemberian dukungan dan semangat. Kemudian, apabila permasalahan terus ada, kita pergunakan kebijakan kekuasaan pimpinan. Disiplin progresif dapat berpengaruh pada dipecatnya pegawai. Dicarikan solusi

terlebih dahulu yang bersifat kooperatif, sehingga keputusan yang diambil tidak akan merugikan jika dilakukan sepihak.

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Aturan tungku panas menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

Disiplin progresif, tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain, tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

Disiplin positif, dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan

mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

Tahapan pada disiplin progresif yaitu pemaparan manajemen kinerja, pembicaraan konsekuensi yang ringan pada tindakan yang dilakukan, mengambil tindakan sepihak (Sinambela, 2011: 140).

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. Command discipline, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2001), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Aturan Kompor Panas. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat perspektif tersebut antara lain: 1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. 2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat. 3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. 4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Memperoleh tingginya kinerja merupakan keinginan lembaga yang tergabung dalam suatu paguyuban sehingga tercapai tujuan.

Pendapat Sutrisno (2009: 112), faktor berpengaruh pada disiplin pegawai yaitu:

a. Pemberian kompensasi

Seberapapun perolehan dapat terpengaruhnya penegakan disiplin. Dipatuhi segala peraturan yang berlaku oleh pegawai dan diperoleh jaminan balas jasa sesuai dengan jerih payah yang diberikan. Bila pegawai memperoleh bantuan yang tercukupi maka guru nyaman dan tenang dalam bekerja dan berupaya menghasilkan yang terbaik.

b. Peran pemimpin di organisasi

Contoh ini sangat utama karena guru akan meniru penegakan disiplin atasan. Mereka memberikan contoh yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan keteladanan yang baik, kedisiplinan bawahan terlaksana.

c. Aturan yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam organisasi apabila tidak ditetapkan aturan tertulis sebagai pegangan bersama. Penegakan disiplin terlaksana bila peraturan disepakati hanya berdasarkan perintah langsung disesuaikan kondisi. Penegakan sanksi yang berat menyebabkan mereka takut melanggar aturan yang ada, sehingga mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Aturan ditegakkan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

d. Bertindak berani

Pengambilan keputusan pimpinan mempengaruhi kinerja staf. Mereka harus tegas dan berani menjatuhkan hukuman setiap yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang diterapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan aturan akan disegani dan mendapat pengakuan kepemimpinan oleh bawahan.

e. Pengawasan kepemimpinan

Pengawasan yang melekat berarti atasan bersosialisasi dan langsung memonitor perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi guru. Mereka mengontrol ditempat kerja agar terawasi dan mengarahkan, jika ada yang mengalami kesulitan pada penyelesaian tugas. Supervisi yang melekat sangat baik memotivasi kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk dan pengawasan diperlukan, untuk mengetahui kemampuan dan kedisiplinan pada bawahan sehingga diketahui adanya pengawasan melekat dan ada keaktifan bersama dari guru dan atasan pencapaian tujuan organisasi.

f. Tidak peduli pada staf

Pemimpin dapat menunjukkan pada staf akan mempengaruhi disiplin mereka, wibawa, dan kesegaran akan timbul sehingga akan mempengaruhi kepada moral, semangat kerja, prestasi.

g. Tercipta mempengaruhi tegaknya disiplin

Kebiasaan positif meliputi: (1) penghormatan di tempat kerja; (2) memberikan pujian dan sanjungan dan turut bangga; (3) memfasilitasi guru dengan pertemuan yang berkaitan dengan perubahan nasib; (4) menginfokan jika berhalangan hadir meskipun sebagai pimpinan.

Menurut Hasibuan (2003), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

g. Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan meliputi:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Arah yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara benar serta dapat menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti pencapaian yang diinginkan

sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja dengan kesungguhan dan disiplin.

b. Teladan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan pemberi contoh yang baik, berdisiplin, kejujuran, berkeadilan, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Ingat jasa

Balas jasa berpengaruh pada kedisiplinan guru karena memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap tugasnya. Jika kecintaan pada pekerjaan semakin baik, maka akan berpengaruh pada kedisiplinan.

d. Keadilan

Keadilan mendorong tercapainya kedisiplinan guru, karena sifat dan ego menganggap diri berkuasa dan menginginkan sejajar dari individu pada umumnya.

e. Pengawasan melekat

Waskat yaitu perbuatan nyata bagi mewujudkan kedisiplinan. Melalui waskat atasan harus aktif dan memperhatikan secara langsung pada perilaku, moral, sikap, gairah kerja.

f. Hukuman

Hukuman pengaruhnya sangat besar pada kedisiplinan pegawai, pemberian sanksi yang berat menyebabkan mereka tidak mau melakukan pelanggaran.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tugas dapat berpengaruh pada kedisiplinan. Ketegasan dan keberanian dalam bertindak untuk memberikan

hukuman pada guru yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku akan mempengaruhi kinerja.

h. Interaksi manusia

Terciptanya hubungan serasi ikut berpengaruh pada kinerja organisasi. Menciptakan interaksi yang ideal baik secara kelompok maupun individu demi tercipta kondisi yang serasi.

D. Penelitian Terdahulu

1. Dilakukan oleh Sutopo Slamet (2007)

Membahas "*Analisis Kepemimpinan, Kecerdasan Emosi, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 8 Purworejo*". Bertujuan menggambarkan: 1) kinerja kepemimpinan, 2) kinerja dipengaruhi kecerdasan emosional, 3) kinerja guru pada kedisiplinan, 4) kinerja dan kompetensi, serta 5) kepemimpinan, kecerdasan emosi, kedisiplinan dan kompetensi secara simultan di SMPN 8 Purworejo.

Diterapkan metode *ex post facto*. Penelitian ini dengan menggunakan cara *Proportional Random Sampling* disimpulkan: (1) ada pengaruh positif sebesar 78,5 antara kepemimpinan terhadap kinerja guru; (2) sejumlah 70,1 kinerja dipengaruhi emosi; (3) kedisiplinan terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif sebesar 86,7; (4) pengaruh signifikan 72,3 kompetensi terhadap kinerja guru; (5) kecerdasan emosi, kompetensi, kedisiplinan berpengaruh positif kinerja guru sebesar 89,9.

Penelitian memiliki persamaan meneliti kinerja dan disiplin dengan teknik *proportional random sampling*. Tetapi tidak melihat perbedaannya antara kompetensi dan kecerdasan emosi terhadap kinerja.

2. Perbandingan dengan Fitriana Afrianti (2015)

Berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci*".

Jumlah sampel 40 orang di SMA N 6 Kerinci Kabupaten Kerinci, hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif pada kinerja.

Memiliki kesamaan yaitu meneliti tentang kinerja guru dan komunikasi interpersonal. Esensi perbedaan tidak dilakukan pengkajian tentang motivasi.

3. Penelitian Achmad Purtama Andana (2016)

Tentang "*Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Banyumas*".

Jenis penelitian kuantitatif. Memperlihatkan bahwa: (1) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja; (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja; (3) disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru; dan (4) komunikasi interpersonal, motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Persamaan adalah mengkaji tentang kinerja guru, komunikasi interpersonal dan disiplin, tidak melihat pengaruh motivasi.

4. Hasil Penelitian Meva Ariyanti (2016)

Tentang “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko)*”.

Mempergunakan pendekatan survei dengan analisis jalur (*path analysis*). Menyimpulkan: (1) kinerja guru dipengaruhi komunikasi interpersonal sebesar 50,9%; (2) sebesar 38,2% motivasi mempengaruhi kinerja guru; (3) komunikasi interpersonal dan motivasi mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung yaitu 19,4% dengan total berkisar 70,34%.

Pengkajian yang sama tentang kinerja dan komunikasi interpersonal sebagai variabel tetapi tidak melihat motivasi sebagai variabel intervening.

5. Penelitian dari Pujiyanti (2013)

Berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*”. Menyimpulkan: (1) motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru; (2) disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru; dan (3) adanya dampak dari disiplin dan motivasi pada kinerja guru.

Persamaan adalah mengkaji kinerja guru dan disiplin kerja, tetapi tidak mengkaji motivasi. Pengambilan data secara kuantitatif.

6. Penelitian oleh Kaliri (2008)

Berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang*”. Mendeskripsikan: (1) tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; (2) menggambarkan tingkat pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja guru; dan (3) melihat pengaruh tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu mengkaji kinerja dan disiplin. Perbedaan dengan penelitian ini tidak meneliti motivasi.

E. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Pencapaian arah dilandasi keahlian kepala sekolah memimpin. Penguasaan sangat penting sehingga dapat mendorong minat guru. Berperan sebagai penggerak, pembimbing, melindungi, pembinaan, keteladanan dan pemberian bantuan antara guru dan murid. Hal tersebut dibutuhkan keahlian dalam penerapannya.

Komunikasi merupakan kordinasi anatar anggota sekolah untuk mengembangkan sebuah sistem. Keharmonisan dan kerjasama yang sinergi adalah ciri sekolah yang baik. Kinerja guru akan meningkat jika komunikasi dengan kepala sekolah terjalin dengan baik. Kinerja memberikan output untuk menghasilkan sekolah yang berkualitas. Kinerja yang dirasakan oleh guru akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik, akan tetapi apabila guru dalam suatu sekolah tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan ketidakdisiplinan dan kinerja kerja menurun.

Terciptanya hubungan yang baik mempengaruhi motivasi, pemupukan kepercayaan diri, penghormatan serta kinerja yang diharapkan terealisasi dengan tepat. Diduga peningkatan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Sehingga hubungan yang terjalin dengan baik maka akan memperoleh kebaikan pula.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Realisasi wujud disiplin adalah tidak melakukan pelanggaran aturan yang ada serta konsekuen terhadap tata tertib. Hal ini merupakan contoh pendisiplinan diri pada tugas dan pekerjaan yang diemban. Disiplin merupakan pondasi yang harus dibangun setiap anggota sekolah. Dimana para guru harus mentaati setiap aturan yang ada di sekolah itu. Ketaatan pada norma dan intruksi merupakan kewajiban setiap individu sekolah untuk mewujudkan sekolah yang taat aturan.

Dengan demikian aturan hendaknya ditingkatkan agar tercapai sebuah disiplin kerja khususnya dalam hal meningkatkan kinerja sekolah. Apabila disiplin kerja tertanam dalam diri setiap anggota sekola maka sangat mungkin bekerja akan lebih efektif.

Penerapan aturan berdasarkan kesadaran diri menyebabkan seseorang tidak terbebani, sehingga jika ia tidak mentaati yang disepakati maka merasa bersalah. Terbentuknya perilaku tersebut dari kebiasaan, pendidikan di keluarga, pengalaman, keteladanan dan pengaruh lingkungan. Aspek yang berpengaruh pada disiplin yaitu: pandangan terhadap peraturan mengendalikan pikiran dan watak, memahami tentang sistem peraturan, norma, standar kriteria, sehingga tumbuhnya kesadaran sebagai persyaratan bagi pencapaian hasil, kepribadian dan tingkah laku mengarahkan untuk taat pada aturan yang berlaku.

Penegakan kedisiplinan sangat penting bagi tertib dan lancarnya pekerjaan. Usaha yang dilaksanakan tidak dengan baik tidak akan menghasilkan sesuai

dengan harapan. Berdasarkan penjelasan di atas, diduga disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Jadi, semakin baik disiplin kerja guru akan memperoleh kinerja yang baik pula.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Respon verbal dan non verbal dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan secara langsung akan sangat memungkinkan terjadinya hubungan yang efektif. Pada penerapannya, berlangsung secara timbal balik dan mendapatkan umpan balik secara langsung dalam menanggapi pesan yang tersampaikan.

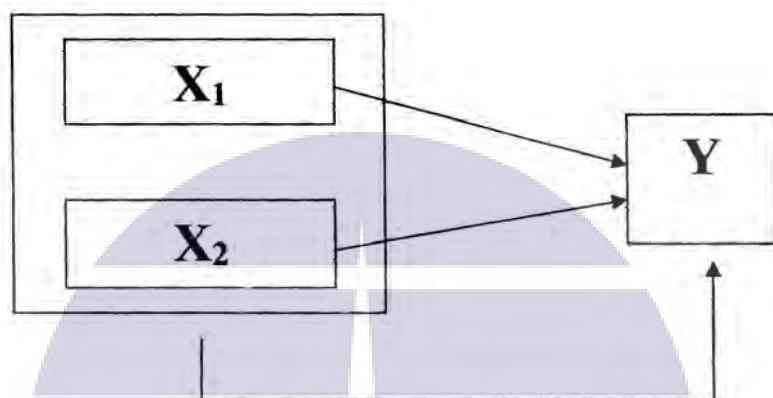
Semakin baik komunikasi antara kepala sekolah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru. Didalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi, alat untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem adalah sekolah. Berfungsi baik, jika ada kerjasama secara harmonis dan sinergi dari berbagai komponen. Ditandai adanya pengaruh pada sikap dan tindakan, pemahaman, kesenangan, dan hubungan yang semakin baik.

Bekerja sesuai aturan yang berlaku serta tidak melanggar norma dan ketentuan yang berlaku merupakan wujud dari disiplin. Mentaati seluruh aturan pelaksanaan tugas dengan baik. Ketetapan kehadiran dan norma sosial yang berlaku dicerminkan sebagai kedisiplinan.

Diduga bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, dengan perkataan lain kinerja guru

semakin baik disebabkan bagusnya komunikasi interpersonal dan disiplin kerja.

Keterkaitan terdapat pada konstelasi:



Gambar 2.1 Konstelasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Keterangan:

X₁ = Komunikasi Interpersonal

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Guru

X₁ - Y = Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

X₂ - Y = Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

(X₁, X₂) - Y = Komunikasi interpersonal dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

F. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan Ruang Lingkup

Meneliti tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” yaitu:

a. **Kajian ilmu**

Fokus penelitian menelaah tentang perilaku individu berkaitan dengan organisasi pendidikan khususnya di sekolah dasar.

b. **Komunikasi interpersonal, kinerja guru, dan disiplin kerja sebagai objek penelitian.**

c. **Guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan sebagai obyek penelitian.**

d. **Tempat dan waktu penelitian: dilaksanakan di 30 sekolah dasar negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN 1, 2, 3 Pasuruan, SDN 1, 2, 3 Kelaten, SDN Gandri, SDN 1, 2 Rawi, SDN 1, 2, 3 Kuripan, SDN 1, 2, 3 Sukabaru, SDN 1, 2 Padan, SDN Kampung Baru, SDN Ruang Tengah, SDN Tetaan, SDN Kekiling, SDN Belambangan, SDN Banjarmasin, SDN Waykalam, SDN Gayam, SDN Penengahan, SDN Pisang, SDN Tanjung Heran, SDN Taman Baru, SDN Gedung Harta. Penelitian ini terlaksana bulan Januari 2019 dan Februari 2019.**

2. Definisi Konseptual Variabel

a. Definisi Konseptual Variabel Kinerja

Kinerja adalah tercapainya tujuan efektif kemampuan seseorang dalam pelaksanaan aktivitas yang bermanfaat diperoleh karena keterampilan dan kecakapan.

b. Definisi Konseptual Variabel Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keterbukaan, kejelasan informasi, kesamaan persepsi, keakraban, umpan balik.

Proses penyampaian pesan melalui dua arah dari komunikator kepada komunikan untuk pencapaian kesepahaman makna pada tiap indikator.

c. Definisi Konseptual Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak, yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku.

3. Definisi operasional variabel

a. Definisi Operasional Variabel Kinerja Guru

Pembahasan kinerja guru mencakup pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu sesuai keahlian dan keterampilan agar tercapai tujuan.

Kinerja guru diukur dengan indikator; (1) dirumuskan tujuan pembelajaran; (2) pengembangan pengorganisasian bahan dan sumber belajar; (3) perencanaan urutan pelaksanaan pembelajaran; (4) perencanaan manajemen kelas; (5) perencanaan tindakan, jenis dan evaluasi; (6) memperlihatkan arsip rencana pelaksanaan pembelajaran; (7) mendesain ruang pembelajaran; (8) pelaksanaan proses pembelajaran; (9) pengelolaan kelas; (10) berfikir positif terhadap anak didik bersikap terbuka dan luwes; (11) praktek berdasarkan teori dari bidang tertentu; (12) pelaksanaan evaluasi pembelajaran; (13) pelatihan calon guru.

b. Definisi Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal

Mencapai kesepahaman makna dan kata antara kepala sekolah dan guru dilakukan melalui komunikasi dua arah dengan indikator: kejelasan informasi, keterbukaan,

kesamaan persepsi, keakraban, umpan balik. Meliputi aspek: (1) informasi yang jelas; (2) terbuka; (3) penyamaan persepsi; (4) keakraban; dan (5) feedback.

c. Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja

Secara operasional disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan sekolah, baik tertulis maupun tidak, yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku. Pengukuran disiplin kerja menggunakan angket tentang disiplin kerja yang meliputi aspek-aspek: (1) melaksanakan tata tertib; (2) mentaati kebijakan; (3) mematuhi norma yang berlaku; dan (4) mawas diri.

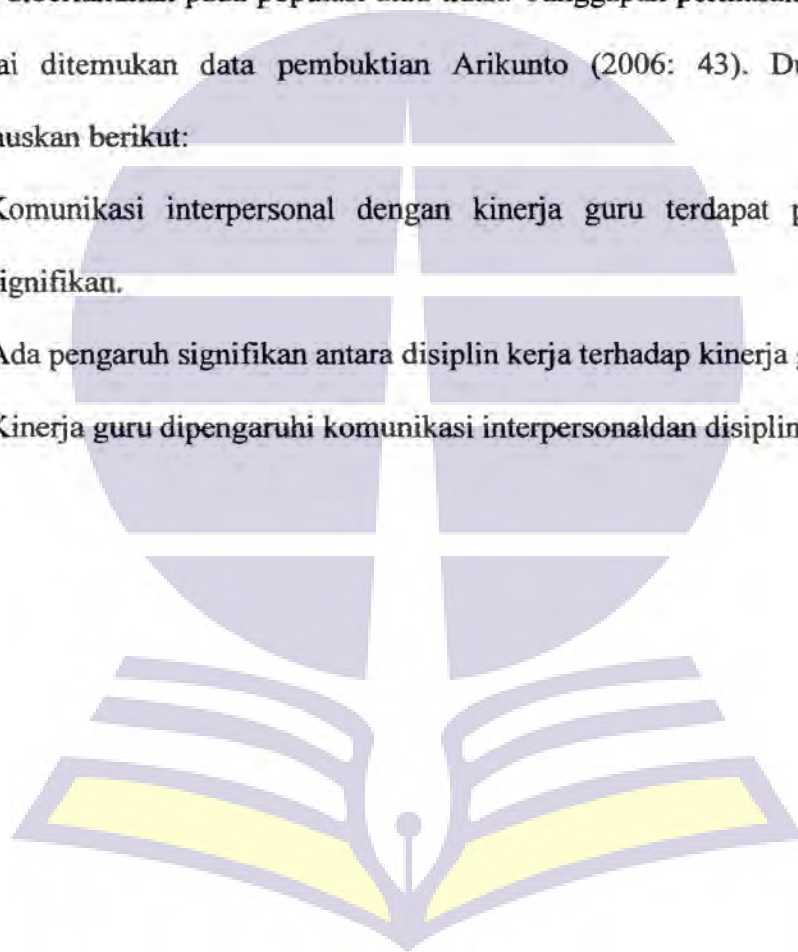
G. Hipotesis

Dalam ranah penelitian, dugaan-dugaan juga seringkali muncul. Dugaan ini lebih sering disebut dengan istilah hipotesis. Hipotesis (atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa) dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani hypo yang berarti di bawah dan thesis yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.

Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah teruji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Dalam penelitian ada dua jenis hipotesis yang seringkali harus dibuat oleh peneliti, yakni hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengujian

hipotesis penelitian merujuk pada menguji apakah hipotesis tersebut betul-betul terjadi pada sampel yang diteliti atau tidak. Jika apa yang ada dalam hipotesis benar-benar terjadi, maka hipotesis penelitian terbukti, begitu pun sebaliknya. Sementara itu, pengujian hipotesis statistik berarti menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak. Tanggapan permasalahan sementara sampai ditemukan data pembuktian Arikunto (2006: 43). Dugaan tersebut dirumuskan berikut:

1. Komunikasi interpersonal dengan kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Kinerja guru dipengaruhi komunikasi interpersonal dan disiplin kerja.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses kegiatan mencari kebenaran terhadap suatu fenomena ataupun fakta yang terjadi dengan cara yang terstruktur dan sistematis. Proses ini biasanya dilakukan oleh ilmuwan atau pakar yang berhubungan dengan hal yang akan dicari kebenarannya.

Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada *variable* bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi.

Penelitian *ex post facto* secara metodis merupakan penelitian eksperimen yang juga menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu karena sesuatu sebab kurang etis untuk memberikan perlakuan atau memberikan manipulasi. Biasanya karena alasan etika manusiawi, atau gejala/peristiwa tersebut sudah terjadi dan ingin menelusuri faktor-faktor penyebabnya atau hal-hal yang mempengaruhinya.

Menurut Watson (<http://ecourse.amberton.edu/grad/RGS035E1/READ4.HTM>) penelitian *ex post facto* bertujuan untuk mencari penyebab perubahan perilaku dengan studi komparasi secara partisipatif tentang perilaku yang muncul pada saat sekarang dan perilaku yang tidak muncul dari suatu kejadian setelah *variable* bebas terjadi. Sebagai contoh: kita akan menguji hipotesis bahwa perceraian dapat mengakibatkan penyimpangan perilaku anak-anak. Dalam situasi

ini, kita tidak dapat mengeksperimenkan suatu keluarga untuk melakukan perceraian. Perceraian dalam hal ini merupakan variable bebas yang tidak dapat dimanipulasikan. Suatu hal yang tidak mungkin dilakukan berdasarkan pertimbangan kemanusiaan. Karena hal tersebut, penelitian dilakukan pada keluarga yang sedang mengalami perceraian..

Menggunakan *ex post facto*, bertujuan untuk mencari faktor penyebab yang terjadi (Sugiyono, 2009: 116). Digunakan prosedur deskriptif inferensial dengan membedakan antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat diketahui tingkat pengaruh keduanya.

B. Sumber Informasi

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2007).

Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyck/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80).

Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto, 1994:43). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2010:62)

Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar, dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi maka peneliti perlu mendefinisikan populasi target dan populasi terjangkau baru kemudian menentukan jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan.

Ukuran Sampel Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Secara umum, untuk penelitian korelasional jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30, sedangkan dalam penelitian eksperimen jumlah sampel minimum 15 dari masing-masing kelompok dan untuk penelitian survey jumlah sampel minimum adalah 100.

Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel :

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian
2. Jika sampel dipecah kedalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat
3. Dalam penelitian mutivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian
4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20

Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya,

semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.

Sampel penelitian adalah 115 guru yang tersebar di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan sejumlah 30 SD Negeri, dipilih berdasarkan karakter dan kualitas yang telah peneliti tetapkan.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Prasarana dan peralatan yang diperlukan bagi pengumpulan data berupa keterangan tertulis, angka, informasi lisan yang berhubungan dengan yang diteliti. Teknik utama yang dipergunakan berbentuk poling.

1. Kuesioner

Pengisian jajak pendapat dengan asumsi bertujuan responden dapat memberikan jawaban yang beragam, berupa tulisan dan diberikan kebebasan dalam memberikan jawaban. Sistem poling ini sangat bermanfaat untuk mengumpulkan data dalam waktu yang cepat. Dewa Ktut Sukardi (1983), pengertian kuesioner adalah suatu bentuk teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan pada metode penelitian dengan tidak perlu/wajib memerlukan kedatangan langsung dari sumber data. Bimo Walgito (1987), menurutnya definisi kuesioner adalah daftar pertanyaan dalam penelitian yang diharuskan untuk dijawab oleh responden atau informan.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk

angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.

Skala *Likert* Sugiyono (2009: 86), dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pemahaman tentang suatu fakta tertentu, sehingga diketahui penerapan komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan kinerja guru sekolah dasar.

Untuk melihat apakah instrumen benar valid atau tidak, dapat mengukur sah dan handal dilakukan uji instrumen. Untuk melihat alat ukur yang dipergunakan dapat memberikan hasil yang tetap meskipun ditrapkan di tempat yang berlainan dilakukan reliabilitas.

a. Intrumen Kinerja Guru

Indikator kinerja guru diukur menggunakan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) berbasis lima pilihan jawaban yaitu cukup (C), rendah (R) dan sangat rendah (SR), sangat tinggi (ST), tinggi (T). Dari variabel kinerja guru disediakan 44 butir soal, skor yang diperoleh bervariasi antara minimal 44 sampai 220.

Tabel 3.1
Skala Likert Kinerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	ST	5
2	T	4
3	SR	3
4	R	2
5	C	1

Indikator yang digunakan dalam penelitian dijabarkan berikut ini:

Tabel 3.2
Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru (Y)	1. Merumuskan tujuan pembelajaran	1,2	2
	2. Mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran dan sumber belajar	3,4,5	3
	3. Merencanakan skenario kegiatan pembelajaran	6,7,8,9,10	5
	4. Merumuskan pengelolaan kelas	11,12	2
	5. Merencanakan prosedur, jenis dan menyiapkan alat penilaian	13,14	2
	6. Menunjukkan dokumen rencana pembelajaran	15,16	2
	7. Memaksimalkan penggunaan ruang dan fasilitas pembelajaran	17,18	2
	8. Melaksanakan kegiatan pembelajaran	19,20,21,22,23,24	6
	9. Mengelola interaksi kelas	25,26,27,28,29	5
	10. Bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif peserta didik terhadap belajar	30,31,32,33,34	5
	11. Mempraktekkan kemampuan khusus dalam pembelajaran mata pelajaran tertentu	35,36,37,38	4
	12. Melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar	39,40	2
	13. Pengalaman umum kinerja guru	41,42,43,44	4
	Jumlah		44

b. Instrument Komunikasi Interpersonal

Indikator diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP), Sangat Sering (SS), Sering (S).

Tabel 3.3
Skala Likert Komunikasi Interpersonal

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

Butir soal untuk komunikasi interpersonal 26 item, skor yang diperoleh untuk bervariasi antara 26 sampai 130, melalui pengukuran menggunakan angket.

Data yang akan dihimpun dengan kisi-kisi:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	1. Kejelasan informasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
	2. Keterbukaan	8, 9, 10, 11, 12	5
	3. Kesamaan persepsi	13, 14, 15	3
	4. Keakraban	16, 17, 18, 19, 20	5
	5. Umpan balik	21, 22, 23, 24, 25, 26	6
		Jumlah	

c. Intrumen Disiplin Kerja

Jajal Pendapat dipergunakan untuk mengukur disiplin kerja melalui skala *Likert* dengan alternatif lima pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.5
Skala Likert Disiplin Kerja

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

Tersedia 20 item, perolehan nilai bervariasi antara skor minimal 20 hingga maksimum 100. Instrumen disiplin kerja diperoleh menggunakan jajak pendapat. Menggali data tentang disiplin disajikan dalam instrumen yaitu:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Melaksanakan tata tertib	1,2,3,4,5	5
	2. Menaati kebijakan yang berlaku	6,7,8,9,10	5
	3. Mematuhi norma yang berlaku	11,12,13,14,15	5
	4. Mawas diri	16,17,18,19,20	5
	Jumlah		20

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk

menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Zainal Ariffin.2012). Menurut Sukardi (2013) validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut Saifuddin Azwar (2014) bahwa validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

Dari ketiga pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa validitas adalah Derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen tersebut menjalankan fungsi pengukurannya .

Data yang terkumpul dianalisis memilih instrumen yang dijadikan persyaratan pengujian. Untuk membuktikan tingkat validitas digunakan Program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*). Soal yang tidak valid tidak dipergunakan.

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

- | | |
|--------------|-------------------------|
| r_{hitung} | = Koefisien korelasi |
| n | = Jumlah sampel |
| X | = Skor variabel bebas |
| Y | = Skor variabel terikat |

Pengujian melihat valid dan tidak digunakan program SPSS taraf signifikan $\alpha = 0,05$. kriteria penafsiran indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.7
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

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

Sumber: (Arikunto, 2006: 45)

a. Hasil tes Validitas Kinerja Guru

Anda dapat melihat pernyataan yang valid dan tidak tentang Kinerja Guru dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ elemen instrumen dinyatakan valid, dan jika ditunjukkan sebaliknya tidak valid. Tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ untuk 0,444. Kinerja hasil perhitungan lengkap disajikan di bawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,541	0,444	valid	23	0,522	0,444	Valid
2	0,523	0,444	valid	24	0,466	0,444	Valid
3	0,323	0,444	Tidak valid	25	0,308	0,444	Tidak valid
4	0,498	0,444	valid	26	0,190	0,444	Tidak valid
5	0,523	0,444	valid	27	0,188	0,444	Tidak valid
6	0,466	0,444	valid	28	0,502	0,444	Valid
7	0,534	0,444	valid	29	0,477	0,444	Valid
8	0,543	0,444	valid	30	0,020	0,444	Tidak valid
9	0,479	0,444	valid	31	0,504	0,444	Valid
10	0,531	0,444	valid	32	0,057	0,444	Tidak valid
11	0,472	0,444	valid	33	0,210	0,444	Tidak valid
12	0,506	0,444	valid	34	0,449	0,444	Valid

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
13	0,280	0,444	Tidak valid	35	0,460	0,444	Valid
14	0,550	0,444	valid	36	0,523	0,444	Valid
15	0,264	0,444	Tidak valid	37	0,499	0,444	Valid
16	0,529	0,444	valid	38	0,445	0,444	Valid
17	0,017	0,444	Tidak valid	39	0,578	0,444	Valid
18	0,448	0,444	valid	40	0,619	0,444	Valid
19	0,512	0,444	valid	41	0,449	0,444	Valid
20	0,481	0,444	valid	42	0,472	0,444	Valid
21	0,510	0,444	valid	43	0,513	0,444	Valid
22	0,581	0,444	valid	44	0,542	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 3.8 dari 44 item pernyataan terdapat 10 yang tidak valid, sehingga hanya 34 butir soal yang dapat digunakan bagi memperoleh hasil penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Validitas dan ketiadaan tentang Komunikasi Interpersonal dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan valid, dan bila sebaliknya tidak valid. Besar r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ untuk 0,444. Hasil perhitungan lengkap validitas Komunikasi Interpersonal (X_1) tersaji berikut:

Tabel 3.9
Hasil Perhitungan Validitas Komunikasi Interpersonal (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,511	0,444	valid	14	0,499	0,444	Valid
2	0,769	0,444	valid	15	0,445	0,444	Valid
3	0,456	0,444	valid	16	0,471	0,444	Valid
4	0,511	0,444	valid	17	0,480	0,444	Valid
5	0,467	0,444	valid	18	0,499	0,444	Valid

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
6	0,513	0,444	valid	19	0,496	0,444	Valid
7	0,498	0,444	valid	20	0,556	0,444	Valid
8	0,538	0,444	valid	21	0,529	0,444	Valid
9	0,609	0,444	valid	22	0,524	0,444	Valid
10	0,531	0,444	valid	23	0,518	0,444	Valid
11	0,449	0,444	valid	24	0,468	0,444	Valid
12	0,445	0,444	valid	25	0,592	0,444	Valid
13	0,513	0,444	valid	26	0,459	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Di tabel 3.9 dari 26 soal yang ditanyakan semuanya valid dan dapat dipergunakan untuk pengambilan data.

c. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Validitas dan ketiadaan tentang Disiplin Kerja dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka disimpulkan valid, dan jika hasilnya sebaliknya maka tidak valid. Besar r_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan validitas Disiplin Kerja (X_2) dilihat berikut:

Tabel 3.10
Hasil Perhitungan Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,511	0,444	valid	11	0,511	0,444	Valid
2	0,465	0,444	valid	12	0,506	0,444	Valid
3	0,486	0,444	valid	13	0,469	0,444	Valid
4	0,582	0,444	valid	14	0,507	0,444	Valid
5	0,460	0,444	valid	15	0,483	0,444	Valid
6	0,510	0,444	valid	16	0,623	0,444	Valid
7	0,511	0,444	valid	17	0,495	0,444	Valid
8	0,544	0,444	valid	18	0,530	0,444	Valid
9	0,511	0,444	valid	19	0,540	0,444	Valid
10	0,529	0,444	valid	20	0,533	0,444	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Penghitungan pada Tabel 3.10 dari 20 item yang diajukan semuanya valid, dan dapat digunakan untuk pengambilan data.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjuk (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai).

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown.

Reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability yang berarti hal yang dapat dipercaya (tahan uji). Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi

jika tes tersebut memberikan data hasil yang ajeg (tetap) walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama.

Hasil tes yang tetap atau seandainya berubah maka perubahan itu tidak signifikan maka tes tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu reliabilitas sering disebut dengan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian (Fred. N kerlinger, 1973).

Definisi teoritis dari reliabilitas adalah proporsi keragaman skor tes yang disebabkan oleh keragaman sistematis dalam populasi peserta tes. Jika terdapat keragaman sistematis yang lebih besar dalam suatu populasi dibanding dengan populasi lainnya, seperti dalam semua siswa sekolah negeri dibandingkan hanya dengan kelas tertentu, tes akan mempunyai reliabilitas lebih besar untuk populasi yang lebih bervariasi.

Reliabilitas adalah karakteristik bersama antara tes dan kelompok peserta tes. Reliabilitas tes bervariasi dari suatu kelompok dengan kelompok lainnya. Uno, dkk. memberikan penekanan pada pengertian reliabilitas sebagai konsistensi tes. Yaitu, seberapa konsisten skor tes dari satu pengukuran ke pengukuran berikutnya. Reliabilitas merujuk pada ketetapan/keajegan alat tersebut dalam menilai apa yang diinginkan, artinya kemampuan alat tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Sehingga berdasarkan pernyataan-pernyataan

diatas dapat disampaikan bahwa, reliabilitas diartikan dengan keajekan (konsistensi) bila mana tes tersebut diuji berkali-kali hasilnya relatif sama, artinya setelah hasil tes yang pertama dengan tes yang berikutnya dikorelasikan terdapat hasil korelasi yang signifikan.

Derajat hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang bergerak dari 0 sampai dengan 1. Jika koefisiennya semakin mendekati 1 maka semakin reliabel dan sebaliknya. Pada umumnya para ahli memberikan standar minimal koefisien reliabilitas sama atau lebih besar dari 0.6.

Dalam pendidikan, kegiatan pengukuran tentunya tidak berhubungan dengan objek fisik seperti ukuran gedung, meja, tinggi badan, dan lain-lain. Kegiatan pengukuran yang lebih sering dilakukan lebih bersifat non fisik, seperti intelegensi, bakat dan minat, perilaku, persepsi siswa, atau hasil belajar siswa. Dan untuk mengukur

Pengujian reliabilitas instrumen adalah tes konsistensi dengan butir yang diukur. Kehandalan diukur dengan teknik Alpha Cronbach bantuan program SPSS

22. Melalui tahapan:

Langkah I:

Menghitung varians skor tiap butir melalui rumus:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1	= varians skor tiap-tiap item
\sum_1^2	= jumlah kuadrat item
$(\sum X_1)^2$	= kuadrat jumlah item
N	= jumlah responden

Langkah II:

Menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_i$ = jumlah varians semua item
 S_i = varians item ke- i , $i = 1, 2, 3, \dots, n$

Langkah III:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1 = varians total
 \sum_1^2 = jumlah kuadrat X total
 $(X_1)^2$ = kuadrat jumlah X total
 N = jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_1} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas
 $\sum S_i$ = jumlah skor tiap-tiap item
 S_1 = varians total
 K = jumlah item

Langkah V:

Diperoleh nilai reliabilitas dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau kepercayaan internal 95%. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai kalkulasi lebih besar dari r_{tabel} . Ditafsirkan keandalannya berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.11
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

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

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen pada 44 item, mempergunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,941. Hal ini memperlihatkan bahwa reliabilitas dari Kinerja Guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.12
Statistika Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	44

b. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal

Perhitungan reliabilitas pada 26 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Koefisien reliabilitas sebesar 0,923, memperlihatkan bahwa sangat tinggi keandalan Komunikasi Interpersonal (X_1).

Tabel 3.13
Statistika Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	26

c. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Disiplin Kerja (X₂) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Disiplin Kerja (X₂) sangat tinggi.

Tabel 3.14
Statistika Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik analisis data

Dimaksudkan untuk melihat kebenaran hipotesis. Melalui teknik analisis korelasi dan regresi sederhana maupun ganda. Terlebih dahulu diuraikan variabel terikat dan bebas berbentuk tabel distribusi dan histogram. Lalu dilakukan persyaratan normalitas dan homogenitas dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

2. Pengujian prasyarat analisis

Syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik adalah analisis prasyarat.

a. Uji normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik.

Uji normalitas pada variabel yang akan diteliti, meliputi variabel komunikasi interpersonal (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja guru (Y). Bertujuan untuk melihat data terakumulasi adalah berdistribusi normal atau tidak, sehingga diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Jika tes ini normal, hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi ke populasi. Uji normalitas dilakukan secara manual atau menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*,

syaratnya adalah signifikansi untuk hasil uji dua sisi hasil perhitungan $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

H_0 : Data berasal dari sampel normal yang tidak terdistribusi

H_1 : Data berasal dari sampel distribusi normal

Kriteria pengujian: tolak nilai sig H_0 jika $> 0,05$ dan terima H_0 untuk sebaliknya.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak dalam suatu populasi yang memiliki varians yang sama. Dengan demikian, data yang homogen tersebut dapat digunakan untuk proses analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji homogenitas variansi (variance) sangat diperlukan sebelum kita membandingkan dua kelompok atau lebih, agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan data dasar (ketidakhomogenan kelompok yang dibandingkan) namun berdasarkan penghitungan statistik yang ada.

Uji hipotesis dilakukan oleh peneliti yang akan menguji suatu data dari sekumpulan data yang terdapat pada populasi yang dipakai sebagai sumber penelitian. Uji homogenitas dilakukan apabila kelompok data yang ada dalam bentuk distribusi normal. Adapun uji homogenitas tidak perlu dilakukan apabila dua kelompok data atau lebih mempunyai varians yang sama besar sehingga data yang digunakan tersebut dianggap homogen.

Untuk melakukan uji homogenitas, perlu dipertimbangkan hal berikut bahwa "we will determine if the observed proportions in each response category are nearly the same for all populations". Dalam artian tersebut, data-data yang

dibandingkan harus memiliki kesamaan dari keseluruhan data yang diambil dari populasi tersebut. Ada beberapa rumus yang digunakan untuk uji homogenitas variansi diantaranya: uji F, uji Harley, uji Cochran, uji Levene, dan uji Bartlett. Namun, pada umumnya penghitungan yang dilakukan untuk uji homogenitas banyak digunakan dengan uji Bartlett dan uji Fisher (uji -f).

Syarat ini harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik adalah analisis prasyarat analisis. Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji kemiripan varian populasi distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Bartlett, jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka data berasal dari populasi yang sama atau homogen. Dilakukan untuk semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Dipergunakan uji analisis *One-Way Anova*, melalui tahapan:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Berdasarkan standar tes: jika nilai $\text{sig } H_0 > 0,05$ ditolak dan terima H_0 untuk sebaliknya.

c. Uji Linieritas

Untuk analisis regresi, bertujuan untuk kepastian hubungan antara variabel bebas dan terikat adalah linier. Pedoman untuk melihat menggunakan *scatterplot*, jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti linier regresinya.

Pengujian persamaan regresi dilakukan dengan melihat *Deviation from linierity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier

H_1 : Model persamaan regresi linier

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig *Deviation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mengetahui ada tidak pengaruhnya dengan menghitung nilai uji statistik F. Besaran melalui nilai koefisien determinasi (r^2). Pengaruh tiap variabel ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t menurut Purwanto (2003: 193-194).

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini berbantuan SPSS dan menganalisis hipotesis dilakukan:

a. Persamaan regresi linier sederhana

Dipergunakan menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi dipakai adalah korelasi Pearson, dengan maksud mengetahui hubungan antara variabel secara bebas berdasarkan data.

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel
X	= Skor variabel bebas
Y	= Skor variabel terikat

Dipergunakan uji t untuk melihat signifikan atau tidak, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{menurut Irianto (2009:103)}$$

Diprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai independen dimanipulasi, dengan menghitung persamaan regresi. Satu prediktor (persamaan garis regresi sederhana) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1X$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)
- a = Harga bilangan konstant
- a_1 = Harga koefisien prediktor
- X = Nilai variabel bebas

Nilai a dan a_1 dicari menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a_1 = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009:105)}$$

Hipotesis diuji dengan ketentuan yaitu:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Keputusan diambil berdasarkan kaidah:

- a. Jika $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Persamaan Regresi Ganda

Pengujian ini untuk hipotesis ketiga. Korelasi Perarson dipergunakan pada teknik persamaan regresi ganda. Melihat adakah korelasi ketiga variabel. Kriteriaum Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 koefisiensi korelasi diperoleh melalui:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriteriaum Y

$a(1,2)$ = Koefisien prediktor

menurut Hadi (2009:33)

Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak dipergunakan:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)m}$$

Dengan:

N = Cacah kasus

m = Cacah prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriteriaum dengan prediktor-prediktor

dilakukan penghitungan persamaan regresi ganda:

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja guru

X_1 = Variabel komunikasi interpersonal

X_2 = Variabel disiplin kerja

a = Konstanta

a_1, a_2 dan a_3 = Koefisien regresi yang dicari

menurut Agus Irianto (2009:137)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan:

Pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_0 : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Linieritas dan signifikansi regresi diuji untuk melihat persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penarikan kesimpulan, pengaruh antara variabel bebas X terhadap terikat Y .

4. Uji Signifikansi Regresi

Uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda. Sehingga dapat diketahui tingkat keberartian regresi. Diajukan hipotesis yaitu:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan

Tolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan dalam hal lain H_0 diterima, merupakan kriteria yang dipergunakan pada uji t taraf signifikan 0,05 menurut Purwanto (2003: 193-194). Tolak H_0 jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dalam hal lain H_0 diterima. Bagi uji F pada taraf signifikan 0,05.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian pada 30 SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 115 orang guru sebagai sampel, pengambilan data melalui angket dengan memberikan penjelasan tentang cara pengisiannya.

B. Hasil

Data yang diungkap adalah Kinerja Guru (Y), Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X1	X2
N	115	115	115
Skor terendah	94	73	52
Skor tertinggi	147	99	82
Skor rata-rata	114,61	84,84	63,22
Median	114	85	62
Modus	110	87	62
Simpangan baku	8,52	5,43	6,9
Varians	72,74	29,51	47,66

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Komunikasi Interpersonal
- X_2 = Disiplin Kerja

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

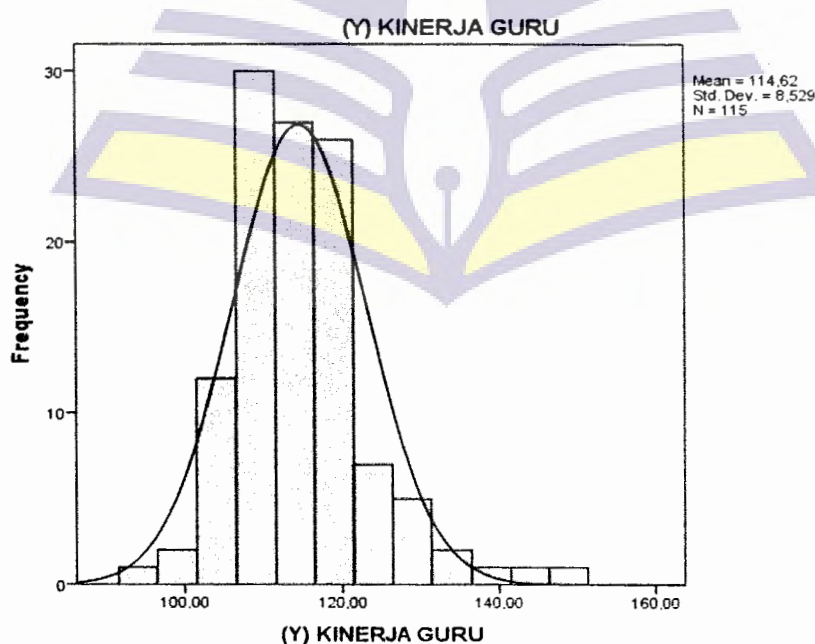
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 114,61; simpangan baku 8,52; median 114 dan modus 110; dengan skor maksimum 147 dan skor minimum 94. Distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Guru (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	94 – 104	7	6,1
2	Rendah	105 – 115	60	52,2
3	Sedang	116 – 126	38	33
4	Tinggi	127 – 137	7	6,1
5	Sangat Tinggi	138 – 148	3	2,6
Jumlah			115	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

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



Gambar 4.1 Histogram Skor Kinerja Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 6,1% atau sebanyak 7 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru sangat rendah, sebanyak 52,2% atau sebanyak 60 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang rendah, sebanyak 33% atau sebanyak 38 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang sedang, sebanyak 6,1% atau sebanyak 7 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang tinggi dan sebanyak 2,6% atau sebanyak 3 orang guru memiliki persepsi tentang Kinerja Guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1)

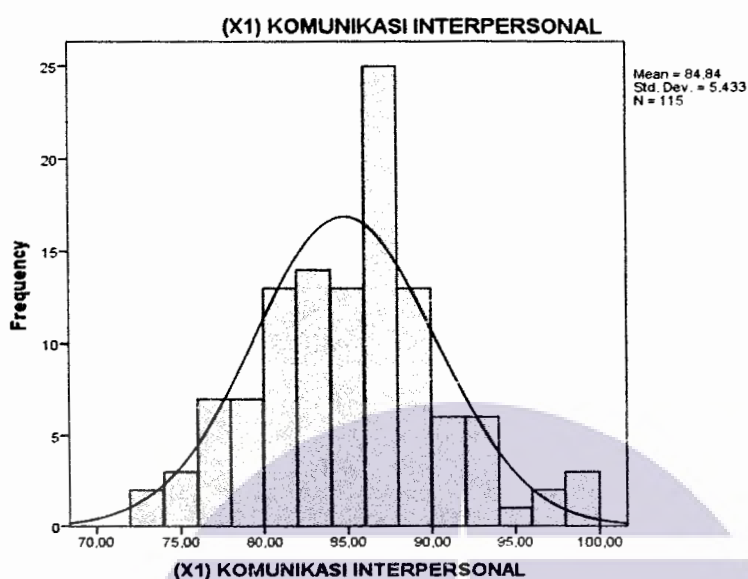
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) mempunyai nilai rata-rata 84,84; simpangan baku 5,43; median 85 dan modus 87; dengan skor maksimum 99 dan skor minimum 73. Distribusi frekuensi skor variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	73 – 78	13	11,3
2	Rendah	79 – 84	39	33,9
3	Sedang	85 – 90	48	41,7
4	Tinggi	91 – 96	11	9,6
5	Sangat Tinggi	97 – 102	4	3,5
Jumlah			115	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Komunikasi Interpersonal yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 11,3% atau sebanyak 13 orang guru memiliki persepsi tentang Komunikasi Interpersonal sangat rendah, sebanyak 33,9% atau sebanyak 39 orang guru memiliki persepsi tentang Komunikasi Interpersonal yang rendah, sebanyak 41,7% atau sebanyak 48 orang guru memiliki persepsi tentang Komunikasi Interpersonal yang sedang, sebanyak 9,6% atau sebanyak 11 orang guru memiliki persepsi tentang Komunikasi Interpersonal yang tinggi dan sebanyak 3,5% atau sebanyak 4 orang guru memiliki persepsi tentang Komunikasi Interpersonal yang sangat tinggi.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

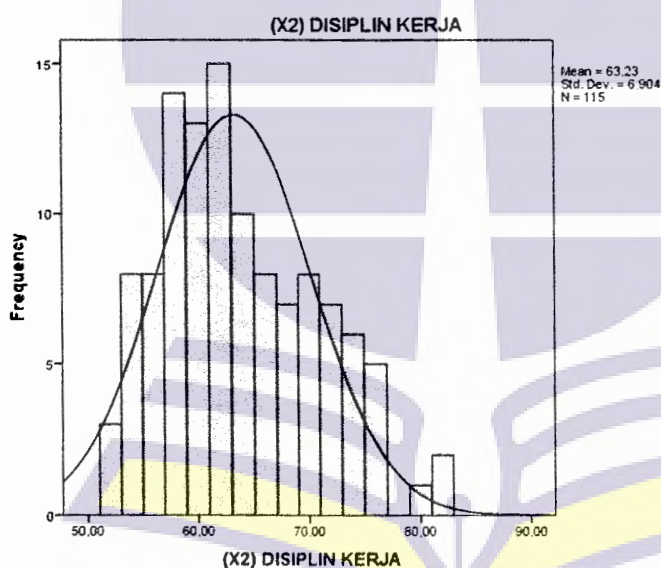
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) median 62 dan modus 62; dengan skor maksimum 82 dan skor minimum 52. Mempunyai nilai rata-rata 63,22; simpangan baku 6,9;. Distribusi frekuensi skor variabel Disiplin Kerja (X_2) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	52 – 58	33	28,7
2	Rendah	59 – 65	45	39,1
3	Sedang	66 – 72	23	20
4	Tinggi	73 – 79	12	10,4
5	Sangat Tinggi	80 – 86	2	1,8
Jumlah			115	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

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



Gambar 4.3: Histogram Skor Disiplin Kerja

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 28,7% atau sebanyak 33 orang guru memiliki persepsi tentang Disiplin Kerja sangat rendah, sebanyak 39,1% atau sebanyak 45 yang rendah, sebanyak 20% atau sebanyak 23 orang guru memiliki persepsi tentang Disiplin Kerja yang sedang, sebanyak 10,4% atau sebanyak 12 orang guru

memiliki persepsi tentang Disiplin Kerja yang tinggi dan sebanyak 1,8% atau sebanyak 2 orang guru memiliki persepsi tentang Disiplin Kerja yang sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Uji Normalitas Data

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

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

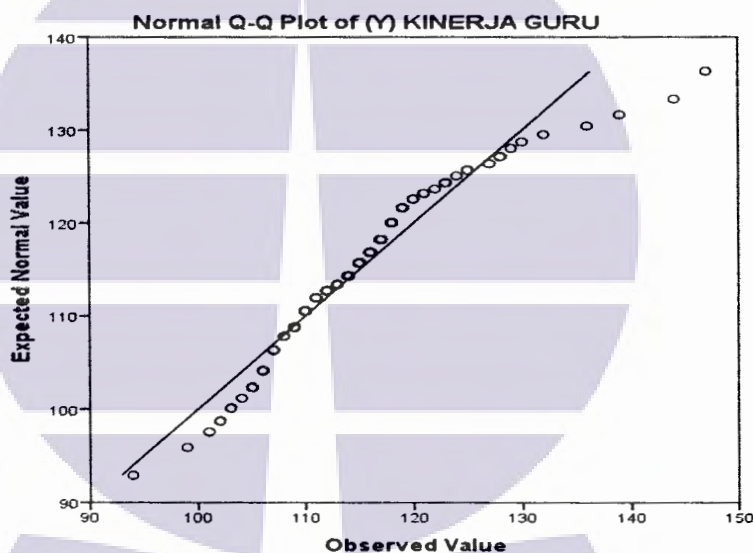
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru (Y)	Komunikasi Interpersonal (X1)	Disiplin Kerja (X2)
N		115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,6174	84,8435	63,2261
	Std. Deviation	8,52919	5,43315	6,90418
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,089	,101
	Positive	,121	,089	,101
	Negative	-,069	-,071	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121	1,089	1,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100	,125	,106

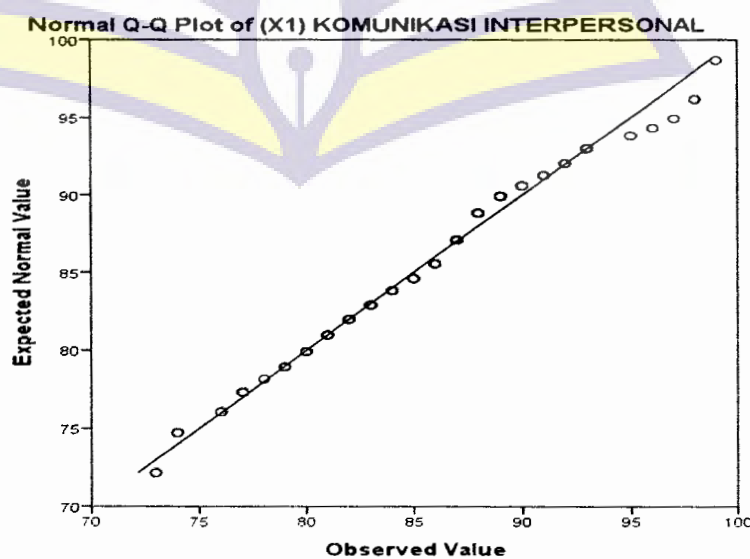
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

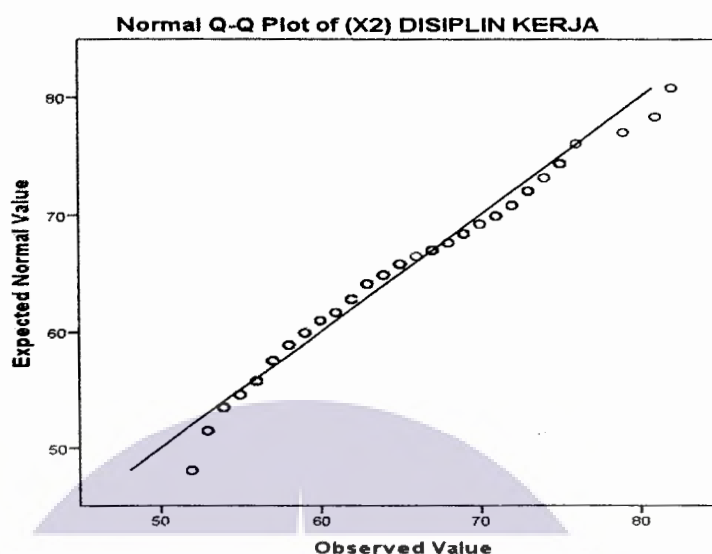
Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi Kinerja Guru 0,100; Komunikasi Interpersonal 0,125 dan Disiplin Kerja 0,106. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Kinerja Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Komunikasi Interpersonal



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Disiplin Kerja

b. Uji Homogenitas

Dipergunakan untuk mengetahui sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances

Komunikasi Interpersonal

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,265 ^a	19	90	,205

Test of Homogeneity of Variances

Disiplin Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,213 ^a	21	87	,218

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel komunikasi interpersonal 0,205; disiplin kerja 0,218; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel kinerja guru (Y) terhadap komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1) Pengaruh Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	395,126	1	395,126	165,653	,001 ^b
Residual	7898,040	113	69,894		
Total	8293,165	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 165,653 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan dan linier antara komunikasi interpersonal (x_1) terhadap kinerja guru (y), dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,890	1	469,890	276,787	,001 ^b
	Residual	7823,276	113	69,233		
	Total	8293,165	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 276,787 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan linier antara disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja guru (y), dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dilakukan yang diajukan adalah:

a. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SD. Pengolahan analisis data menggunakan SPSS 22 dilakukan uji analisis regresi pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.648	.639	8,36027

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	85,545			12,252
	Komunikasi Interpersonal (X1)	,343	,144	,218	2,378	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal berhubungan secara positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,818. Sedangkan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,8% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 85,545 + 0,343 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor komunikasi interpersonal satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,343 pada arah yang sama dengan konstanta 85,545 dengan kata lain kenaikan skor komunikasi interpersonal cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas KerjaGuru (Y)

Hasil analisis data diolah mempergunakan SPSS 22 melalui uji analisis regresi di Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,657	,648	8,32061

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	96,025	7,179		13,377	,000
1 Disiplin Kerja (X_2)	,294	,113	,238	2,605	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja berhubungan secara positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,838. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65,7% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas disiplin kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 96,025 + 0,294 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor disiplin kerja satu satuan maka kinerja guru naik sebesar 0,294 pada arah yang sama dengan konstanta 96,025

dengan kata lain kenaikan skor disiplin kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	72,301	13,252		5,456	,000
	Komunikasi Interpersonal (X_1)	,301	,142	,192	2,117	,010
	Disiplin Kerja (X_2)	,265	,112	,214	2,365	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru(Y)

Model Summary ^c					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,693	,677	8,19535	1,217

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi Interpersonal (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,805. Kemudian komunikasi

interpersonal dan disiplin kerja secara bersama juga berpengaruh terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 69,3% berarti 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel kinerja guru atas komunikasi interpersonal dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 72,301 + 0,301 X_1 + 0,265 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 0,301 unit dan disiplin kerja sebesar 0,265 unit dengan kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 72,301. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 69,3%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerjanya.

C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,818 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,648. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dan kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sebesar 64,8%. Hasil ini memperlihatkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun non verbal.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang diinginkan itu ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut. Pada kepemimpinannya, kepala sekolah dituntut menguasai komunikasi yang baik terutama komunikasi interpersonal, karena komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang sering digunakan sehari-hari di lingkungan sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran yang penting untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, dorongan serta bantuan kepada guru, murid dan staf di sekolah. Semuanya itu membutuhkan kepiawaian seorang kepala sekolah dalam berkomunikasi interpersonal yang baik.

Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru akan terkait langsung dengan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan akan terjalin hubungan yang harmonis dalam sebuah sekolah. Guru menghormati kepala sekolah sebagai atasan, pemberi petunjuk dan masukan, sebaliknya kepala sekolah menghargai guru sebagai mitra kerja yang berperan guna memberi masukan, kritik, dan saran

demikian kemajuan sekolah. Seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat diperoleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru.

Kualitas komunikasi interpersonal juga diyakini sebagai prediktor kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja guru. Jika komunikasi interpersonal terjalin dengan baik, maka seorang kepala sekolah akan berpandangan positif terhadap guru sehingga guru akan merasakan bahwa kepala sekolah banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat guru pada kepala sekolah sehingga mereka termotivasi untuk berkinerja lebih dari yang diharapkan oleh kepala sekolahnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh komunikasi interpersonal akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada komunikasi interpersonal akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Terlihat dari hasil regresi bahwa, semakin rendah komunikasi interpersonal, maka semakin rendah kinerja guru.

Hal ini didukung oleh pendapat Bacal (2002:4) menyatakan bahwa “kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyedia langsung”. Proses ini

meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila sistem ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri.

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

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,838 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,657. Bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 65,7%. Hasil ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan yang muncul dari dalam diri guru sendiri terhadap suatu aturan atau tata tertib yang telah ditentukan tanpa ada unsur keterpaksaan atau dengan kata lain suatu usaha pengendalian diri yang rasional terhadap sesuatu tanpa ada yang memaksanya. Jadi, dengan menerapkan disiplin merupakan proses pembelajaran atau latihan untuk meningkatkan kemampuan atau pengendalian diri terhadap sesuatu aturan yang sudah ditetapkan

atau disepakati sebelumnya. Berdasarkan dari uraian ini maka jelaslah bahwa disiplin adalah merupakan suatu sikap ketaatan atau patuh yang dimiliki guru secara sadar terhadap aturan, norma-norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku terhadap suatu aturan sekolah agar terhindar dari sanksi atau hukuman sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Selain itu pula, sebagai pendidik atau guru wajib memiliki sikap disiplin mengingat pekerjaan para guru itu berhadapan langsung dengan para siswa yang apabila tidak disiplin maka para siswanya juga akan mencontoh untuk tidak disiplin

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Berbagai bentuk kedisiplinan diri pada pekerjaan ditunjukkan pada sikap tidak melanggar aturan yang ada, tertib menjalankan tugas. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Kedisiplinan bagi seorang guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Kondisi yang terbentuk melalui proses perilaku yang memperlihatkan norma ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan/atau ketertiban merupakan bentuk disiplin kerja. Jika telah melekat pada diri seseorang tidak menjadi suatu beban

menjalankannya. Pembiasaan tersebut terbentuk dari lingkungan formal, keluarga dan masyarakat. Tiga aspek dari disiplin yaitu: (1) taat dan tertib sebagai pelatihan sikap mental (*mental attitude*); (2) memahami aturan dan norma serta standar kriteria sebagai wujud pengendalian pikiran dan watak; (3) memperlihatkan kesungguhan hati untuk mentaati segala aturan.

Pekerjaan tidak akan berhasil dan output yang dihasilkan sangat rendah, jika tidak dilandasi oleh disiplin. Hasil penelitian menyimpulkan peningkatan kinerja didukung oleh pendisiplinan. Sejalan dengan kerangka berfikir bahwa teori yang menyatakan kinerja ditentukan oleh disiplin kerja terbukti kebenarannya meskipun ada faktor lain yang turut mempengaruhinya.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Koefisien determinasi (r^2) = 0,693, Koefisiensi korelasi ganda (r) = 0,805. Terdapat pengaruh simultan antara komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Adanya kontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 69,3% dari komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, dan 30,7% dan faktor lain yang mempengaruhi. Disimpulkan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika adanya komunikasi yang saling mendukung. Adanya kerjasama yang sinergi antara guru dan kepala sekolah dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Faktor lain yang ikut berpengaruh adalah disiplin kerja.

Kemampuan bekerja sesuai aturan, mentaati ketentuan yang berlaku, mematuhi aturan yang ada, tekun dan bekerja sesuai norma yang berlaku disebut

disiplin kerja. Penerapan aturan berdasarkan kesadaran diri menyebabkan seseorang tidak terbebani, sehingga jika ia tidak mentaati yang disepakati maka merasa bersalah. Terbentuknya perilaku tersebut dari kebiasaan, pendidikan di keluarga, pengalaman, keteladanan dan pengaruh lingkungan. Aspek yang berpengaruh pada disiplin yaitu: pandangan terhadap peraturan mengendalikan pikiran dan watak, memahami tentang sistem peraturan, norma, standar kriteria, sehingga tumbuhnya kesadaran sebagai persyaratan bagi pencapaian hasil, kepribadian dan tingkah laku mengarahkan untuk taat pada aturan yang berlaku.

Peran kepala sekolah sangat penting sebagai penggerak pemersatu dengan mempertimbangkan keinginan dari berbagai pihak. Terjalannya kerjasama dan terciptanya hubungan harmonis antar warga organisasi, dapat berguna pengembangan dan efektivitas manajemen lembaga. Kerjasama antar individu didalam lembaga bersifat mendasar, pembatasan bagi terciptanya. Organisasi sebagai ikatan formal terdapat arahan akan tercapai sehingga mufakat antar personil di sekolah mutlak dilaksanakan.

Penjelasan di atas, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja. Semakin baik komunikasi interpersonal dan disiplin kerja guru, maka kinerja guru akan semakin baik, disamping faktor lain yang turut mendukung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas ada beberapa hal yang dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru yang baik didukung oleh komunikasi interpersonal yang baik, sebaliknya komunikasi interpersonal yang buruk dapat mempengaruhi rendahnya kinerja guru.
2. Kinerja guru dipengaruhi disiplin kerja mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja guru, maka kinerjanya semakin baik.
3. Komunikasi interpersonal dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja guru. Maksudnya komunikasi interpersonal, disiplin kerja guru di sekolah terjalin dengan baik maka kinerja guru akan semakin baik.

B. Saran

Saran penelitian ini adalah:

1. Bagi Guru
 - a. Disarankan untuk meningkatkan komunikasi guru dengan pimpinan, diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang semakin baik antara kepala sekolah dan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang optimal.

- b. Kepada guru agar dapat berupaya untuk berprestasi dan mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerjanya, seperti halnya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengikuti berbagai pendidikan, pelatihan dan seminar.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, dimana kepala sekolah dapat meminta dan mempergunakan saran-saran dari guru, namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada kepala sekolah, sehingga diharapkan guru dapat memaksimalkan produktivitas dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Dinas Pendidikan Lampung Selatan

- a. Membenahi perekrutan jabatan kepala sekolah dan pembinaan kepemimpinan.
- b. Menganalisis sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mendukung kebijakan untuk kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Purtama Andana. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Banyumas. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Afrianti, F. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMA N 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 1(2).
- Agus Irianto. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- A A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusalwan*. Bandung: Rosda Kaiya.
- Bacal, Robert. 2005. Performance Management. Jakarta: SUN.
- Annie McKee. (2012). *Management (a Focus Q& Leaders)*. USA: Perarson Education Inc.
- David L Goetsch, Stanley Davis. (2013). *Quality Management for Organizational Excellence; Introduction to Total Quality, 7th Edition*. USA: Pearson Education Inc.
- Depdiknas. (1980). *Peraturan Pemerintah RI No. 30 tahun 1980 tentang Disiplin Kerja Bagi Guru dan Pegawai Negeri Sipil Lainnya*. Depdiknas. Jakarta.
- Depdikbud. (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 tahun 2009 tentang Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Don Hellriegel, Slocum Jr John W. (2011). *Organizational Behavior 13 Edition*. USA: South-Western Cengage Learning.
- Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Edi Sutrisno* (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior 12 Edition. An Evidence Based Approach*, New York: McGraw-Hill Companies.

- Gita, N., Kustiani, L., & Firdaus, R. M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2).
- Hasibuan (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Henry Simamora. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- I&Roah Pujiyanto. (2013). *Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Jurnal Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia Volume 1 Nomor 1. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jennifer M, George, Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior, Sixth Edition*. USA: Pearson Education Inc.
- James L Gibson, etal. (2012). *Organization Behavior, structure, processes, (Fourteenth Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Kalin. (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Meva Anyati. (2016). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Malayu S.P Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhlisin. (2008). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mary Coulter. Stephen P. Robbins. (2002). *Management, International Edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277-293.

- Purwanto. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwaningratri, M. A. (2016). *Pengaruh komunikasi interpersonal, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sds saint peter kelapa gading* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Robert Bacal. (2002). *Performance Management, Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sutrisno Hadi. (2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steven L Me Shane., Mary Ann Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior. (Emerging Knowledge And Practice for the Real World, 5th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15). USA: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandor Maju.
- Sinambela PL. (2011). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistianto, A. (2014). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sma negeri 1 paninggiran pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3).
- Veithzal Rivai. Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Guru dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoga Arsyenda. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah. Malang: Universitas Brawijaya.



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA**

UPT Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bandarlampung

Jln. Soekarno Hatta No.108 B. Rajabasa Bandarlampung. 35144

Telephone : 0721 704772. Faximile : 0721 709026

e-mail : ut-bandarlampung@ecampus.ut.ac.id , website : www.lampung.ut.ac.id

Nomor : ~~174~~UN31.UPBJJ.11/LL/2019
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Izin Penelitian

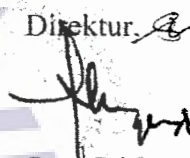
28 Februari 2019

Yth.
Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Lampung Selatan

Sehubungan dengan kegiatan penelitian mahasiswa pascasarjana UPBJJ-UT Bandarlampung, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada mahasiswa - mahasiswa kami berikut ini untuk melakukan penelitian di Sekolah – Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Lampung Selatan (data mahasiswa terlampir).

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian tersebut pada bulan Februari – Maret 2019.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Direktur, 

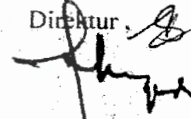
Dra. Sri Ismulyaty, M. Si
NIP196305071989102001

LAMPIRAN

Daftar Mahasiswa Jurusan Magister Pendidikan Dasar
yang mengajukan Izin Penelitian ke Dinas Pendidikan Kab Lampung Selatan

No.	Nama	NIM	Judul Penelitian
1	Orina Astuty	500634842	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
2	Yayah Ulyati	500634907	Kontribusi Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru (Studi Korelasi terhadap Guru di SD Negeri Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan
3	Murtinah	500634921	Hubungan Kepemimpinan dan Locus of Control Guru dengan Motivasi Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
4	Dyah Atik Citra Rukmi	500634803	Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kualitas Sekolah di SD Negeri Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan
5	Hardita	500634828	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Guru terhadap Efektivitas Pengelolaan Sekolah di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
6	Zakiyah	500634874	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengetahuan Administrasi Sekolah terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan
7	Titik Herliyanti	500634953	Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik antar Individu dalam Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
8	Yuli Kusnani	500634881	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
9	Tri Ratna Herawati	500634914	Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
10	Suharni	500634946	Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan

Direktur



Dra. Sri Ismulyaty, M. Si
NIP. 196305071989102001



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

Alamat : Jalan Mustafa Kemal Kalianda Lampung Selatan Kode Pos 35513
 Telepon : (0727) 322281 – 322283 Fax. (0727) 322283

Kalianda, 26 Maret 2019

Nomor : 421/507 /IV.02/2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
 Yth. Kepala SDN
 se Kabupaten Lampung Selatan
 Di –

TEMPAT

Dalam rangka kelancaran tugas penelitian, bersama ini disampaikan Surat Izin Penelitian Nomor : 421/507 /IV.02/2019, atas nama (**daftar nama dan judul terlampir**) Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Bandar Lampung, sehubungan dengan hal tersebut, kiranya saudara dapat menindak lanjuti kegiatan tersebut.

Demikian untuk maklum, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas Pendidikan
 Kabupaten Lampung Selatan
 Sekretaris,



FIRMANSYAH, SE

Pembina

NIP. 19640826 199110 1 001

Tembusan Yth,

1. Bupati Lampung Selatan (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Lam-sel
3. Direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung

Lampiran 1 Kuesioner

Uji Coba Instrumen

KUESIONER KINERJA GURU

A. Petunjuk:

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

Dibawah ini ada 44 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

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

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

A. Kinerja Guru berdasarkan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	ST (Sangat Tinggi)	5
2	T (Tinggi)	4
3	C (Cukup)	3
4	R (Rendah)	2
5	SR (Sangat Rendah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST	T	C	R	SR
1.	Merumuskan kompetensi dasar/indikator hasil belajar.					
2.	Merancang dampak pengiring berbentuk kecakapan hidup (<i>life skill</i>).					
3.	Mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran dan sumber belajar.					
4.	Menentukan dan mengembangkan media pembelajaran.					
5.	Memilih sumber belajar.					
6.	Menentukan jenis kegiatan pembelajaran.					
7.	Menyusun langkah-langkah pembelajaran.					
8.	Menentukan alokasi waktu pembelajaran.					
9.	Menentukan cara-cara memotivasi peserta didik.					
10.	Menyiapkan pertanyaan.					
11.	Menentukan penataan latar pembelajaran.					
12.	Menentukan cara-cara pengorganisasian peserta didik agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.					
13.	Menentukan prosedur dan jenis penilaian.					
14.	Membuat alat penilaian dan kunci jawaban.					
15.	Kebersihan dan kerapian.					
16.	Penggunaan bahasa tulis.					
17.	Menyiapkan alat, media dan sumber belajar.					
18.	Melaksanakan tugas harian kelas.					
19.	Memulai kegiatan pembelajaran.					
20.	Melaksanakan jenis kegiatan yang sesuai dengan tujuan, peserta didik, situasi dan lingkungan.					
21.	Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, peserta didik, situasi dan lingkungan.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST	T	C	R	SR
22.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis.					
23.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok atau klasikal.					
24.	Mengelola waktu pembelajaran secara efisien.					
25.	Memberi petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan isi pembelajaran.					
26.	Menangani pertanyaan dan respon peserta didik.					
27.	Menggunakan ekspresi lisan, tulisan, isyarat dan gerakan badan.					
28.	Memicu dan memelihara keterlibatan peserta didik.					
29.	Memantapkan penguasaan materi pembelajaran.					
30.	Menunjukkan sikap ramah, hangat, luwes, terbuka, penuh pengertian dan sabar kepada peserta didik.					
31.	Menunjukkan kegairahan mengajar.					
32.	Mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi.					
33.	Membantu peserta didik menyadari kelebihan dan kekurangannya.					
34.	Membantu peserta didik menumbuhkan kepercayaan diri.					
35.	Mencapai tujuan komunikatif yang diinginkan.					
36.	Memiliki unsur makna dalam urutan logis.					
37.	Menggunakan unsur-unsur kebahasaan yang tepat.					
38.	Menerapkan pembentuk wacana, sosiokultural dan strategi komunikatif secara tepat.					
39.	Melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran.					
40.	Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.					
41.	Keefektifan proses pembelajaran.					
42.	Penggunaan bahasa Indonesia dengan tepat.					
43.	Peka terhadap kesalahan berbahasa peserta didik.					
44.	Penampilan guru dalam pembelajaran.					

Uji Coba Instrumen

KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL

A. Petunjuk:

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

Dibawah ini ada 26 pernyataan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

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

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

B. Komunikasi Interpersonal

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

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Artikulasi saya dapat diterima jelas pada waktu berbicara.					
2.	Saya menyampaikan informasi kepada komunikan dengan bahasa lugas.					
3.	Saya menggunakan gerak tubuh dalam menjelaskan sesuatu.					
4.	Saya dapat memahami informasi yang disampaikan <i>stakeholders</i> .					
5.	Saya menggunakan kosakata yang dipahami dalam menyampaikan informasi.					
6.	Saya menggunakan contoh dalam menjelaskan informasi.					
7.	Saya menyampaikan informasi secara langsung kepada komunikan.					
8.	Saya berusaha menghalangi komunikan untuk mendapatkan informasi.					
9.	Saya merasa lebih baik mencari informasi sendiri daripada mendengarnya dari komunikan.					
10.	Saya mendatangi komunikan sebagai pihak yang dapat diajak mendiskusikan informasi.					
11.	Saya meminta pendapat kepada komunikan untuk memberikan tanggapan atas suatu pandangan.					
12.	Saya memberikan jawaban sesuai pertanyaan komunikan.					
13.	Saya berusaha agar komunikan memiliki pandangan yang sama dengan pandangan saya atas informasi yang dibicarakan.					
14.	Saya berusaha berperilaku baik terhadap komunikan.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
15.	Saya memahami bahwa komunikasi adalah pihak yang berkepentingan atas informasi yang dibicarakan.					
16.	Saya mengenal dengan baik komunikasi.					
17.	Saya memberikan sambutan yang baik pada komunikasi.					
18.	Saya mendapatkan sambutan yang baik dari komunikasi.					
19.	Saya bersama komunikasi saling memberikan pendapat atas permasalahan yang diangkat.					
20.	Saya dapat menerima kritik dari komunikasi sebagai hal yang positif.					
21.	Saya mengharapkan komunikasi bersikap pasif.					
22.	Komunikasi memberikan jawaban sesuai pertanyaan yang saya ajukan.					
23.	Saya dapat mengetahui komunikasi paham dengan pembicaraan saya.					
24.	Saya bertanya kembali pada hal yang belum dipahami oleh komunikasi.					
25.	Saya menjelaskan kembali apa yang belum dipahami oleh komunikasi.					
26.	Sebelum mengakhiri pembicaraan, saya memberikan penekanan pada hal yang pokok.					



Uji Coba Instrumen

KUESIONER DISIPLIN KERJA

A. Petunjuk:

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

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

B. Identitas Responden

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

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

C. Disiplin Kerja

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

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.					
2.	Setiap pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan rencana.					
3.	Saya tidak meminta bantuan kawan jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya memberi tahu atau minta izin pada atasan jika tidak dapat masuk sekolah.					
5.	Saya memakai seragam dinas dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan bila diberi imbalan yang sesuai.					
7.	Saya bersedia ditegur bila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan di sekolah.					
9.	Saya tidak menunda pekerjaan yang ringan agar cepat selesai.					
10.	Bila harus mengambil kebijakan tentang tugas, saya harus dapat mempertanggungjawabkan pada atasan.					
11.	Aturan-aturan dalam melaksanakan pekerjaan saya laksanakan dengan baik.					
12.	Bila terdapat selisih paham dengan teman saya berusaha mencari solusi yang terbaik.					
13.	Kendala yang saya jumpai dalam bekerja akan saya cari jalan keluarnya.					
14.	Saya mematuhi peraturan walau berganti-ganti.					
15.	Jika terpaksa harus meninggalkan tugas dalam waktu yang agak lama, saya akan meminta izin pada atasan.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
16.	Saya membuat laporan atas pekerjaan saya sesuai dengan petunjuk yang ada.					
17.	Jika pekerjaan yang saya hadapi sulit, saya akan berusaha mencari jalan untuk menyelesaikannya.					
18.	Saya berusaha menjadi contoh bagi guru yang lain dalam melaksanakan tugas.					
19.	Saya berusaha mengoreksi hasil pekerjaan sebelum saya serahkan.					
20.	Berkas-berkas pekerjaan saya susun rapi agar mudah mengontrol bila diperlukan.					



LAMPIRAN 2

A. Data Uji Coba Instrumen Kinerja Guru (Y)

Data Uji Coba Instrumen
Kinerja Guru (Y)

No	No Pertanyaan																		NILAI																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
1	2	3	4	5	3	4	3	3	2	3	5	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	154
2	4	3	2	3	5	4	4	3	2	4	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	4	166	
3	5	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	5	3	5	3	3	5	2	4	5	3	5	5	5	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	159
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	148	
5	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	2	4	5	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	161	
6	5	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	151	
7	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	149
8	5	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	162
9	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	174	
10	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	2	4	5	3	5	5	4	4	2	159	
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	2	4	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	165	
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	4	159	
13	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	4	154	
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	153	
15	5	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	158	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	5	3	3	5	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	152
17	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	151
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	2	4	5	2	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	160	

No	No Pertanyaan																				Jumlah				NILAI																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44				
19	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	155
20	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	171	
21	4	5	3	5	3	3	5	2	4	5	3	5	5	5	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	2	4	5	3	4	5	5	5	4	4	2	4	170			
22	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	149			
23	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	3	4	4	171		
	JUMLAH																																								3651								

B. Data Uji Coba Instrumen Komunikasi Interpersonal (X1)

Data Uji Coba Instrumen
Komunikasi Interpersonal (X1)

NO	Nomor Soal																										Nilai	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	5	4	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	97
2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	81	
3	3	3	5	3	4	3	5	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	2	2	2	82	
4	4	5	3	5	4	4	5	2	5	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	2	5	5	104	
5	5	4	2	3	4	3	3	5	2	5	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	5	2	5	92	
6	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	81	
7	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	84	
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	88	
9	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	5	2	86	
10	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	79	
11	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	4	2	3	3	3	5	83	
12	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	3	5	4	5	91	
13	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	78	
14	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	5	3	4	4	3	5	2	2	2	3	5	83	
15	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	5	3	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	96	
16	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	5	4	2	3	4	4	3	3	5	2	5	4	83	
17	5	4	5	3	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	86	

NO	Nomor Soal																										Nilai	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
18	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	77
19	3	3	5	3	4	3	5	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	81	
20	4	5	3	5	4	4	5	2	5	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	91	
21	5	4	2	3	4	3	3	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	3	2	89	
22	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	77	
23	3	4	4	5	4	3	3	2	5	3	3	4	4	4	3	5	2	2	5	4	2	3	3	5	4	5	94	
	Jumlah																										1983	

C. Data Uji Coba Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Data Uji Coba Instrumen
Disiplin Kerja (X2)

No	No Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	3	4	5	3	4	5	2	5	3	5	2	5	3	4	5	4	5	3	5	80
2	3	5	3	3	5	4	2	5	3	4	2	5	3	3	5	3	4	5	3	3	75
3	5	4	2	5	3	2	5	4	2	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	69
4	5	5	2	5	2	4	5	3	5	4	2	5	3	2	4	5	4	2	5	2	74
5	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	53
6	5	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	60
7	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	2	5	3	5	3	4	70
8	3	3	2	3	2	3	3	2	5	3	3	5	4	2	5	3	4	2	2	4	63
9	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	5	3	2	5	4	2	5	2	2	3	64
10	3	2	5	4	2	5	2	3	5	2	5	2	4	5	3	5	4	2	4	3	70
11	2	4	5	3	5	4	2	5	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	62
12	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	58
13	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	60
14	3	2	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	2	3	4	2	68
15	2	3	3	2	5	3	3	5	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	64
16	3	3	4	2	4	2	5	3	2	2	5	2	2	4	3	2	3	3	4	3	61
17	2	2	5	2	5	2	4	5	3	5	4	2	2	2	3	2	3	4	4	2	63
18	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	56
19	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4	5	3	4	5	2	5	3	5	68
20	5	4	3	4	2	3	2	3	3	3	5	3	3	5	4	2	5	3	4	2	68

No	No Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	3	2	2	5	2	2	4	4	3	4	4	2	5	3	2	5	4	2	5	2	65
22	5	3	5	4	2	2	2	3	4	3	5	2	5	2	4	5	3	5	4	2	70
23	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	55
	JUMLAH																				1496

LAMPIRAN 3
A. Data uji coba instrumen Kinerja Guru (Y)

		Correlations															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13			
P1	Pearson Correlation	1	.027	.068	-.219	-.119	.109	-.365	.254	.072	-.157	.220	-.360	.339			
	Sig. (2-tailed)		.904	.759	.314	.589	.621	.087	.242	.745	.475	.314	.092	.114			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P2	Pearson Correlation	.027	1	-.050	.746	-.225	.072	.294	.087	-.081	.090	.177	.094	.285			
	Sig. (2-tailed)	.904		.820	.000	.303	.743	.173	.693	.713	.684	.418	.671	.187			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P3	Pearson Correlation	.068	-.050	1	-.051	.026	-.080	.044	-.021	.189	.287	-.043	-.369	-.259			
	Sig. (2-tailed)	.759	.820		.816	.907	.716	.843	.924	.389	.184	.846	.084	.233			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P4	Pearson Correlation	-.219	.746	-.051	1	-.306	-.063	.193	-.048	-.201	.053	-.034	.143	.340			
	Sig. (2-tailed)	.314	.000	.816		.156	.774	.378	.827	.357	.810	.878	.515	.113			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P5	Pearson Correlation	-.119	-.225	.026	-.306	1	.141	.276	-.069	.362	-.003	.137	.116	.117			
	Sig. (2-tailed)	.589	.303	.907	.156		.521	.203	.754	.090	.988	.533	.599	.597			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P6	Pearson Correlation	.109	.072	-.080	-.063	.141	1	-.036	.073	.491	.116	.396	-.123	.007			
	Sig. (2-tailed)	.621	.743	.716	.774	.774		.872	.739	.017	.598	.061	.576	.974			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P7	Pearson Correlation	-.365	.294	.044	.193	.276	-.036	1	-.438	.303	.421	-.175	.285	-.146			
	Sig. (2-tailed)	.087	.173	.843	.378	.203	.872		.037	.160	.045	.424	.188	.505			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			
P8	Pearson Correlation	.254	.087	-.021	-.048	-.069	.073	-.438	1	-.082	-.254	.490	-.453	.055			
	Sig. (2-tailed)	.242	.693	.924	.827	.754	.739	.037		.709	.243	.018	.030	.802			
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23			

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
P1													
Pearson Correlation	-.146	.210	.077	.575	.215	-.026	-.166	.013	.238	-.019	-.191	-.154	.475
Sig. (2-tailed)	.507	.337	.728	.004	.325	.905	.448	.953	.273	.931	.383	.482	.022
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2													
Pearson Correlation	-.020	.435	-.022	-.081	-.142	-.248	-.168	-.078	-.193	-.061	-.052	-.337	-.319
Sig. (2-tailed)	.930	.038	.920	.715	.519	.254	.442	.725	.379	.782	.813	.116	.138
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3													
Pearson Correlation	.014	.121	.005	.164	-.278	.128	-.303	.105	-.160	-.154	.138	-.052	.329
Sig. (2-tailed)	.950	.581	.981	.454	.199	.559	.160	.634	.467	.482	.529	.813	.125
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4													
Pearson Correlation	-.056	-.103	-.101	-.173	-.156	-.116	-.158	.033	-.187	-.151	.100	-.305	-.347
Sig. (2-tailed)	.801	.641	.645	.429	.478	.599	.471	.880	.394	.491	.649	.157	.105
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5													
Pearson Correlation	.253	.151	.180	.116	.204	-.256	.180	.346	-.008	.466	-.124	.268	.336
Sig. (2-tailed)	.244	.491	.410	.598	.350	.238	.410	.106	.973	.025	.573	.217	.116
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6													
Pearson Correlation	.173	.103	.125	.178	-.066	-.451	-.091	-.015	-.437	.282	-.010	-.129	-.343
Sig. (2-tailed)	.429	.638	.568	.417	.765	.031	.680	.945	.037	.193	.963	.558	.109
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7													
Pearson Correlation	.315	.289	.140	-.336	-.483	.179	-.107	.214	-.129	.326	.302	.244	-.106
Sig. (2-tailed)	.144	.182	.525	.117	.019	.413	.626	.326	.557	.129	.161	.262	.630
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8													
Pearson Correlation	-.205	.200	-.080	.496	.440	-.233	.118	-.039	-.064	.017	-.116	-.502	.132
Sig. (2-tailed)	.347	.361	.716	.016	.036	.284	.593	.861	.772	.938	.597	.015	.548
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P1													
Pearson Correlation	-.039	-.339	.045	-.265	-.117	-.154	-.290	.162	-.086	-.109	.295	-.141	.419
Sig. (2-tailed)	.860	.113	.839	.221	.593	.484	.180	.460	.697	.631	.172	.520	.047
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2													
Pearson Correlation	.038	.338	-.270	.462	-.352	-.042	.266	-.271	.025	.448	.205	.381	.400
Sig. (2-tailed)	.862	.127	.212	.027	.100	.849	.220	.210	.910	.032	.349	.073	.059
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3													
Pearson Correlation	-.068	.137	.241	-.071	.194	-.025	-.039	.129	.132	.344	.448	.106	-.107
Sig. (2-tailed)	.756	.533	.267	.747	.374	.911	.861	.557	.548	.108	.032	.629	.627
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4													
Pearson Correlation	-.043	.199	-.012	.486	-.259	-.095	-.007	-.045	-.078	.306	.327	.336	.407
Sig. (2-tailed)	.845	.362	.955	.019	.234	.667	.974	.840	.725	.155	.128	.117	.054
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5													
Pearson Correlation	.047	.036	.308	-.569	.388	.079	-.010	-.162	.527	-.257	-.176	-.390	-.107
Sig. (2-tailed)	.830	.870	.153	.005	.067	.719	.963	.461	.010	.237	.422	.066	.627
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6													
Pearson Correlation	.434	-.186	-.125	-.014	-.458	.468	-.176	-.106	.183	.232	.301	-.064	.114
Sig. (2-tailed)	.039	.397	.568	.948	.028	.024	.421	.632	.404	.286	.163	.772	.605
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7													
Pearson Correlation	.154	.369	.025	-.082	-.056	-.265	.656	-.701	.489	.504	-.141	.517	-.048
Sig. (2-tailed)	.484	.083	.910	.711	.801	.222	.001	.000	.018	.014	.520	.011	.829
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8													
Pearson Correlation	.050	.038	.146	-.141	-.110	.197	-.182	.448	.090	-.167	.217	-.319	-.153
Sig. (2-tailed)	.821	.863	.506	.520	.618	.368	.406	.032	.683	.445	.320	.138	.487
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
P1 Pearson Correlation	,151	-.028	-.024	,199	-.119	,541
P1 Sig. (2-tailed)	,491	,898	,913	,362	,589	,520
P1 N	23	23	23	23	23	23
P2 Pearson Correlation	,075	,257	,050	-.024	,245	,523
P2 Sig. (2-tailed)	,734	,236	,821	,915	,260	,132
P2 N	23	23	23	23	23	23
P3 Pearson Correlation	,536	,211	-.197	,399	-.073	,323
P3 Sig. (2-tailed)	,008	,334	,368	,059	,740	,132
P3 N	23	23	23	23	23	23
P4 Pearson Correlation	,086	,418	,143	-.138	-.032	,498
P4 Sig. (2-tailed)	,696	,047	,516	,530	,886	,365
P4 N	23	23	23	23	23	23
P5 Pearson Correlation	,032	-.468	,311	,105	,347	,523
P5 Sig. (2-tailed)	,886	,024	,149	,633	,105	,133
P5 N	23	23	23	23	23	23
P6 Pearson Correlation	,063	-.052	-.160	,210	,257	,466
P6 Sig. (2-tailed)	,774	,813	,465	,337	,237	,450
P6 N	23	23	23	23	23	23
P7 Pearson Correlation	,362	,094	-.052	-.230	,408	,534
P7 Sig. (2-tailed)	,090	,670	,815	,290	,053	,038
P7 N	23	23	23	23	23	23
P8 Pearson Correlation	-.174	-.249	,180	-.004	,143	,543
P8 Sig. (2-tailed)	,428	,251	,410	,987	,516	,845
P8 N	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P9													
Pearson Correlation	.072	-.081	.189	-.201	.362	.491	.303	-.082	1	.342	.200	-.215	-.192
Sig. (2-tailed)	.745	.713	.389	.357	.090	.017	.160	.709		.110	.359	.325	.381
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10													
Pearson Correlation	-.157	.090	.287	.053	-.003	.116	.421	-.254	.342	1	.137	-.058	-.124
Sig. (2-tailed)	.475	.684	.184	.810	.988	.598	.045	.243	.110		.534	.791	.573
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11													
Pearson Correlation	.220	.177	-.043	-.034	.137	.396	-.175	.490	.200	.137	1	-.443	.157
Sig. (2-tailed)	.314	.418	.846	.878	.533	.061	.424	.018	.359	.534		.034	.475
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12													
Pearson Correlation	-.360	.094	-.369	.143	.116	-.123	.285	-.453	-.215	-.058	-.443	1	.221
Sig. (2-tailed)	.092	.671	.084	.515	.599	.576	.188	.030	.325	.791	.034		.311
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13													
Pearson Correlation	.339	.285	-.259	.340	.117	.007	-.146	.055	-.192	-.124	.157	.221	1
Sig. (2-tailed)	.114	.187	.233	.113	.597	.974	.505	.802	.381	.573	.475	.311	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14													
Pearson Correlation	-.146	-.020	.014	-.056	.253	.173	.315	-.205	.054	.057	.092	-.108	.072
Sig. (2-tailed)	.507	.930	.950	.801	.244	.429	.144	.347	.807	.796	.675	.624	.745
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15													
Pearson Correlation	.210	.435	.121	-.103	.151	.103	.289	.200	.279	.275	.126	.070	-.028
Sig. (2-tailed)	.337	.038	.581	.641	.491	.638	.182	.361	.197	.204	.568	.749	.901
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16													
Pearson Correlation	.077	-.022	.005	-.101	.180	.125	.140	-.080	.021	.081	.278	-.197	.120
Sig. (2-tailed)	.728	.920	.981	.645	.410	.568	.525	.716	.924	.712	.198	.368	.585
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17													
Pearson Correlation	.575	-.081	.164	-.173	.116	.178	-.336	.496	.163	-.157	.123	-.090	.153
Sig. (2-tailed)	.004	.715	.454	.429	.598	.417	.117	.016	.458	.476	.575	.684	.486

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
P9													
Pearson Correlation	,054	,279	,021	,163	-,244	-,035	-,060	,215	-,284	,460	-,166	-,205	,137
Sig. (2-tailed)	,807	,197	,924	,458	,261	,873	,786	,325	,189	,027	,450	,347	,534
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10													
Pearson Correlation	,057	,275	,081	-,157	-,211	-,026	-,017	,207	-,171	,316	-,063	,273	,007
Sig. (2-tailed)	,796	,204	,712	,476	,335	,905	,938	,344	,436	,142	,774	,207	,976
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11													
Pearson Correlation	,092	,126	,278	,123	,217	-,305	,394	-,267	-,069	,358	-,258	-,090	-,144
Sig. (2-tailed)	,675	,568	,198	,575	,320	,158	,063	,219	,753	,094	,234	,684	,513
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12													
Pearson Correlation	-,108	,070	-,197	-,090	-,013	,144	-,031	,132	,107	,037	,134	,244	-,221
Sig. (2-tailed)	,624	,749	,368	,684	,955	,511	,888	,548	,626	,865	,542	,262	,311
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13													
Pearson Correlation	,072	-,028	,120	,163	,495	-,521	,178	,309	,279	,339	-,376	,138	,130
Sig. (2-tailed)	,745	,901	,585	,486	,016	,011	,418	,152	,197	,114	,077	,530	,553
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14													
Pearson Correlation	1	-,162	,743	-,531	-,322	-,088	-,137	,099	,345	,289	,407	,497	-,060
Sig. (2-tailed)		,459	,000	,009	,134	,690	,532	,653	,107	,181	,054	,016	,786
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15													
Pearson Correlation	-,162	1	-,113	,329	,173	-,156	-,051	,135	-,057	,358	-,265	-,105	,154
Sig. (2-tailed)	,459		,608	,125	,430	,478	,817	,540	,795	,093	,221	,634	,482
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16													
Pearson Correlation	,743	-,113	1	-,404	-,179	-,034	-,165	-,196	,232	,319	,270	,512	,122
Sig. (2-tailed)	,000	,608		,056	,414	,876	,451	,369	,287	,137	,212	,012	,580
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17													
Pearson Correlation	-,531	,329	-,404	1	,371	-,040	-,026	,133	-,101	,032	-,097	-,398	,397
Sig. (2-tailed)	,009	,125	,056		,082	,855	,905	,547	,646	,887	,659	,060	,061
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P9													
Pearson Correlation	.274	-.205	.060	-.427	-.157	.330	-.152	-.271	.429	.085	.028	-.275	.068
Sig. (2-tailed)	.206	.349	.786	.042	.476	.124	.488	.212	.041	.699	.900	.204	.757
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10													
Pearson Correlation	.219	.418	.066	-.178	-.162	-.051	.124	.003	.130	.445	.181	.294	.223
Sig. (2-tailed)	.316	.047	.763	.416	.461	.817	.574	.991	.556	.033	.407	.174	.307
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11													
Pearson Correlation	-.027	.333	.183	-.078	-.065	.275	-.011	.036	.205	-.068	.334	-.322	.270
Sig. (2-tailed)	.903	.121	.403	.724	.769	.204	.961	.870	.348	.758	.119	.134	.212
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12													
Pearson Correlation	-.084	-.120	-.079	.287	-.045	-.257	.146	-.219	-.151	-.113	-.488	.357	-.145
Sig. (2-tailed)	.704	.585	.719	.184	.839	.236	.508	.314	.493	.608	.018	.094	.508
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13													
Pearson Correlation	-.373	.010	.110	.039	-.176	-.403	-.119	.189	-.134	-.007	.093	-.147	.457
Sig. (2-tailed)	.080	.963	.617	.860	.422	.056	.588	.386	.541	.974	.672	.502	.028
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14													
Pearson Correlation	.327	.364	.034	.093	.009	.191	.319	-.190	.270	.269	.043	.080	.142
Sig. (2-tailed)	.128	.097	.878	.674	.966	.384	.138	.386	.213	.214	.845	.718	.519
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15													
Pearson Correlation	.029	.212	-.258	-.143	-.315	.032	.280	-.262	.127	.249	-.219	.147	-.140
Sig. (2-tailed)	.896	.333	.234	.516	.144	.885	.196	.227	.565	.252	.316	.503	.524
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16													
Pearson Correlation	.169	.490	-.139	.083	-.059	-.006	.095	-.074	.185	.163	.211	.009	.325
Sig. (2-tailed)	.442	.018	.528	.708	.788	.979	.665	.737	.398	.457	.333	.966	.130
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17													
Pearson Correlation	.031	-.516	.253	-.342	-.092	-.078	-.356	.277	.114	-.178	.193	-.197	-.115
Sig. (2-tailed)	.889	.012	.244	.110	.677	.723	.096	.201	.604	.417	.378	.368	.600
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
P9						
Pearson Correlation	,292	-,230	-,138	,166	,102	,479
Sig. (2-tailed)	,176	,290	,529	,450	,644	,415
N	23	23	23	23	23	23
P10						
Pearson Correlation	,445	-,087	-,211	-,175	,076	,531
Sig. (2-tailed)	,033	,694	,335	,424	,731	,040
N	23	23	23	23	23	23
P11						
Pearson Correlation	-,096	-,394	,217	,112	,230	,472
Sig. (2-tailed)	,664	,063	,320	,611	,292	,081
N	23	23	23	23	23	23
P12						
Pearson Correlation	-,267	,089	-,085	-,131	,116	,506
Sig. (2-tailed)	,218	,687	,700	,552	,599	,630
N	23	23	23	23	23	23
P13						
Pearson Correlation	,048	-,077	,420	-,341	-,068	,280
Sig. (2-tailed)	,829	,725	,046	,112	,757	,195
N	23	23	23	23	23	23
P14						
Pearson Correlation	,463	-,341	,425	-,393	,503	,550
Sig. (2-tailed)	,026	,112	,043	,063	,014	,007
N	23	23	23	23	23	23
P15						
Pearson Correlation	,103	-,093	-,314	,187	,251	,264
Sig. (2-tailed)	,641	,673	,144	,394	,248	,223
N	23	23	23	23	23	23
P16						
Pearson Correlation	,272	-,218	,485	-,166	,262	,529
Sig. (2-tailed)	,209	,318	,019	,448	,228	,009
N	23	23	23	23	23	23
P17						
Pearson Correlation	-,166	,047	-,224	,293	-,005	,017
Sig. (2-tailed)	,449	,831	,304	,175	,981	,939
N	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P18													
Pearson Correlation	.215	-.142	-.278	-.156	.204	-.066	-.483	.440	-.244	-.211	.217	-.013	.495
Sig. (2-tailed)	.325	.519	.199	.478	.350	.765	.019	.036	.261	.335	.320	.955	.016
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19													
Pearson Correlation	-.026	-.248	.128	-.116	-.256	-.451	.179	-.233	-.035	-.026	-.305	.144	-.521
Sig. (2-tailed)	.905	.254	.559	.599	.238	.031	.413	.284	.873	.905	.158	.511	.011
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20													
Pearson Correlation	-.166	-.168	-.303	-.158	.180	-.091	-.107	.118	-.060	-.017	.394	-.031	.178
Sig. (2-tailed)	.448	.442	.160	.471	.410	.680	.626	.593	.786	.938	.063	.888	.418
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P21													
Pearson Correlation	.013	-.078	.105	.033	.346	-.015	.214	-.039	.215	.207	-.267	.132	.309
Sig. (2-tailed)	.953	.725	.634	.880	.106	.945	.326	.861	.325	.344	.219	.548	.152
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P22													
Pearson Correlation	.238	-.193	-.160	-.187	-.008	-.437	-.129	-.064	-.284	-.171	-.069	.107	.279
Sig. (2-tailed)	.273	.379	.467	.394	.973	.037	.557	.772	.189	.436	.753	.626	.197
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P23													
Pearson Correlation	-.019	-.061	-.154	-.151	.466	.282	.326	.017	.460	.316	.358	.037	.339
Sig. (2-tailed)	.931	.782	.482	.491	.025	.193	.129	.938	.027	.142	.094	.865	.114
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P24													
Pearson Correlation	-.191	-.052	.138	.100	-.124	-.010	.302	-.116	-.166	-.063	-.258	.134	-.376
Sig. (2-tailed)	.383	.813	.529	.649	.573	.963	.161	.597	.450	.774	.234	.542	.077
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P25													
Pearson Correlation	-.154	-.337	-.052	-.305	.268	-.129	.244	-.502	-.205	.273	-.090	.244	.138
Sig. (2-tailed)	.482	.116	.813	.157	.217	.558	.262	.015	.347	.207	.684	.262	.530
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P26													
Pearson Correlation	.475	-.319	.329	-.347	.336	-.343	-.106	.132	.137	.007	-.144	-.221	.130
Sig. (2-tailed)	.022	.138	.125	.105	.116	.109	.630	.548	.534	.976	.513	.311	.553
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
P18													
Pearson Correlation	-.322	.173	-.179	.371	1	-.515	.419	.233	.246	.294	-.681	.091	.222
Sig. (2-tailed)	.134	.430	.414	.082		.012	.047	.285	.259	.173	.000	.681	.310
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19													
Pearson Correlation	-.088	-.156	-.034	-.040	-.515	1	-.260	-.120	.242	-.297	.538	.029	.201
Sig. (2-tailed)	.690	.478	.876	.855	.012		.231	.586	.265	.169	.006	.895	.358
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20													
Pearson Correlation	-.137	-.051	-.165	-.026	.419	-.260	1	-.196	.124	.380	-.396	.238	-.189
Sig. (2-tailed)	.532	.817	.451	.905	.047	.231		.369	.573	.074	.061	.274	.387
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P21													
Pearson Correlation	.099	.135	-.196	.133	.233	-.120	-.196	1	.189	.310	-.209	.105	.479
Sig. (2-tailed)	.653	.540	.369	.547	.285	.586	.369		.388	.150	.337	.634	.021
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P22													
Pearson Correlation	.345	-.057	.232	-.101	.246	.242	.124	.189	1	.045	-.021	.481	.345
Sig. (2-tailed)	.107	.795	.287	.646	.259	.265	.573	.388		.839	.926	.020	.107
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P23													
Pearson Correlation	.289	.358	.319	.032	.294	-.297	.380	.310	.045	1	-.258	.371	.103
Sig. (2-tailed)	.181	.093	.137	.887	.173	.169	.074	.150	.839		.236	.081	.641
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P24													
Pearson Correlation	.407	-.265	.270	-.097	-.681	.538	-.396	-.209	-.021	-.258	1	.071	-.160
Sig. (2-tailed)	.054	.221	.212	.659	.000	.008	.061	.337	.926	.236		.749	.464
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P25													
Pearson Correlation	.497	-.105	.512	-.398	.091	.029	.238	.105	.481	.371	.071	1	.105
Sig. (2-tailed)	.016	.634	.012	.060	.681	.895	.274	.634	.020	.081	.749		.634
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P26													
Pearson Correlation	-.060	.154	.122	.397	.222	.201	-.189	.479	.345	.103	-.160	.105	1
Sig. (2-tailed)	.786	.482	.580	.061	.310	.358	.387	.021	.107	.641	.464	.634	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P18													
Pearson Correlation	-.392	-.027	.046	-.237	.045	-.137	-.242	.406	-.246	-.407	-.261	-.489	-.122
Sig. (2-tailed)	.065	.904	.834	.275	.839	.532	.266	.054	.258	.054	.229	.018	.578
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19													
Pearson Correlation	.059	-.128	.147	.094	.157	-.065	.004	-.215	-.025	-.192	-.194	.347	-.202
Sig. (2-tailed)	.788	.562	.503	.669	.473	.769	.987	.324	.911	.380	.375	.105	.356
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20													
Pearson Correlation	-.443	.232	.165	-.103	.203	.061	.168	.109	-.212	-.125	-.189	-.425	-.104
Sig. (2-tailed)	.034	.288	.451	.641	.353	.782	.442	.622	.331	.568	.388	.043	.637
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P21													
Pearson Correlation	-.029	-.085	.258	-.366	-.134	-.114	-.190	.039	.151	.015	-.271	.052	-.160
Sig. (2-tailed)	.896	.699	.234	.086	.543	.605	.384	.860	.492	.945	.212	.814	.467
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P22													
Pearson Correlation	-.173	.088	.091	.103	.203	-.111	.037	.135	-.199	-.330	-.394	.008	.031
Sig. (2-tailed)	.430	.688	.679	.641	.352	.613	.866	.539	.362	.124	.063	.973	.888
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P23													
Pearson Correlation	-.120	.280	.106	-.376	-.306	.007	.149	-.203	.186	.150	-.185	-.271	-.022
Sig. (2-tailed)	.584	.195	.632	.077	.156	.975	.499	.352	.395	.494	.398	.210	.919
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P24													
Pearson Correlation	.502	-.015	.174	.223	.025	.070	.212	-.107	.195	.247	.273	.481	-.091
Sig. (2-tailed)	.015	.947	.428	.307	.910	.750	.330	.626	.373	.255	.208	.020	.681
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P25													
Pearson Correlation	-.096	.430	-.074	-.002	.123	-.233	.258	-.069	-.144	.129	-.264	.143	-.049
Sig. (2-tailed)	.603	.040	.738	.992	.575	.285	.235	.755	.512	.558	.224	.516	.824
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P26													
Pearson Correlation	-.230	-.069	.241	-.475	.170	-.289	-.354	.184	.212	-.247	-.074	-.142	-.046
Sig. (2-tailed)	.291	.755	.268	.022	.438	.181	.097	.400	.332	.256	.738	.517	.834
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
P18						
Pearson Correlation	-.292	-.234	.129	.021	-.329	.448
Sig. (2-tailed)	.176	.283	.558	.923	.125	.499
N	23	23	23	23	23	23
P19						
Pearson Correlation	-.011	.196	-.293	.103	-.075	.512
Sig. (2-tailed)	.960	.371	.175	.639	.734	.611
N	23	23	23	23	23	23
P20						
Pearson Correlation	-.411	-.157	.020	-.104	-.145	.481
Sig. (2-tailed)	.052	.473	.927	.638	.509	.713
N	23	23	23	23	23	23
P21						
Pearson Correlation	.453	-.128	-.092	-.263	-.052	.510
Sig. (2-tailed)	.030	.560	.677	.225	.814	.335
N	23	23	23	23	23	23
P22						
Pearson Correlation	.126	-.318	.104	-.249	-.094	.481
Sig. (2-tailed)	.566	.139	.636	.251	.670	.408
N	23	23	23	23	23	23
P23						
Pearson Correlation	.151	-.318	.135	-.252	.174	.522
Sig. (2-tailed)	.491	.140	.539	.247	.428	.045
N	23	23	23	23	23	23
P24						
Pearson Correlation	.149	.178	.047	-.126	.500	.466
Sig. (2-tailed)	.497	.416	.830	.568	.015	.219
N	23	23	23	23	23	23
P25						
Pearson Correlation	.120	-.099	.019	-.212	.004	.308
Sig. (2-tailed)	.584	.652	.932	.330	.986	.153
N	23	23	23	23	23	23
P26						
Pearson Correlation	.288	-.094	.018	.056	-.246	.190
Sig. (2-tailed)	.182	.670	.936	.800	.258	.384
N	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P27													
Pearson Correlation	-.039	.038	-.068	-.043	.047	.434	.154	.050	.274	.219	-.027	-.084	-.373
Sig. (2-tailed)	.860	.862	.756	.845	.830	.039	.484	.821	.206	.316	.903	.704	.080
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P28													
Pearson Correlation	-.339	.328	.137	.199	.036	-.186	.369	.038	-.205	.418	.333	-.120	.010
Sig. (2-tailed)	.113	.127	.533	.362	.870	.397	.083	.863	.349	.047	.121	.585	.963
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P29													
Pearson Correlation	.045	-.270	.241	-.012	.308	-.125	.025	.146	.060	.066	.183	-.079	.110
Sig. (2-tailed)	.839	.212	.267	.955	.153	.568	.910	.506	.786	.763	.403	.719	.617
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P30													
Pearson Correlation	-.265	.462	-.071	.486	-.569	-.014	-.082	-.141	-.427	-.178	-.078	.287	.039
Sig. (2-tailed)	.221	.027	.747	.019	.005	.948	.711	.520	.042	.416	.724	.184	.860
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P31													
Pearson Correlation	-.117	-.352	.194	-.259	.388	-.458	-.056	-.110	-.157	-.162	-.065	-.045	-.176
Sig. (2-tailed)	.593	.100	.374	.234	.067	.028	.801	.618	.476	.461	.769	.839	.422
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P32													
Pearson Correlation	-.154	-.042	-.025	-.095	.079	.468	-.265	.197	.330	-.051	.275	-.257	-.403
Sig. (2-tailed)	.484	.849	.911	.667	.719	.024	.222	.368	.124	.817	.204	.236	.056
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P33													
Pearson Correlation	-.290	.266	-.039	-.007	-.010	-.176	.656	-.182	-.152	.124	-.011	.146	-.119
Sig. (2-tailed)	.180	.220	.861	.974	.963	.421	.001	.406	.488	.574	.961	.508	.588
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P34													
Pearson Correlation	.162	-.271	.129	-.045	-.162	-.106	-.701	.448	-.271	.003	.036	-.219	.189
Sig. (2-tailed)	.460	.210	.557	.840	.461	.632	.000	.032	.212	.991	.870	.314	.386
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P35													
Pearson Correlation	-.086	.025	.132	-.078	.527	.183	.489	.090	.429	.130	.205	-.151	-.134
Sig. (2-tailed)	.697	.910	.548	.725	.010	.404	.018	.683	.041	.556	.348	.493	.541
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
P27													
Pearson Correlation	,327	,029	,169	,031	-,392	,059	-,443	-,029	-,173	-,120	,502	-,096	-,230
Sig. (2-tailed)	,128	,896	,442	,889	,065	,788	,034	,896	,430	,584	,015	,663	,291
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P28													
Pearson Correlation	,354	,212	,490	-,516	-,027	-,128	,232	-,085	,088	,280	-,015	,430	-,069
Sig. (2-tailed)	,097	,333	,018	,012	,904	,562	,288	,699	,688	,195	,947	,040	,755
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P29													
Pearson Correlation	,034	-,258	-,139	,253	,046	,147	,165	,258	,091	,106	,174	-,074	,241
Sig. (2-tailed)	,878	,234	,528	,244	,834	,503	,451	,234	,679	,632	,428	,738	,268
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P30													
Pearson Correlation	,093	-,143	,083	-,342	-,237	,094	-,103	-,366	,103	-,376	,223	-,002	-,475
Sig. (2-tailed)	,674	,516	,708	,110	,275	,669	,641	,086	,641	,077	,307	,992	,022
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P31													
Pearson Correlation	,009	-,315	-,059	-,092	,045	,157	,203	-,134	,203	-,306	,025	,123	,170
Sig. (2-tailed)	,966	,144	,788	,677	,839	,473	,353	,543	,362	,156	,910	,575	,438
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P32													
Pearson Correlation	,191	,032	-,006	-,078	-,137	-,065	,081	-,114	-,111	,007	,070	-,233	-,289
Sig. (2-tailed)	,384	,885	,979	,723	,532	,769	,782	,605	,613	,975	,750	,285	,181
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P33													
Pearson Correlation	,319	,280	,095	-,356	-,242	,004	,168	-,190	,037	,149	,212	,258	-,354
Sig. (2-tailed)	,138	,196	,665	,096	,266	,987	,442	,384	,866	,499	,330	,235	,097
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P34													
Pearson Correlation	-,190	-,262	-,074	,277	,406	-,215	,109	,039	,135	-,203	-,107	-,069	,184
Sig. (2-tailed)	,386	,227	,737	,201	,054	,324	,622	,860	,539	,362	,626	,755	,400
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P35													
Pearson Correlation	,270	,127	,185	,114	-,246	-,025	-,212	,151	-,199	,186	,195	-,144	,212
Sig. (2-tailed)	,213	,565	,398	,604	,258	,911	,331	,492	,362	,395	,373	,512	,332
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P27													
Pearson Correlation	1												
Sig. (2-tailed)													
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P28													
Pearson Correlation		1											
Sig. (2-tailed)													
N		23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P29													
Pearson Correlation			1										
Sig. (2-tailed)													
N			23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P30													
Pearson Correlation				1									
Sig. (2-tailed)													
N				23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P31													
Pearson Correlation					1								
Sig. (2-tailed)													
N					23	23	23	23	23	23	23	23	23
P32													
Pearson Correlation						1							
Sig. (2-tailed)													
N						23	23	23	23	23	23	23	23
P33													
Pearson Correlation							1						
Sig. (2-tailed)													
N							23	23	23	23	23	23	23
P34													
Pearson Correlation								1					
Sig. (2-tailed)													
N									23	23	23	23	23
P35													
Pearson Correlation												1	
Sig. (2-tailed)													
N													23

Correlations

		P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
P27	Pearson Correlation	.120	-.261	.054	-.110	.594**	.188
	Sig. (2-tailed)	.587	.230	.806	.618	.003	.390
	N	23	23	23	23	23	23
P28	Pearson Correlation	.207	-.013	.109	-.148	.119	.502*
	Sig. (2-tailed)	.343	.952	.620	.502	.588	.015
	N	23	23	23	23	23	23
P29	Pearson Correlation	.354	-.205	.312	-.022	.064	.477
	Sig. (2-tailed)	.098	.349	.147	.921	.773	.076
	N	23	23	23	23	23	23
P30	Pearson Correlation	-.122	.487*	-.116	-.002	-.123	.020
	Sig. (2-tailed)	.579	.019	.598	.991	.577	.927
	N	23	23	23	23	23	23
P31	Pearson Correlation	.023	-.269	.389	.206	-.033	.504
	Sig. (2-tailed)	.917	.215	.067	.346	.881	.987
	N	23	23	23	23	23	23
P32	Pearson Correlation	-.056	-.309	-.137	.314	.187	.057
	Sig. (2-tailed)	.801	.152	.532	.145	.393	.795
	N	23	23	23	23	23	23
P33	Pearson Correlation	.089	.004	.046	-.339	.459*	.210
	Sig. (2-tailed)	.686	.986	.835	.114	.027	.335
	N	23	23	23	23	23	23
P34	Pearson Correlation	-.024	-.158	.167	-.003	-.259	.449
	Sig. (2-tailed)	.914	.472	.447	.988	.232	.824
	N	23	23	23	23	23	23
P35	Pearson Correlation	.205	-.297	.275	-.165	.527*	.460
	Sig. (2-tailed)	.348	.169	.204	.452	.010	.092
	N	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
P36 Pearson Correlation	-.109	.448	.344	.306	-.257	.232	.504	-.167	.085	.445	-.068	-.113	-.007
Sig. (2-tailed)	.621	.032	.108	.155	.237	.286	.014	.445	.699	.033	.758	.608	.974
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P37 Pearson Correlation	.295	.205	.448	.327	-.176	.301	-.141	.217	.028	.181	.334	-.488	.093
Sig. (2-tailed)	.172	.349	.032	.128	.422	.163	.520	.320	.900	.407	.119	.018	.672
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P38 Pearson Correlation	-.141	.381	.106	.336	-.390	-.064	.517	-.319	-.275	.294	-.322	.357	-.147
Sig. (2-tailed)	.520	.073	.629	.117	.066	.772	.011	.138	.204	.174	.134	.094	.502
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P39 Pearson Correlation	.419	.400	-.107	.407	-.107	.114	-.048	-.153	.068	.223	.270	-.145	.457
Sig. (2-tailed)	.047	.059	.627	.054	.627	.605	.829	.487	.757	.307	.212	.508	.028
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P40 Pearson Correlation	.151	.075	.536	.086	.032	.063	.362	-.174	.292	.445	-.096	-.267	.048
Sig. (2-tailed)	.491	.734	.008	.696	.886	.774	.090	.428	.176	.033	.664	.218	.829
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P41 Pearson Correlation	-.028	.257	.211	.418	-.468	-.052	.094	-.249	-.230	-.087	-.394	.089	-.077
Sig. (2-tailed)	.898	.236	.334	.047	.024	.813	.670	.251	.290	.694	.063	.687	.725
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P42 Pearson Correlation	-.024	.050	-.197	.143	.311	-.160	-.052	.180	-.138	-.211	.217	-.085	.420
Sig. (2-tailed)	.913	.821	.368	.516	.149	.465	.815	.410	.529	.335	.320	.700	.046
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P43 Pearson Correlation	.199	-.024	.399	-.138	.105	.210	-.230	-.004	.166	-.175	.112	-.131	-.341
Sig. (2-tailed)	.362	.915	.059	.530	.633	.337	.290	.987	.450	.424	.611	.552	.112
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P44 Pearson Correlation	-.119	.245	-.073	-.032	.347	.257	.408	.143	.102	.076	.230	.116	-.068
Sig. (2-tailed)	.589	.260	.740	.886	.105	.237	.053	.516	.644	.731	.292	.599	.757
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
P36													
Pearson Correlation	.269	.249	.163	-.178	-.407	-.192	-.125	.015	-.330	.150	.247	.129	-.247
Sig. (2-tailed)	.214	.252	.457	.417	.054	.380	.568	.945	.124	.494	.255	.558	.256
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P37													
Pearson Correlation	.043	-.219	.211	.193	-.261	-.194	-.189	-.271	-.394	-.185	.273	-.264	-.074
Sig. (2-tailed)	.845	.316	.333	.378	.229	.375	.388	.212	.063	.398	.208	.224	.738
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P38													
Pearson Correlation	.080	.147	.009	-.197	-.489	.347	-.425	.052	.008	-.271	.481	.143	-.142
Sig. (2-tailed)	.718	.503	.966	.368	.018	.105	.043	.814	.973	.210	.020	.516	.517
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P39													
Pearson Correlation	.142	-.140	.325	-.115	-.122	-.202	-.104	-.160	.031	-.022	-.091	-.049	-.046
Sig. (2-tailed)	.519	.524	.130	.600	.578	.356	.637	.467	.888	.919	.681	.824	.834
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P40													
Pearson Correlation	.463	.103	.272	-.166	-.292	-.011	-.411	.453	.126	.151	.149	.120	.288
Sig. (2-tailed)	.026	.641	.209	.449	.176	.960	.052	.030	.566	.491	.497	.584	.182
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P41													
Pearson Correlation	-.341	-.093	-.218	.047	-.234	.196	-.157	-.128	-.318	-.318	.178	-.099	-.094
Sig. (2-tailed)	.112	.673	.318	.831	.283	.371	.473	.560	.139	.140	.416	.652	.670
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P42													
Pearson Correlation	.425	-.314	.485	-.224	.129	-.293	.020	-.092	.104	.135	.047	.019	.018
Sig. (2-tailed)	.043	.144	.019	.304	.558	.175	.927	.677	.636	.539	.830	.932	.936
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P43													
Pearson Correlation	-.393	.187	-.166	.293	.021	.103	-.104	-.263	-.249	-.252	-.126	-.212	.056
Sig. (2-tailed)	.063	.394	.448	.175	.923	.639	.638	.225	.251	.247	.568	.330	.800
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P44													
Pearson Correlation	.503	.251	.262	-.005	-.329	-.075	-.145	-.052	-.094	.174	.500	.004	-.246
Sig. (2-tailed)	.014	.248	.228	.981	.125	.734	.509	.814	.670	.428	.015	.986	.258
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P36 Pearson Correlation	,147	,406	-.235	,278	-.438*	-.182	,489*	-.241	,060	1	,351	,527**	,061
Sig. (2-tailed)	,502	,054	,280	,199	,037	,405	,018	,267	,787		,101	,010	,783
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P37 Pearson Correlation	,184	,081	,246	-.005	-.039	,043	-.205	,338	,084	,351	1	,053	,521*
Sig. (2-tailed)	,402	,713	,257	,984	,861	,847	,349	,115	,705	,101		,809	,011
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P38 Pearson Correlation	,098	,296	-.172	,470	-.332	-.330	,402	-.360	,050	,527**	,053	1	-.057
Sig. (2-tailed)	,656	,170	,432	,024	,122	,124	,057	,091	,820	,010	,809		,796
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P39 Pearson Correlation	,132	,038	,104	,061	,041	-.046	-.223	,154	-.090	,061	,521*	-.057	1
Sig. (2-tailed)	,547	,863	,637	,783	,851	,836	,306	,483	,684	,783	,011	,796	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P40 Pearson Correlation	,120	,207	,354	-.122	,023	-.056	,089	-.024	,205	,423*	,316	,273	,281
Sig. (2-tailed)	,587	,343	,098	,579	,917	,801	,686	,914	,348	,045	,142	,208	,193
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P41 Pearson Correlation	-.261	-.013	-.205	,487	-.269	-.309	,004	-.158	-.297	,482*	,201	,500*	-.070
Sig. (2-tailed)	,230	,952	,349	,019	,215	,152	,986	,472	,169	,020	,357	,015	,751
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P42 Pearson Correlation	,054	,109	,312	-.116	,389	-.137	,046	,167	,275	-.218	,189	-.418*	,440
Sig. (2-tailed)	,806	,620	,147	,598	,067	,532	,835	,447	,204	,318	,387	,047	,035
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P43 Pearson Correlation	-.110	-.148	-.022	-.002	,206	,314	-.339	-.003	-.165	-.210	,194	-.105	-.056
Sig. (2-tailed)	,618	,502	,921	,991	,346	,145	,114	,988	,452	,337	,375	,633	,799
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P44 Pearson Correlation	,594**	,119	,064	-.123	-.033	,187	,459*	-.259	,527**	,206	,100	,133	-.009
Sig. (2-tailed)	,003	,588	,773	,577	,881	,393	,027	,232	,010	,344	,650	,546	,969
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
P36 Pearson Correlation	.423	.482	-.218	-.210	.206	.523
Sig. (2-tailed)	.045	.020	.318	.337	.344	.045
N	23	23	23	23	23	23
P37 Pearson Correlation	.316	.201	.189	.194	.100	.499
Sig. (2-tailed)	.142	.357	.387	.375	.650	.059
N	23	23	23	23	23	23
P38 Pearson Correlation	.273	.500	-.418	-.105	.133	.445
Sig. (2-tailed)	.208	.015	.047	.633	.546	.260
N	23	23	23	23	23	23
P39 Pearson Correlation	.281	-.070	.440	-.056	-.009	.478
Sig. (2-tailed)	.193	.751	.035	.799	.969	.075
N	23	23	23	23	23	23
P40 Pearson Correlation	1	-.012	.081	-.074	.032	.619
Sig. (2-tailed)		.957	.713	.739	.886	.002
N	23	23	23	23	23	23
P41 Pearson Correlation	-.012	1	-.471	.260	-.468	.449
Sig. (2-tailed)	.957		.023	.231	.024	.497
N	23	23	23	23	23	23
P42 Pearson Correlation	.081	-.471	1	-.390	.311	.472
Sig. (2-tailed)	.713	.023		.066	.149	.209
N	23	23	23	23	23	23
P43 Pearson Correlation	-.074	.260	-.390	1	-.298	.513
Sig. (2-tailed)	.739	.231	.066		.167	.607
N	23	23	23	23	23	23
P44 Pearson Correlation	.032	-.468	.311	-.298	1	.542
Sig. (2-tailed)	.886	.024	.149	.167		.035
N	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
TOTAL Pearson Correlation	.541	.523	.323	.498	.523	.466	.534*	.543	.479	.531*	.472	.506	.280
Sig. (2-tailed)	.520	.132	.132	.365	.133	.450	.038	.845	.415	.040	.081	.630	.195
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P24	P23	P24	P25	P26
TOTAL Pearson Correlation	.550**	.264	.529**	.017	.448	.512	.481	.510	.581	.522*	.466	.308	.190
Sig. (2-tailed)	.007	.223	.009	.939	.499	.611	.713	.335	.408	.045	.219	.153	.384
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
TOTAL Pearson Correlation	.188	.502*	.477	.020	.504	.057	.210	.449	.460	.523*	.499	.445	.578
Sig. (2-tailed)	.390	.015	.076	.927	.987	.795	.335	.824	.092	.045	.059	.260	.075
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P40	P41	P42	P43	P44	TOTAL
TOTAL Pearson Correlation	.619**	.449	.472	.513	.542*	1
Sig. (2-tailed)	.002	.497	.209	.607	.035	
N	23	23	23	23	23	23

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

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

Reliability (Y)

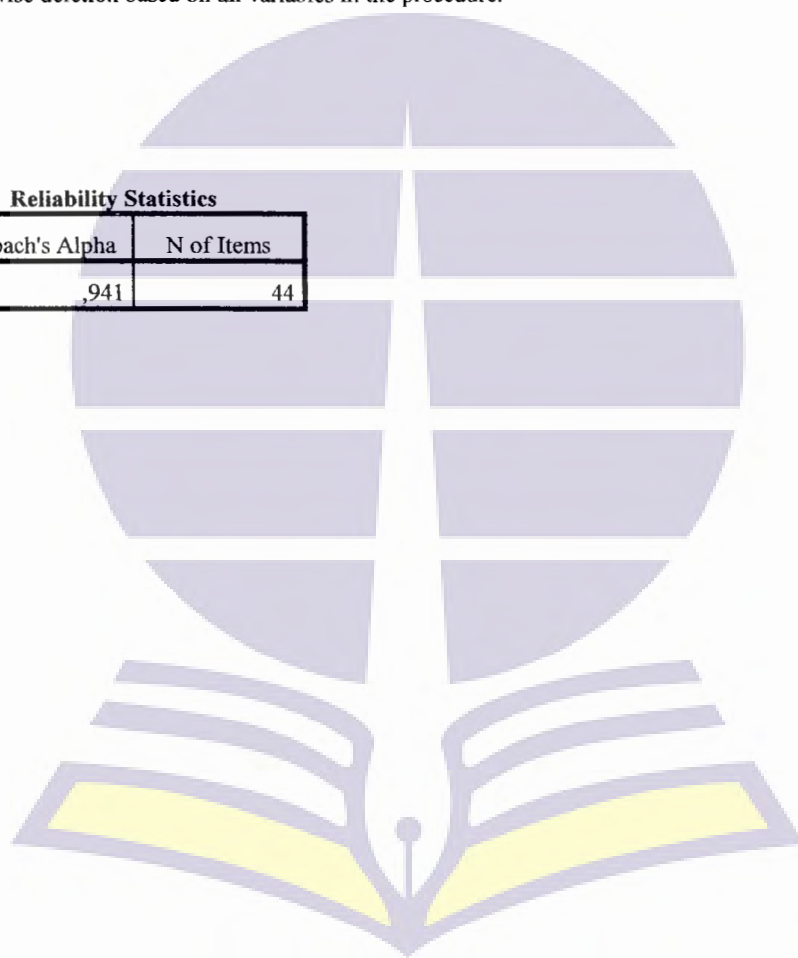
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	23	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	44



B. Data Uji Coba Instrumen Komunikasi Interpersonal (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	1	.683**	-.151	-.163	.134	.036	-.122	.101	.168	.595**	.356	.235
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.000	.492	.456	.542	.871	.581	.646	.443	.003	.095	.280
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2	.683**	1	-.156	.293	.198	.349	.369	-.225	.480	.685**	.136	.211
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.000	.476	.174	.365	.103	.083	.301	.021	.000	.537	.334
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3	-.151	-.156	1	.100	.474	-.156	.043	-.415	.062	-.673**	-.261	.147
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.476	.000	.649	.022	.476	.846	.049	.779	.000	.230	.503
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4	-.163	.293	.100	1	.269	.592**	.334	-.203	.618**	.201	.046	-.075
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.174	.649	.000	.214	.003	.120	.353	.002	.358	.833	.733
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5	.134	.198	.474	.269	1	.021	.048	.043	.111	.050	-.108	.084
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.365	.022	.214	.003	.926	.829	.847	.613	.821	.622	.703
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6	.036	.349	-.156	.592**	.021	1	.432*	-.225	.433*	.365	.066	-.183
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.103	.476	.003	.926	.040	.040	.301	.039	.086	.764	.405
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7	-.122	.369	.043	.334	.432*	.432*	1	-.407	.132	.212	-.248	-.119
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.083	.846	.120	.040	.040	.054	.547	.332	.254	.254	.589
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8	.101	-.225	-.415	-.203	.043	-.225	-.407	1	-.400	.168	.105	.045
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)		.301	.049	.353	.847	.301	.054	.059	.444	.633	.633	.840
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1												
Pearson Correlation	-.068	.061	-.070	.143	.453	.406	-.212	-.121	.205	.101	-.023	.061
Sig. (2-tailed)	.759	.783	.752	.516	.030	.054	.330	.582	.348	.647	.917	.783
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2												
Pearson Correlation	-.124	.132	-.021	.320	.270	.297	-.186	.356	.168	.177	.349	-.006
Sig. (2-tailed)	.571	.549	.926	.137	.213	.168	.395	.096	.442	.419	.103	.978
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3												
Pearson Correlation	.057	-.096	-.147	.019	-.102	-.125	.406	-.010	.094	-.150	.043	-.307
Sig. (2-tailed)	.795	.664	.503	.930	.643	.569	.054	.965	.670	.494	.844	.154
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4												
Pearson Correlation	-.069	-.009	-.204	.141	-.192	-.330	-.055	.698	-.076	.189	.174	-.009
Sig. (2-tailed)	.756	.968	.351	.520	.381	.124	.805	.000	.731	.388	.427	.968
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5												
Pearson Correlation	-.068	-.266	-.096	-.111	.104	-.173	.216	.205	-.019	.310	.021	-.266
Sig. (2-tailed)	.758	.220	.665	.614	.635	.429	.322	.347	.930	.150	.926	.220
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6												
Pearson Correlation	-.124	.040	-.257	-.161	.270	-.068	-.132	.356	.286	-.276	.241	-.419
Sig. (2-tailed)	.571	.856	.236	.462	.213	.758	.548	.096	.186	.203	.269	.046
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7												
Pearson Correlation	-.433	-.014	-.048	-.215	.045	.024	.008	.267	.186	.261	.557	-.386
Sig. (2-tailed)	.039	.950	.829	.325	.837	.915	.970	.219	.395	.230	.006	.069
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8												
Pearson Correlation	-.057	-.128	.066	-.302	.006	-.021	-.273	-.186	-.218	.054	.024	.420
Sig. (2-tailed)	.795	.559	.764	.161	.978	.925	.207	.396	.317	.806	.914	.046
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P25	P26	total
P1 Pearson Correlation	,061	,084	,511
Sig. (2-tailed)	,783	,705	,013
N	23	23	23
P2 Pearson Correlation	,331	,228	,769**
Sig. (2-tailed)	,123	,296	,000
N	23	23	23
P3 Pearson Correlation	,116	-,174	,456
Sig. (2-tailed)	,598	,427	,801
N	23	23	23
P4 Pearson Correlation	,269	,171	,511
Sig. (2-tailed)	,214	,434	,051
N	23	23	23
P5 Pearson Correlation	-,015	-,021	,467
Sig. (2-tailed)	,945	,924	,217
N	23	23	23
P6 Pearson Correlation	,224	,228	,513
Sig. (2-tailed)	,305	,296	,145
N	23	23	23
P7 Pearson Correlation	,022	-,032	,498
Sig. (2-tailed)	,922	,883	,365
N	23	23	23
P8 Pearson Correlation	-,276	-,140	,538
Sig. (2-tailed)	,202	,524	,530
N	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9												
Pearson Correlation	.168	.480	.062	.618	.111	.433	.132	-.400	1	.316	.089	.035
Sig. (2-tailed)	.443	.021	.779	.002	.613	.039	.547	.059		.141	.688	.876
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10												
Pearson Correlation	.595	.685	-.673	.201	.050	.365	.212	.168	.316	1	.292	.055
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.358	.821	.086	.332	.444	.141		.177	.802
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11												
Pearson Correlation	.356	.136	-.261	.046	-.108	.066	-.248	.105	.089	.292	1	.124
Sig. (2-tailed)	.095	.537	.230	.833	.622	.764	.254	.633	.688	.177		.574
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12												
Pearson Correlation	.235	.211	.147	-.075	.084	-.183	-.119	.045	.035	.055	.124	1
Sig. (2-tailed)	.280	.334	.503	.733	.703	.405	.589	.840	.876	.802	.574	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13												
Pearson Correlation	-.068	-.124	.057	-.069	-.068	-.124	-.433	-.057	.108	-.105	.079	-.301
Sig. (2-tailed)	.759	.571	.795	.756	.758	.571	.039	.795	.625	.634	.718	.163
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14												
Pearson Correlation	.061	.132	-.096	-.009	-.266	.040	-.014	-.128	-.062	.077	-.357	-.087
Sig. (2-tailed)	.783	.549	.664	.968	.220	.856	.950	.559	.778	.726	.095	.693
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15												
Pearson Correlation	-.070	-.021	-.147	-.204	-.096	-.257	-.048	.066	-.060	-.050	.184	-.442
Sig. (2-tailed)	.752	.926	.503	.351	.605	.236	.829	.764	.785	.821	.400	.035
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16												
Pearson Correlation	.143	.320	.019	.141	-.111	-.161	-.215	-.302	.406	.058	.302	.069
Sig. (2-tailed)	.516	.137	.930	.520	.614	.462	.325	.161	.054	.793	.162	.756
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17												
Pearson Correlation	.453	.270	-.102	-.192	.104	.270	.045	.006	-.057	.253	.145	-.321
Sig. (2-tailed)	.030	.213	.643	.381	.635	.213	.837	.978	.798	.244	.511	.135
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P18												
Pearson Correlation	.406	.297	-.125	-.330	-.173	-.068	.024	-.021	-.029	.176	.475	.022
Sig. (2-tailed)	.054	.168	.569	.124	.429	.758	.915	.925	.894	.422	.022	.921
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P20	P21	P22	P23	P24
P9											
Pearson Correlation	,108	-.062	-.060	,406	-.057	-.029	,640	,073	,161	,010	-.022
Sig. (2-tailed)	,625	,778	,785	,054	,798	,894	,001	,741	,464	,963	,919
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10											
Pearson Correlation	-.105	,077	-.050	,058	,253	,176	,270	-.049	,381	,091	,077
Sig. (2-tailed)	,634	,726	,821	,793	,244	,422	,213	,823	,073	,678	,726
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11											
Pearson Correlation	,079	-.357	,184	,302	,145	,475	,098	,368	,068	,066	,288
Sig. (2-tailed)	,718	,095	,400	,162	,511	,022	,657	,084	,757	,764	,183
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12											
Pearson Correlation	-.301	-.087	-.442	,069	-.321	,022	-.173	-.040	-.167	,014	,246
Sig. (2-tailed)	,163	,693	,035	,756	,135	,921	,430	,856	,447	,949	,258
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13											
Pearson Correlation	1	,211	,204	,237	,172	,000	,000	-.202	-.074	-.311	,105
Sig. (2-tailed)		,334	,351	,277	,432	1,000	1,000	,355	,736	,148	,632
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14											
Pearson Correlation	,211	1	-.235	,192	-.052	-.292	,059	-.410	-.248	,040	,145
Sig. (2-tailed)	,334		,280	,380	,815	,177	,789	,052	,255	,856	,508
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15											
Pearson Correlation	,204	-.235	1	,261	,223	,287	,057	,148	,114	,157	,316
Sig. (2-tailed)	,351	,280		,229	,306	,184	,796	,501	,606	,474	,142
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16											
Pearson Correlation	,237	,192	,261	1	-.248	,201	,371	-.201	,132	,182	,483
Sig. (2-tailed)	,277	,380	,229		,253	,357	,081	,359	,549	,405	,020
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17											
Pearson Correlation	,172	-.052	,223	-.248	1	,521	-.193	,638	-.145	-.030	-.263
Sig. (2-tailed)	,432	,815	,306	,253		,011	,378	,001	,508	,890	,225
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P18											
Pearson Correlation	,000	-.292	,287	,201	,521	1	-.023	,587	-.014	,349	-.027
Sig. (2-tailed)	1,000	,177	,184	,357	,011		,915	,003	,951	,102	,903
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P25	P26	total
P9			
Pearson Correlation	.561	.133	.609
Sig. (2-tailed)	.005	.544	.002
N	23	23	23
P10			
Pearson Correlation	.000	.237	.531
Sig. (2-tailed)	1.000	.276	.009
N	23	23	23
P11			
Pearson Correlation	.259	.177	.449
Sig. (2-tailed)	.233	.420	.032
N	23	23	23
P12			
Pearson Correlation	-.124	-.008	.445
Sig. (2-tailed)	.573	.969	.837
N	23	23	23
P13			
Pearson Correlation	.369	.185	.513
Sig. (2-tailed)	.083	.399	.609
N	23	23	23
P14			
Pearson Correlation	-.075	-.024	.499
Sig. (2-tailed)	.734	.915	.655
N	23	23	23
P15			
Pearson Correlation	.366	.109	.445
Sig. (2-tailed)	.086	.621	.260
N	23	23	23
P16			
Pearson Correlation	.629	-.027	.471
Sig. (2-tailed)	.001	.904	.023
N	23	23	23
P17			
Pearson Correlation	-.002	.449	.480
Sig. (2-tailed)	.992	.032	.073
N	23	23	23
P18			
Pearson Correlation	.231	.389	.499
Sig. (2-tailed)	.289	.067	.015
N	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P19												
Pearson Correlation	-.212	-.186	.406	-.055	.216	-.132	.008	-.273	.225	-.365	-.205	-.014
Sig. (2-tailed)	.330	.395	.054	.805	.322	.548	.970	.207	.303	.086	.349	.949
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20												
Pearson Correlation	-.121	.356	-.010	.698	.205	.356	.267	-.186	.640	.270	.098	-.173
Sig. (2-tailed)	.582	.096	.965	.000	.347	.096	.219	.396	.001	.213	.657	.430
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P21												
Pearson Correlation	.205	.168	.094	-.076	-.019	.286	.186	-.218	.073	-.049	.368	-.040
Sig. (2-tailed)	.348	.442	.670	.731	.930	.186	.395	.317	.741	.823	.084	.856
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P22												
Pearson Correlation	.101	.177	-.150	.189	.310	-.276	.261	.054	.161	.381	.068	-.167
Sig. (2-tailed)	.647	.419	.494	.388	.150	.203	.230	.806	.464	.073	.757	.447
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P23												
Pearson Correlation	-.023	.349	.043	.174	.021	.241	.557	.024	.010	.091	.066	.014
Sig. (2-tailed)	.917	.103	.844	.427	.926	.269	.006	.914	.963	.678	.764	.949
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P24												
Pearson Correlation	.061	-.006	-.307	-.009	-.266	-.419	-.386	.420	-.022	.077	.288	.246
Sig. (2-tailed)	.783	.978	.154	.968	.220	.046	.069	.046	.919	.726	.183	.258
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P25												
Pearson Correlation	.061	.331	.116	.269	-.015	.224	.022	-.276	.561	.000	.259	-.124
Sig. (2-tailed)	.783	.123	.598	.214	.945	.305	.922	.202	.005	1.000	.233	.573
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P26												
Pearson Correlation	.084	.228	-.174	.171	-.021	.228	-.032	-.140	.133	.237	.177	-.008
Sig. (2-tailed)	.705	.296	.427	.434	.924	.296	.883	.524	.544	.276	.420	.969
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total												
Pearson Correlation	.511	.769	.456	.511	.467	.513	.498	.538	.609	.531	.449	.445
Sig. (2-tailed)	.013	.000	.801	.061	.217	.145	.365	.530	.002	.009	.032	.837
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P20	P21	P22	P23	P24
P19											
Pearson Correlation	,062	-.040	-.157	,093	-.170	-.193	-.035	,008	,017	,031	-.315
Sig. (2-tailed)	,778	,856	,474	,674	,439	,378	,875	,972	,939	,890	,143
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20											
Pearson Correlation	,000	,059	,057	,371	-.193	-.023	1	-.011	,262	,356	,059
Sig. (2-tailed)	1,000	,789	,796	,081	,378	,915		,959	,227	,096	,789
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P21											
Pearson Correlation	-.202	-.410	,148	-.201	,638	,587	-.011	1	-.247	,168	-.311
Sig. (2-tailed)	,355	,052	,501	,359	,001	,003	,959		,257	,442	,149
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P22											
Pearson Correlation	-.074	-.248	,114	,132	-.145	-.014	,262	-.247	1	-.017	,136
Sig. (2-tailed)	,736	,255	,606	,549	,508	,951	,227	,257		,939	,537
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P23											
Pearson Correlation	-.311	,040	,157	,182	-.030	,349	,356	,168	-.017	1	-.006
Sig. (2-tailed)	,148	,856	,474	,405	,890	,102	,096	,442	,939		,978
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P24											
Pearson Correlation	,105	,145	,316	,483	-.263	-.027	,059	-.311	,136	-.006	1
Sig. (2-tailed)	,632	,508	,142	,020	,225	,903	,789	,149	,537	,978	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P25											
Pearson Correlation	,369	-.075	,366	,629	-.002	,231	,410	,078	-.019	,277	,197
Sig. (2-tailed)	,083	,734	,086	,001	,992	,289	,052	,723	,930	,200	,367
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P26											
Pearson Correlation	,185	-.024	,109	-.027	,449	,389	,158	,275	-.211	-.135	-.024
Sig. (2-tailed)	,399	,915	,621	,904	,032	,067	,472	,205	,334	,540	,915
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total											
Pearson Correlation	,513	,499	,445	,471	,480	,499	,556	,529	,524	,518	,468
Sig. (2-tailed)	,609	,655	,260	,023	,073	,015	,006	,125	,304	,047	,442
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

		P25	P26	total
P19	Pearson Correlation	.098	-.429	.496
	Sig. (2-tailed)	.657	.041	.663
	N	23	23	23
P20	Pearson Correlation	.410	.158	.556
	Sig. (2-tailed)	.052	.472	.006
	N	23	23	23
P21	Pearson Correlation	.078	.275	.529
	Sig. (2-tailed)	.723	.206	.125
	N	23	23	23
P22	Pearson Correlation	-.019	-.211	.524
	Sig. (2-tailed)	.930	.334	.304
	N	23	23	23
P23	Pearson Correlation	.277	-.135	.518
	Sig. (2-tailed)	.200	.540	.047
	N	23	23	23
P24	Pearson Correlation	.197	-.024	.468
	Sig. (2-tailed)	.367	.915	.442
	N	23	23	23
P25	Pearson Correlation	1	-.029	.592
	Sig. (2-tailed)		.894	.003
	N	23	23	23
P26	Pearson Correlation	-.029	1	.459
	Sig. (2-tailed)	.894		.092
	N	23	23	23
total	Pearson Correlation	.592	.459	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.092	
	N	23	23	23

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

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

Reliability (X1)

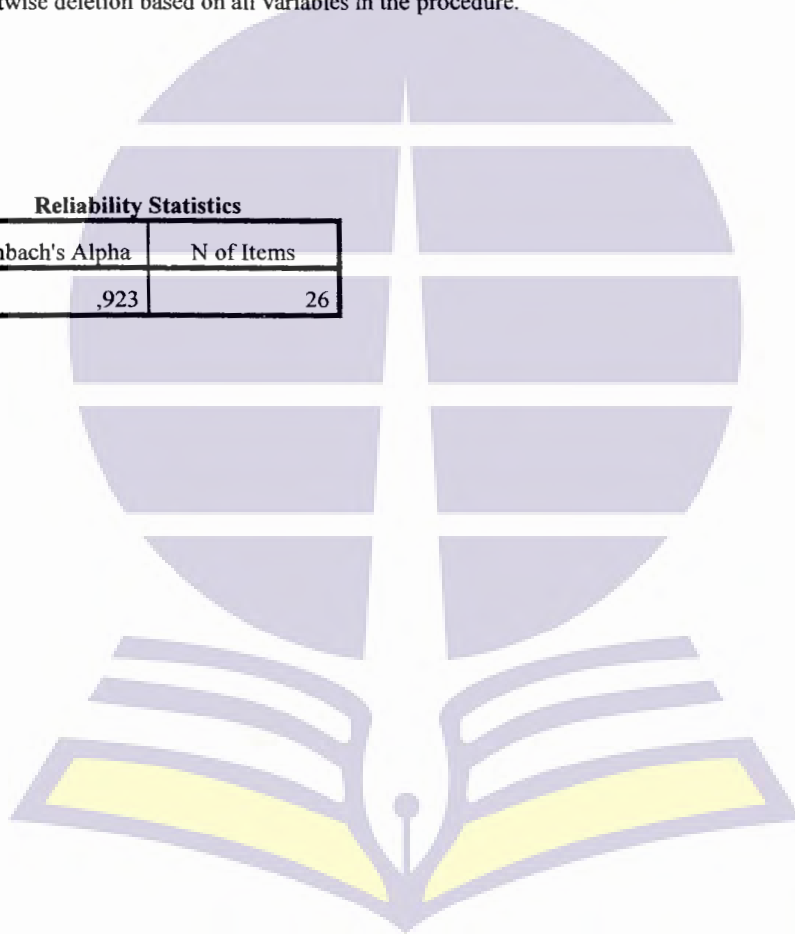
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	76,7
	Excluded ^a	7	23,3
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	26



C. Data Uji Coba Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1	.270	-.096	.609**	-.350	-.165	.290	-.317	.100	.129	.090	.071
Sig. (2-tailed)		.212	.663	.002	.102	.452	.180	.141	.649	.557	.683	.749
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2 Pearson Correlation	.270	1	-.309	.249	.139	.141	-.077	.181	-.122	-.002	-.320	.385
Sig. (2-tailed)	.212		.151	.252	.527	.521	.728	.410	.581	.992	.137	.070
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3 Pearson Correlation	-.096	-.309	1	-.269	.322	.181	-.176	.133	.237	-.441*	.306	-.225
Sig. (2-tailed)	.663	.151		.215	.134	.408	.421	.546	.276	.035	.156	.303
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4 Pearson Correlation	.609**	.249	-.269	1	-.404	-.119	.288	.018	.225	.250	.130	.065
Sig. (2-tailed)	.002	.252	.215		.056	.588	.183	.934	.301	.251	.556	.769
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5 Pearson Correlation	-.350	.139	.322	-.404	1	-.083	.066	.669**	-.325	.123	-.195	.000
Sig. (2-tailed)	.102	.527	.134	.056		.706	.764	.000	.130	.576	.372	1.000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6 Pearson Correlation	-.165	.141	.181	-.119	-.083	1	-.340	-.141	.506	-.289	-.211	.346
Sig. (2-tailed)	.452	.521	.408	.588	.706		.113	.520	.014	.181	.334	.106
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7 Pearson Correlation	.290	-.077	-.176	.288	.066	-.340	1	-.053	-.023	.302	.057	.059
Sig. (2-tailed)	.180	.728	.421	.183	.764	.113		.812	.917	.162	.798	.791
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8 Pearson Correlation	-.317	.181	.133	.018	.669**	-.141	-.053	1	-.248	.312	-.171	.010
Sig. (2-tailed)	.141	.410	.546	.934	.000	.520	.812		.253	.147	.436	.965
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P1 Pearson Correlation	.407	.068	.136	.357	.023	.299	.153	-.011	.511
Sig. (2-tailed)	.054	.759	.537	.094	.917	.165	.485	.960	.013
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2 Pearson Correlation	-.069	-.201	.389	-.054	.157	.071	-.041	.157	.465
Sig. (2-tailed)	.753	.357	.066	.808	.473	.746	.854	.473	.222
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3 Pearson Correlation	.060	.083	.098	-.101	.082	.251	-.082	-.021	.486
Sig. (2-tailed)	.786	.706	.658	.648	.709	.247	.709	.924	.396
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4 Pearson Correlation	.465	.044	.085	.567	.111	.008	.352	-.095	.582
Sig. (2-tailed)	.025	.841	.700	.005	.615	.972	.099	.667	.004
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5 Pearson Correlation	-.186	-.318	.172	-.380	.000	.307	-.225	.074	.460
Sig. (2-tailed)	.395	.139	.431	.074	1.000	.154	.302	.736	.785
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6 Pearson Correlation	.068	.190	-.002	.173	.141	-.135	-.141	.358	.510
Sig. (2-tailed)	.758	.386	.992	.429	.520	.539	.520	.093	.337
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7 Pearson Correlation	-.134	-.124	.037	.129	-.109	-.088	.276	-.224	.511
Sig. (2-tailed)	.542	.572	.868	.557	.620	.689	.202	.305	.333
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8 Pearson Correlation	-.076	-.341	.014	-.095	.100	.026	.369	-.342	.544
Sig. (2-tailed)	.731	.112	.951	.668	.651	.905	.084	.110	.513
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9								
Pearson Correlation	-.325	.506	-.023	-.248	1	-.256	.214	.374
Sig. (2-tailed)	.130	.014	.917	.253		.239	.327	.079
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P10								
Pearson Correlation	.123	-.289	.302	.312	-.256	1	-.418	.245
Sig. (2-tailed)	.576	.181	.162	.147	.239		.047	.259
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P11								
Pearson Correlation	-.195	-.211	.057	-.171	.214	-.418	1	-.432
Sig. (2-tailed)	.372	.334	.798	.436	.327	.047		.039
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P12								
Pearson Correlation	.000	.346	.059	.010	.374	.245	-.432	1
Sig. (2-tailed)	1.000	.106	.791	.965	.079	.259	.039	
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P13								
Pearson Correlation	-.186	.068	-.134	-.076	.221	.093	-.093	.053
Sig. (2-tailed)	.395	.758	.542	.731	.311	.673	.673	.811
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P14								
Pearson Correlation	-.318	.190	-.124	-.341	.108	-.326	.561	-.021
Sig. (2-tailed)	.139	.386	.572	.112	.623	.128	.005	.923
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P15								
Pearson Correlation	.172	-.002	.037	.014	.369	-.088	-.046	.428
Sig. (2-tailed)	.431	.992	.868	.951	.083	.689	.835	.041
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P16								
Pearson Correlation	-.380	.173	.129	-.095	.419	.201	.109	.166
Sig. (2-tailed)	.074	.429	.557	.668	.046	.358	.620	.449
N	23	23	23	23	23	23	23	23
P17								
Pearson Correlation	.000	.141	-.109	.100	.238	-.438	.237	-.031
Sig. (2-tailed)	1.000	.520	.620	.651	.274	.037	.276	.888
N	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P9									
Pearson Correlation	.221	.108	.369	.419	.238	-.012	-.033	.206	.511
Sig. (2-tailed)	.311	.623	.083	.046	.274	.957	.880	.346	.013
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10									
Pearson Correlation	.093	-.326	-.088	.201	-.438	.234	.283	-.141	.529
Sig. (2-tailed)	.673	.128	.689	.358	.037	.283	.191	.521	.557
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11									
Pearson Correlation	-.093	.561	-.046	.109	.237	.169	.009	.035	.511
Sig. (2-tailed)	.673	.005	.835	.620	.276	.440	.968	.873	.333
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12									
Pearson Correlation	.053	-.021	.428	.166	-.031	.047	-.103	.248	.506
Sig. (2-tailed)	.811	.923	.041	.449	.888	.831	.642	.254	.054
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13									
Pearson Correlation	1	-.200	-.037	.700	-.224	.376	.037	.270	.469
Sig. (2-tailed)		.360	.866	.000	.303	.077	.868	.213	.024
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14									
Pearson Correlation	-.200	1	-.258	-.010	.120	-.013	-.075	.194	.507
Sig. (2-tailed)	.360		.235	.966	.586	.952	.732	.376	.628
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15									
Pearson Correlation	-.037	-.258	1	-.133	.300	.204	-.300	.211	.483
Sig. (2-tailed)	.866	.235		.546	.165	.350	.165	.334	.071
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16									
Pearson Correlation	.700	-.010	-.133	1	-.253	.294	.373	.193	.623
Sig. (2-tailed)	.000	.966	.546		.244	.174	.080	.377	.002
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17									
Pearson Correlation	-.224	.120	.300	-.253	1	-.357	-.150	-.100	.495
Sig. (2-tailed)	.303	.586	.165	.244		.094	.494	.651	.665
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18 Pearson Correlation	.299	.071	.251	.008	.307	-.135	-.088	.026	-.012	.234	.159	.047
Sig. (2-tailed)	.165	.746	.247	.972	.154	.539	.689	.905	.957	.283	.440	.831
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19 Pearson Correlation	.153	-.041	-.082	.352	-.225	-.141	.276	.369	-.033	.283	.009	-.103
Sig. (2-tailed)	.485	.854	.709	.099	.302	.520	.202	.084	.880	.191	.968	.642
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20 Pearson Correlation	-.011	.157	-.021	-.095	.074	.368	-.224	-.342	.206	-.141	.035	.248
Sig. (2-tailed)	.960	.473	.924	.667	.736	.093	.305	.110	.346	.521	.873	.254
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total Pearson Correlation	.511	.465	.486	.582	.460	.510	.511	.544	.511	.529	.511	.506
Sig. (2-tailed)	.013	.222	.396	.004	.785	.337	.333	.513	.013	.557	.333	.054
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P18 Pearson Correlation	.376	-.013	.204	.294	-.357	1	-.202	.543	.530
Sig. (2-tailed)	.077	.952	.350	.174	.094		.355	.007	.009
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19 Pearson Correlation	.037	-.075	-.300	.373	-.150	-.202	1	-.603	.540
Sig. (2-tailed)	.868	.732	.165	.080	.494	.355		.002	.524
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20 Pearson Correlation	.270	.194	.211	.193	-.100	.543	-.603	1	.533
Sig. (2-tailed)	.213	.376	.334	.377	.651	.007	.002		.120
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total Pearson Correlation	.469	.507	.483	.623	.495	.530	.540	.533	1
Sig. (2-tailed)	.024	.628	.071	.002	.665	.009	.524	.120	
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Reliability (X2)

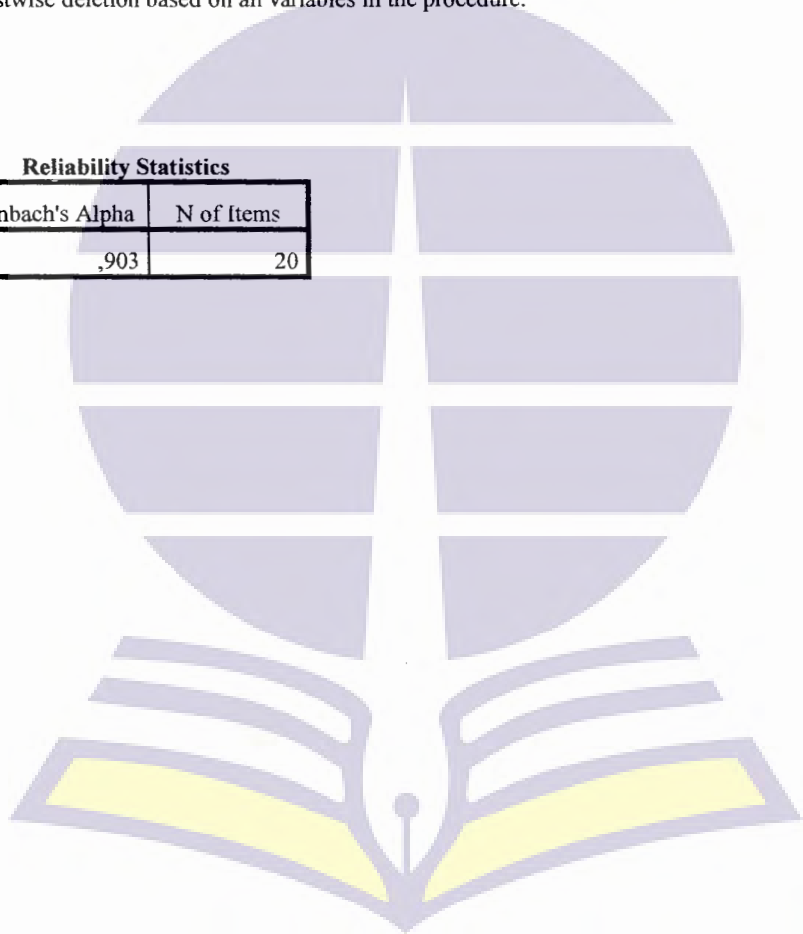
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	76,7
	Excluded ^a	7	23,3
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	20



LAMPIRAN 4 Kuesioner

Instrumen Penelitian

KUESIONER KINERJA GURU

A. Petunjuk:

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

Dibawah ini ada 34 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

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

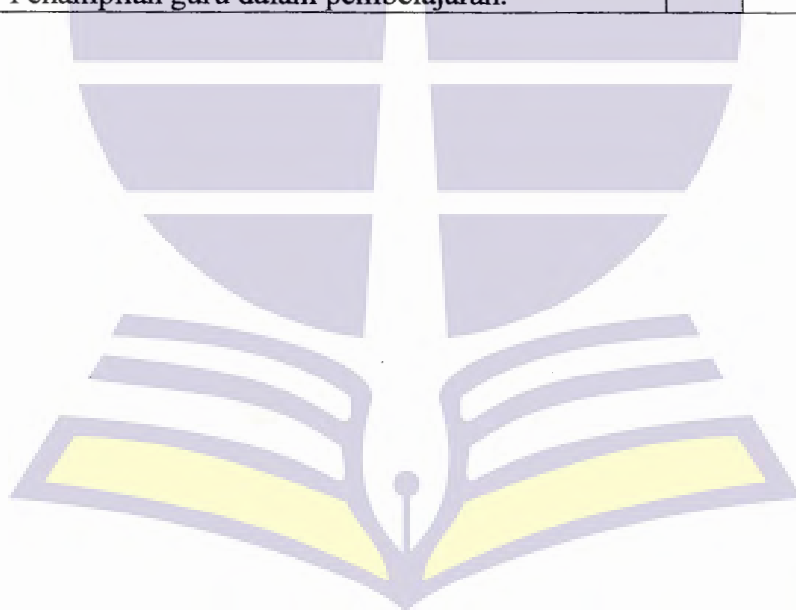
1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

A. Kinerja Guru berdasarkan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG)

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	ST (Sangat Tinggi)	5
2	T (Tinggi)	4
3	C (Cukup)	3
4	R (Rendah)	2
5	SR (Sangat Rendah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST	T	C	R	SR
1.	Merumuskan kompetensi dasar/indikator hasil belajar.					
2.	Merancang dampak pengiring berbentuk kecakapan hidup (<i>life skill</i>).					
3.	Menentukan dan mengembangkan media pembelajaran.					
4.	Memilih sumber belajar.					
5.	Menentukan jenis kegiatan pembelajaran.					
6.	Menyusun langkah-langkah pembelajaran.					
7.	Menentukan alokasi waktu pembelajaran.					
8.	Menentukan cara-cara memotivasi peserta didik.					
9.	Menyiapkan pertanyaan.					
10.	Menentukan penataan latar pembelajaran.					
11.	Menentukan cara-cara pengorganisasian peserta didik agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.					
12.	Membuat alat penilaian dan kunci jawaban.					
13.	Penggunaan bahasa tulis.					
14.	Melaksanakan tugas harian kelas.					
15.	Memulai kegiatan pembelajaran.					
16.	Melaksanakan jenis kegiatan yang sesuai dengan tujuan, peserta didik, situasi dan lingkungan.					
17.	Menggunakan alat bantu (media) pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, peserta didik, situasi dan lingkungan.					
18.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis.					
19.	Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok atau klasikal.					
20.	Mengelola waktu pembelajaran secara efisien.					
21.	Memicu dan memelihara keterlibatan peserta didik.					
22.	Memantapkan penguasaan materi pembelajaran.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		ST	T	C	R	SR
23.	Menunjukkan kegairahan mengajar.					
24.	Membantu peserta didik menumbuhkan kepercayaan diri.					
25.	Mencapai tujuan komunikatif yang diinginkan.					
26.	Memiliki unsur makna dalam urutan logis.					
27.	Menggunakan unsur-unsur kebahasaan yang tepat.					
28.	Menerapkan pembentuk wacana, sosiokultural dan strategi komunikatif secara tepat.					
29.	Melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran.					
30.	Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.					
31.	Keefektifan proses pembelajaran.					
32.	Penggunaan bahasa Indonesia dengan tepat.					
33.	Peka terhadap kesalahan berbahasa peserta didik.					
34.	Penampilan guru dalam pembelajaran.					



Instrumen Penelitian

KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL

A. Petunjuk:

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

Dibawah ini ada 26 pernyataan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

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

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

B. Komunikasi Interpersonal

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

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Artikulasi saya dapat diterima jelas pada waktu berbicara.					
2.	Saya menyampaikan informasi kepada komunikan dengan bahasa lugas.					
3.	Saya menggunakan gerak tubuh dalam menjelaskan sesuatu.					
4.	Saya dapat memahami informasi yang disampaikan <i>stakeholders</i> .					
5.	Saya menggunakan kosakata yang dipahami dalam menyampaikan informasi.					
6.	Saya menggunakan contoh dalam menjelaskan informasi.					
7.	Saya menyampaikan informasi secara langsung kepada komunikan.					
8.	Saya berusaha menghalangi komunikan untuk mendapatkan informasi.					
9.	Saya merasa lebih baik mencari informasi sendiri daripada mendengarnya dari komunikan.					
10.	Saya mendatangi komunikan sebagai pihak yang dapat diajak mendiskusikan informasi.					
11.	Saya meminta pendapat kepada komunikan untuk memberikan tanggapan atas suatu pandangan.					
12.	Saya memberikan jawaban sesuai pertanyaan komunikan.					
13.	Saya berusaha agar komunikan memiliki pandangan yang sama dengan pandangan saya atas informasi yang dibicarakan.					
14.	Saya berusaha berperilaku baik terhadap komunikan.					
15.	Saya memahami bahwa komunikan adalah pihak yang berkepentingan atas informasi yang dibicarakan.					
16.	Saya mengenal dengan baik komunikan.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
17.	Saya memberikan sambutan yang baik pada komunikan.					
18.	Saya mendapatkan sambutan yang baik dari komunikan.					
19.	Saya bersama komunikan saling memberikan pendapat atas permasalahan yang diangkat.					
20.	Saya dapat menerima kritik dari komunikan sebagai hal yang positif.					
21.	Saya mengharapkan komunikan bersikap pasif.					
22.	Komunikan memberikan jawaban sesuai pertanyaan yang saya ajukan.					
23.	Saya dapat mengetahui komunikan paham dengan pembicaraan saya.					
24.	Saya bertanya kembali pada hal yang belum dipahami oleh komunikan.					
25.	Saya menjelaskan kembali apa yang belum dipahami oleh komunikan.					
26.	Sebelum mengakhiri pembicaraan, saya memberikan penekanan pada hal yang pokok.					



Instrumen Penelitian

KUESIONER DISIPLIN KERJA

A. Petunjuk:

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

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

B. Identitas Responden

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

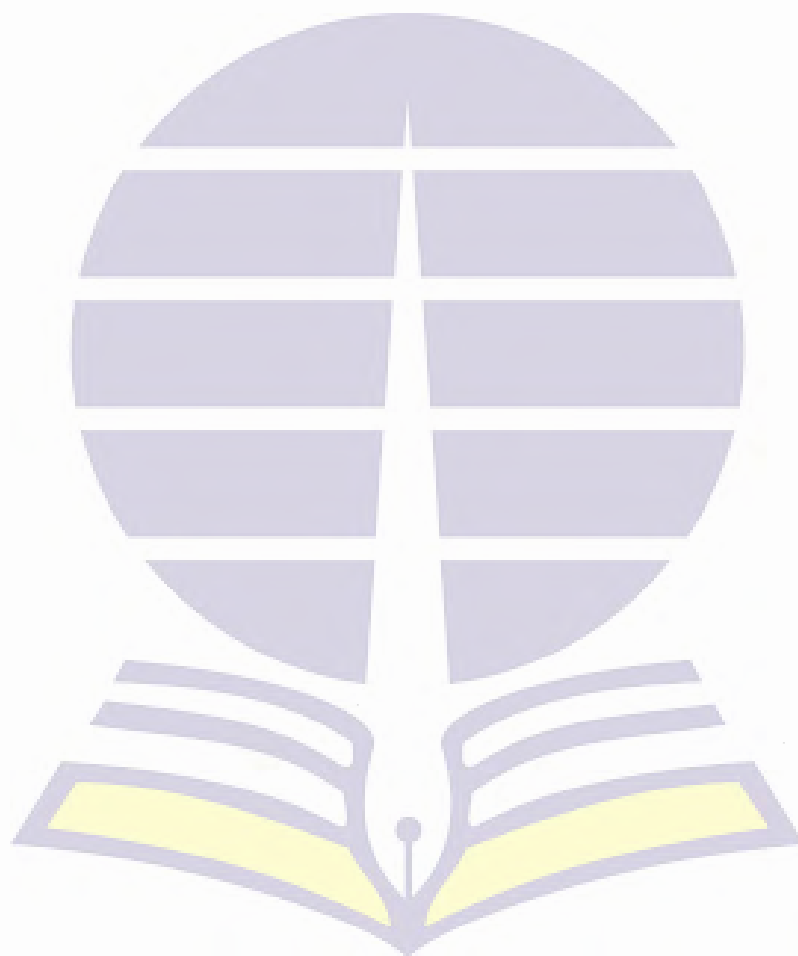
1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	

C. Disiplin Kerja

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

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku.					
2.	Setiap pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan rencana.					
3.	Saya tidak meminta bantuan kawan jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya memberi tahu atau minta izin pada atasan jika tidak dapat masuk sekolah.					
5.	Saya memakai seragam dinas dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan bila diberi imbalan yang sesuai.					
7.	Saya bersedia ditegur bila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan di sekolah.					
9.	Saya tidak menunda pekerjaan yang ringan agar cepat selesai.					
10.	Bila harus mengambil kebijakan tentang tugas, saya harus dapat mempertanggungjawabkan pada atasan.					
11.	Aturan-aturan dalam melaksanakan pekerjaan saya laksanakan dengan baik.					
12.	Bila terdapat selisih paham dengan teman saya berusaha mencari solusi yang terbaik.					
13.	Kendala yang saya jumpai dalam bekerja akan saya cari jalan keluarnya.					
14.	Saya mematuhi peraturan walau berganti-ganti.					
15.	Jika terpaksa harus meninggalkan tugas dalam waktu yang agak lama, saya akan meminta izin pada atasan.					
16.	Saya membuat laporan atas pekerjaan saya sesuai dengan petunjuk yang ada.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
17.	Jika pekerjaan yang saya hadapi sulit, saya akan berusaha mencari jalan untuk menyelesaikannya.					
18.	Saya berusaha menjadi contoh bagi guru yang lain dalam melaksanakan tugas.					
19.	Saya berusaha mengoreksi hasil pekerjaan sebelum saya serahkan.					
20.	Berkas-berkas pekerjaan saya susun rapi agar mudah mengontrol bila diperlukan.					



LAMPIRAN 5

A. Data Penelitian Pembahasan Kinerja Guru (Y)

Data Penelitian Pembahasan
Kinerja Guru (Y)

No	Butir Pertanyaan																				NILAI															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	147
2	5	3	5	3	5	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	5	130
3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	136	
4	5	3	5	5	2	5	3	5	3	3	2	4	2	3	3	3	3	5	3	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	3	118	
5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	5	139	
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	5	3	5	3	5	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	2	2	5	4	3	2	3	4	128	
7	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	124	
8	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	5	3	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	118	
9	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	2	5	2	5	119	
10	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	115	
11	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	110	
12	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	108	
13	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	117	
14	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	114	
15	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	110	
16	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	110	
17	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	103	
18	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	110	
19	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	119	
20	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	110	

No	Butir Pertanyaan																																		NILAI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
21	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	106
22	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	112
23	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	114
24	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	109
25	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	117
26	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	118
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	110
28	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	113
29	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	105
30	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	102
31	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	114	
32	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	117
33	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	107
34	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	106
35	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	107
36	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	103
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	117
38	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	117
39	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	115
40	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	116

No	Butir Pertanyaan																																		NILAI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
41	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	112
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	105
43	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	107	
44	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	108	
45	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	108	
46	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	110	
47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	110	
48	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	104	
49	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	110	
50	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	114	
51	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	115	
52	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	110	
53	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	110	
54	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	5	4	5	4	5	2	2	120	
55	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	117	
56	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	101	
57	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	123	
58	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	2	2	5	3	5	3	5	122	
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	5	3	5	3	5	112	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	94	

No	Butir Pertanyaan																																		NILAI			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
61	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	3	5	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
62	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	116	
63	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	116	
64	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	123	
65	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	114	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	118	
67	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	115	
68	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	5	3	5	3	4	4	5	2	5	2	4	5	4	5	4	2	116	
69	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	119	
70	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	116	
71	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	121	
72	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	2	5	3	5	3	5	3	111	
73	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	106
74	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	114	
75	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	5	3	112	
76	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	3	4	4	117	
77	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	118	
78	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	106
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	2	2	2	3	118	
80	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	2	2	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	114	

No	Butir Pertanyaan																																		NILAI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
101	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	118
102	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	3	2	3	4	121	
103	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	118	
104	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	109	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	107	
106	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	2	2	5	3	5	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	117	
107	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	5	3	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	4	3	3	2	3	3	114		
108	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	5	3	5	5	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	115		
109	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	113		
110	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	144		
111	5	3	5	3	5	4	5	2	5	2	4	5	4	5	2	3	4	3	5	4	5	4	2	2	2	5	3	5	3	2	4	5	4	5	2	129	
112	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	3	5	3	5	3	5	2	5	3	4	4	123		
113	5	3	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	5	3	5	5	2	5	3	3	3	5	3	2	4	2	3	117		
114	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	3	4	127		
115	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	3	2	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	3	2	132		
	JUMLAH																																		13181		

B. Data Penelitian Pembahasan Komunikasi Interpersonal (X1)

Data Penelitian

(X1) Komunikasi Interpersonal

No	Nomor Soal																				Nilai						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	5	4	3	5	4	2	5	3	5	3	2	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	3	5	3	2	5	99
2	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	3	4	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	87
3	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	87
4	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	3	2	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	97
5	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	5	93
6	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	3	3	5	2	5	3	2	4	4	2	2	4	3	4	95
7	5	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	5	3	5	3	5	2	5	3	2	83
8	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	85
9	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5	3	5	3	3	87
10	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	73
11	5	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	81
12	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	76
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	80
14	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	82
15	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	90
16	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	5	87
17	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	89
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	5	3	5	77
19	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	5	4	3	4	3	2	2	4	2	81
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	79

No	Butir Pertanyaan																										NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	83
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	5	4	3	3	3	2	3	4	4	74
23	5	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	73
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	5	4	3	2	2	2	4	4	3	77
25	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	80
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	76
27	5	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	5	3	5	3	5	2	5	3	2	88
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	5	3	5	4	5	3	5	3	4	92
29	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	5	2	5	3	5	3	3	86
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	74
31	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	4	80
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	83
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	5	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	82
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	87
35	5	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	81
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	89
37	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	5	88
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	96
39	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	4	2	84
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	87

No	Butir Pertanyaan																										NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
41	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	87
42	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	4	89
43	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	86
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	4	4	3	87
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	84
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	84
47	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	87
48	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	5	4	3	5	4	4	2	5	3	5	3	2	87
49	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	82
50	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	85
51	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	91
52	5	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	5	3	5	4	5	3	5	87
53	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	93
54	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	2	2	4	2	86
55	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	79
56	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	87
57	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	83
58	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	79
59	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	83
60	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	81

No	Butir Pertanyaan																										NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
61	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	88
62	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	5	4	2	5	4	5	3	2	5	81
63	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	86
64	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	88
65	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	90
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	2	2	4	2	5	88
67	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	5	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	5	89
68	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	88
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	86
70	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	78
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3	85
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	79
73	5	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	86
74	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	84
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	79
76	5	4	2	4	2	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3	81
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	84
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	5	4	3	5	4	2	5	3	5	3	2	5	87
79	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	86
80	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	3	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	84

No	Nomor Soal																										Nilai	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
81	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	4	5	3	5	3	5	2	5	85
82	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	5	5	3	5	5	3	3	5	91
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	98
84	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	4	2	85
85	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	83
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	87
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	88
88	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	82
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	77
90	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	5	4	4	3	4	3	2	2	4	2	80
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	4	81
92	5	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	82
93	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	83
94	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	74
95	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	2	2	4	4	4	3	86
96	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	77
97	5	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	5	4	4	3	2	4	2	2	2	4	81
98	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	5	4	3	2	4	4	5	3	5	3	5	2	5	88
99	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	5	4	5	3	5	79
100	5	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	5	2	5	5	4	4	3	4	3	2	2	4	2	83

No	Butir Pertanyaan																										NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
101	3	3	3	3	5	4	3	5	4	2	5	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	90
102	4	2	3	3	2	4	2	5	3	4	3	5	3	2	2	5	2	3	4	4	3	2	4	4	4	86	
103	5	2	2	2	5	3	2	5	4	3	2	4	4	2	2	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	85	
104	2	4	4	2	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	2	5	2	3	4	3	4	3	2	3	2	87	
105	5	2	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	2	2	2	4	4	88	
106	2	2	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	92	
107	5	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	87	
108	3	5	5	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	5	2	5	4	5	4	4	5	2	5	3	93	
109	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	5	3	5	3	5	2	5	81	
110	5	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	5	4	5	3	5	91	
111	4	2	5	4	3	2	4	5	3	5	3	3	2	5	4	2	5	4	3	2	4	5	3	5	3	92	
112	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	5	4	85	
113	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	2	4	4	2	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	2	98	
114	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	77	
115	5	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	5	2	5	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	83	
	JUMLAH																										9757

C. Data Penelitian Disiplin Kerja X2

No	Data Penelitian (X2) Disiplin Kerja																				NILAI
	Butir Pertanyaan																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	3	5	5	3	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	75
2	2	2	3	5	3	5	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	75
3	2	3	4	3	3	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	67
4	2	3	3	5	3	4	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	64
5	2	3	3	2	4	5	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	65
6	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	56
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	54
8	2	5	3	2	5	3	5	3	3	5	5	5	2	2	3	4	3	3	3	2	69
9	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	4	3	2	3	2	2	69
10	5	2	5	2	3	5	3	5	2	2	5	2	4	4	4	3	3	3	3	3	67
11	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	63
12	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	62
13	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	52
14	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	57
15	2	5	3	2	5	3	5	3	3	5	5	5	3	3	2	2	4	3	3	3	69
16	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	3	3	4	3	3	2	2	2	70
17	5	2	5	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	73
18	3	3	2	5	2	5	3	5	2	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	3	71
19	5	2	2	5	3	5	2	5	2	3	5	5	3	3	2	2	5	2	2	2	65
20	3	4	4	2	2	3	3	2	5	2	5	5	2	2	3	2	2	5	4	2	62

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	3	3	3	2	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	4	2	64
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	59
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	56
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	62
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	58
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	58
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	58
29	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	59
30	4	3	2	4	3	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	70
31	4	3	2	2	4	3	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	72
32	2	3	4	3	3	2	2	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	63
33	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	62
34	3	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	65
35	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	56
36	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	62
37	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	62
38	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	56
39	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	58
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	56

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	61
42	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	57
43	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	57
44	4	2	4	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4	73
45	4	3	3	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	2	4	73
46	4	4	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	2	2	4	68
47	2	4	3	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	4	2	3	63
48	4	4	3	4	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	5	5	3	3	3	4	69
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	59
50	4	4	3	3	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	4	72
51	3	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	3	71
52	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	2	3	64
53	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	4	60
54	4	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	3	2	63
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	53
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	54
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	52
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	59
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	56
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	54

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
61	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	53
62	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	58
63	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	55
64	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	60
65	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	62
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	60
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	59
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	57
69	2	3	3	2	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	2	2	65
70	4	2	4	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	3	4	4	75
71	4	3	3	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	3	4	68
72	4	4	4	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	3	2	65
73	2	4	3	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	4	2	64
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	60
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	59
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	61
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	60
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	55
79	4	4	2	4	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	3	71
80	4	3	4	2	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	4	2	3	73

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
81	2	2	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	3	3	65
82	3	3	4	2	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	2	3	61
83	3	3	3	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	2	3	62
84	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	57
85	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	57
86	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	54
87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	62
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	53
89	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	60
90	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	53
91	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	52
92	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	59
93	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	57
94	2	4	4	3	3	2	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	71
95	2	3	4	3	3	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	72
96	4	3	2	3	4	2	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	65
97	3	4	2	2	4	2	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	4	62
98	3	2	3	2	4	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	62
99	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	5	3	3	5	3	5	2	5	5	69
100	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	62

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
101	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	5	2	5	2	3	2	2	5	57
102	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	2	5	3	2	2	5	3	67
103	5	2	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2	3	2	2	2	2	2	4	66
104	5	2	5	2	5	3	2	3	2	3	3	5	3	4	3	2	2	2	3	4	63
105	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	76
106	5	3	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	2	5	5	82
107	5	5	5	2	3	5	5	5	3	2	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	73
108	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	5	2	5	3	3	5	67
109	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	3	5	2	5	2	3	5	3	5	69
110	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	67
111	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	79
112	2	5	3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	5	3	2	3	2	3	3	5	64
113	2	5	3	5	2	5	3	5	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	74
114	2	5	3	5	2	5	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	3	5	5	5	81
115	2	3	5	5	2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	3	2	2	3	75
										JUMLAH											7271

LAMPIRAN 6 Frequencies dan Histogram

Frequencies & HISTOGRAM (Y, X1, X2)

		Statistics		
		(Y) KINERJA GURU	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL	(X2) DISIPLIN KERJA
N	Valid	115	115	115
	Missing	0	0	0
Mean		114,6174	84,8435	63,2261
Std. Error of Mean		,79535	,50664	,64382
Median		114,0000	85,0000	62,0000
Mode		110,00	87,00	62,00
Std. Deviation		8,52919	5,43315	6,90418
Variance		72,747	29,519	47,668
Skewness		1,081	,145	,494
Std. Error of Skewness		,226	,226	,226
Kurtosis		2,489	,144	-,394
Std. Error of Kurtosis		,447	,447	,447
Range		53,00	26,00	30,00
Minimum		94,00	73,00	52,00
Maximum		147,00	99,00	82,00
Sum		13181,00	9757,00	7271,00
Percentiles	25	109,0000	81,0000	58,0000
	50	114,0000	85,0000	62,0000
	75	118,0000	88,0000	69,0000

Frequency Table

(Y) KINERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94,00	1	,9	,9	,9
	99,00	1	,9	,9	1,7
	101,00	1	,9	,9	2,6
	102,00	1	,9	,9	3,5
	103,00	2	1,7	1,7	5,2
	104,00	1	,9	,9	6,1
	105,00	3	2,6	2,6	8,7
	106,00	5	4,3	4,3	13,0
	107,00	8	7,0	7,0	20,0
	108,00	3	2,6	2,6	22,6
	109,00	5	4,3	4,3	27,0
	110,00	11	9,6	9,6	36,5
	111,00	3	2,6	2,6	39,1
	112,00	5	4,3	4,3	43,5
	113,00	2	1,7	1,7	45,2
	114,00	8	7,0	7,0	52,2
	115,00	7	6,1	6,1	58,3
	116,00	5	4,3	4,3	62,6
	117,00	9	7,8	7,8	70,4
	118,00	8	7,0	7,0	77,4
	119,00	5	4,3	4,3	81,7
	120,00	2	1,7	1,7	83,5
	121,00	2	1,7	1,7	85,2
	122,00	1	,9	,9	86,1
	123,00	3	2,6	2,6	88,7
	124,00	1	,9	,9	89,6
	125,00	2	1,7	1,7	91,3
	127,00	1	,9	,9	92,2
	128,00	2	1,7	1,7	93,9
	129,00	1	,9	,9	94,8
	130,00	1	,9	,9	95,7
	132,00	1	,9	,9	96,5
	136,00	1	,9	,9	97,4
	139,00	1	,9	,9	98,3
	144,00	1	,9	,9	99,1
	147,00	1	,9	,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

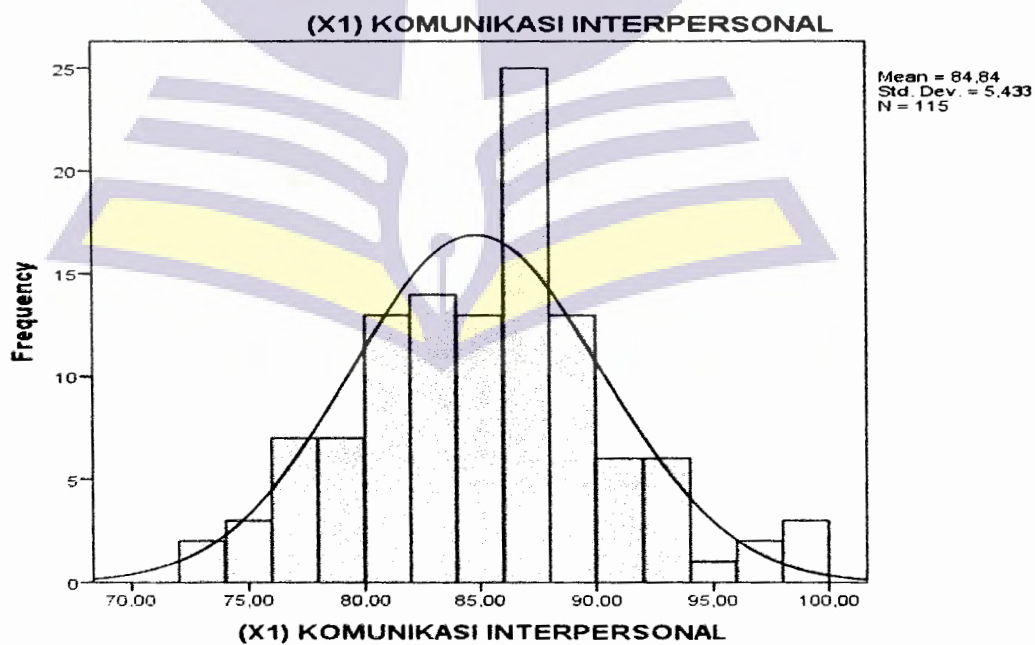
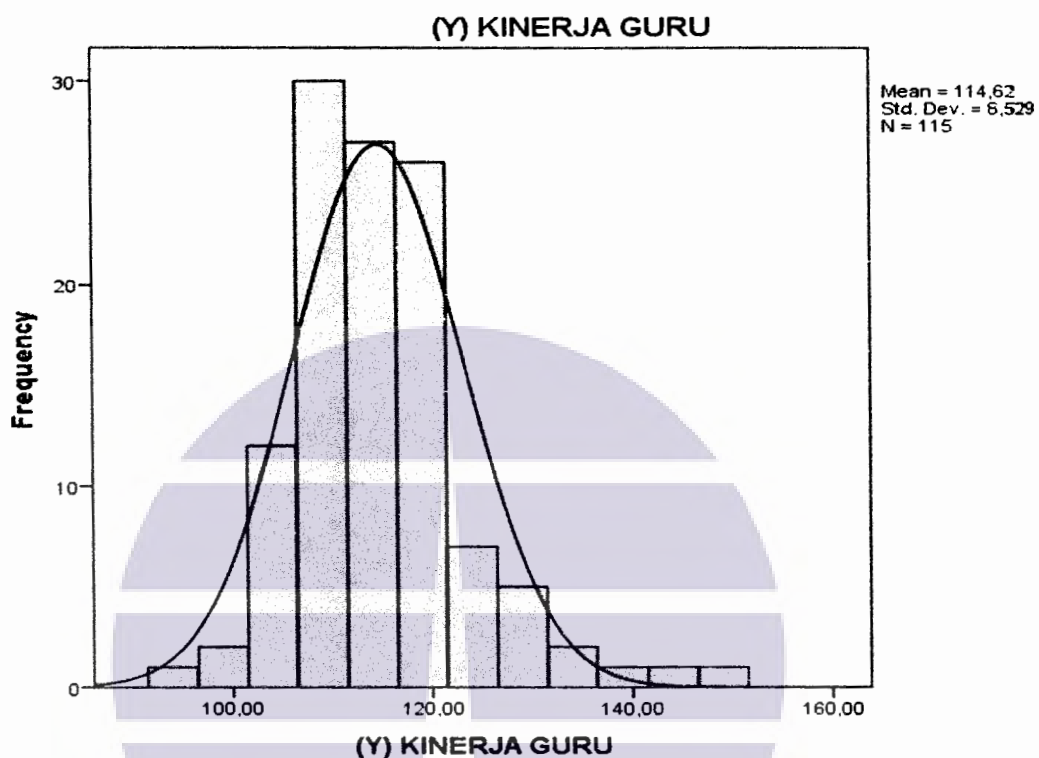
(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL

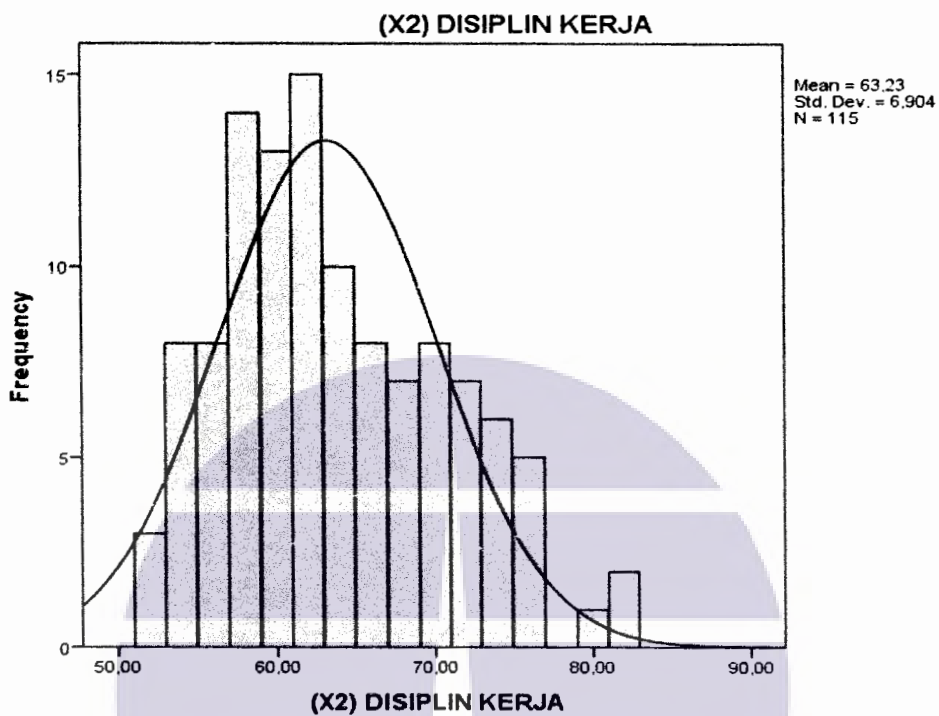
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	73,00	2	1,7	1,7	1,7
	74,00	3	2,6	2,6	4,3
	76,00	2	1,7	1,7	6,1
	77,00	5	4,3	4,3	10,4
	78,00	1	,9	,9	11,3
	79,00	6	5,2	5,2	16,5
	80,00	4	3,5	3,5	20,0
	81,00	9	7,8	7,8	27,8
	82,00	5	4,3	4,3	32,2
	83,00	9	7,8	7,8	40,0
	84,00	6	5,2	5,2	45,2
	85,00	7	6,1	6,1	51,3
	86,00	9	7,8	7,8	59,1
	87,00	16	13,9	13,9	73,0
	88,00	9	7,8	7,8	80,9
	89,00	4	3,5	3,5	84,3
	90,00	3	2,6	2,6	87,0
	91,00	3	2,6	2,6	89,6
	92,00	3	2,6	2,6	92,2
	93,00	3	2,6	2,6	94,8
	95,00	1	,9	,9	95,7
	96,00	1	,9	,9	96,5
	97,00	1	,9	,9	97,4
	98,00	2	1,7	1,7	99,1
	99,00	1	,9	,9	100,0
Total		115	100,0	100,0	

(X2) DISIPLIN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52,00	3	2,6	2,6	2,6
	53,00	4	3,5	3,5	6,1
	54,00	4	3,5	3,5	9,6
	55,00	2	1,7	1,7	11,3
	56,00	6	5,2	5,2	16,5
	57,00	9	7,8	7,8	24,3
	58,00	5	4,3	4,3	28,7
	59,00	7	6,1	6,1	34,8
	60,00	6	5,2	5,2	40,0
	61,00	3	2,6	2,6	42,6
	62,00	12	10,4	10,4	53,0
	63,00	5	4,3	4,3	57,4
	64,00	5	4,3	4,3	61,7
	65,00	7	6,1	6,1	67,8
	66,00	1	,9	,9	68,7
	67,00	5	4,3	4,3	73,0
	68,00	2	1,7	1,7	74,8
	69,00	6	5,2	5,2	80,0
	70,00	2	1,7	1,7	81,7
	71,00	4	3,5	3,5	85,2
	72,00	3	2,6	2,6	87,8
	73,00	5	4,3	4,3	92,2
	74,00	1	,9	,9	93,0
	75,00	4	3,5	3,5	96,5
	76,00	1	,9	,9	97,4
	79,00	1	,9	,9	98,3
	81,00	1	,9	,9	99,1
	82,00	1	,9	,9	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

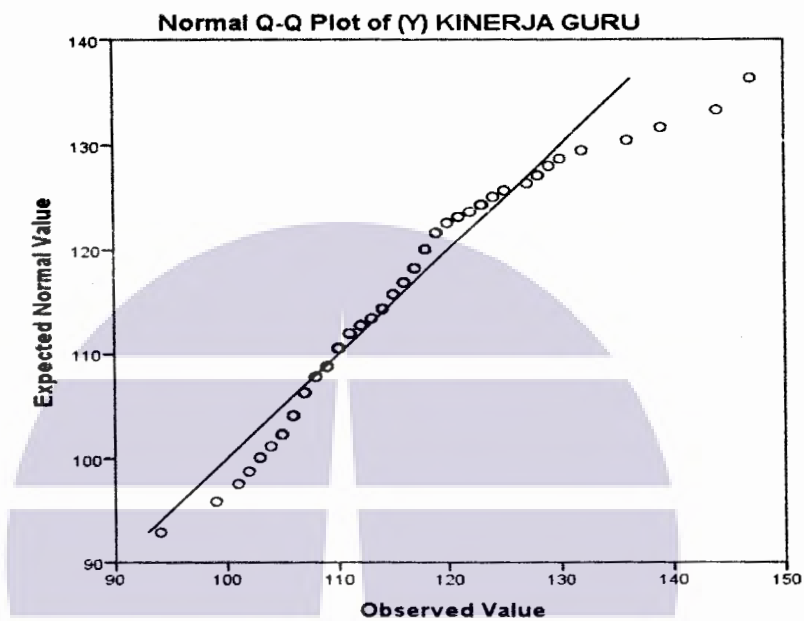
Histogram



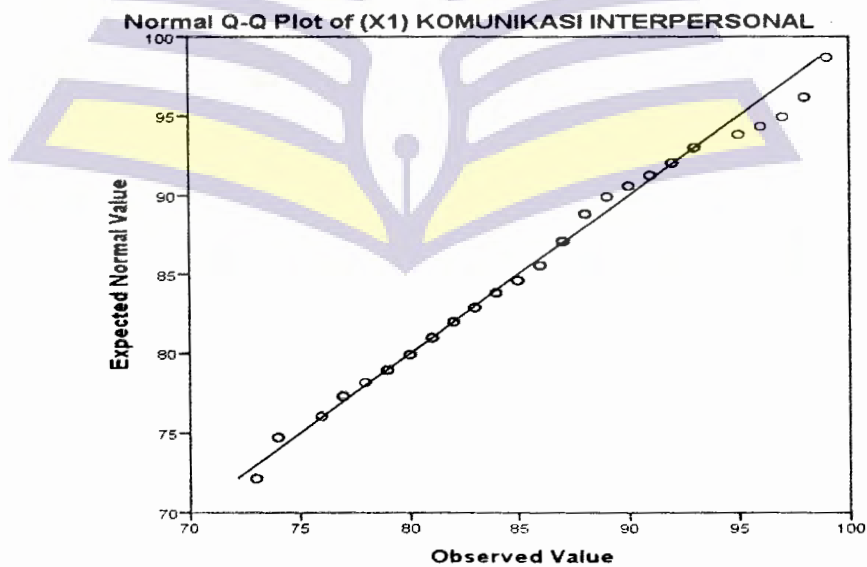


LAMPIRAN 7 QQ-Plot (X1, X2, Y)

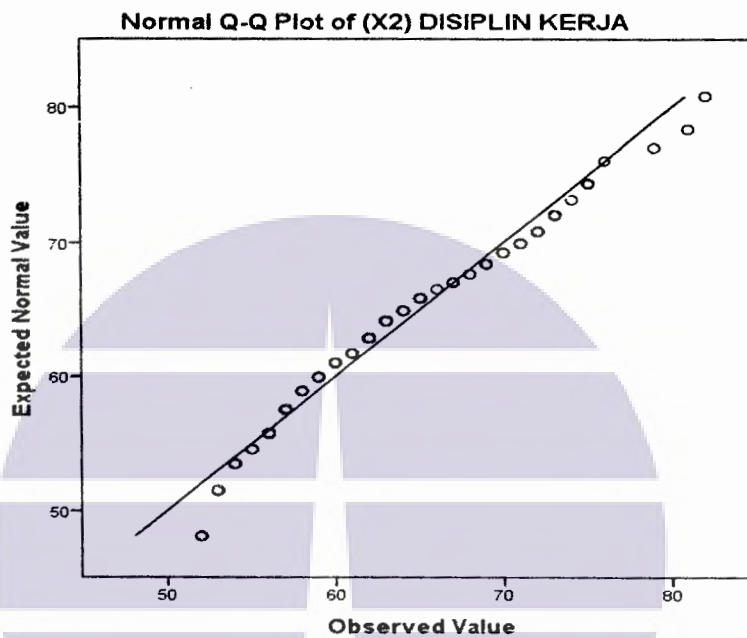
(Y) KINERJA GURU



(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL



(X2) DISIPLIN KERJA



LAMPIRAN 8

NPar Tests NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) KINERJA GURU	115	114,6174	8,52919	94,00	147,00
(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL	115	84,8435	5,43315	73,00	99,00
(X2) DISIPLIN KERJA	115	63,2261	6,90418	52,00	82,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) KINERJA GURU	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL	(X2) DISIPLIN KERJA
N		115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,6174	84,8435	63,2261
	Std. Deviation	8,52919	5,43315	6,90418
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,089	,101
	Positive	,121	,089	,101
	Negative	-,069	-,071	-,053
Kolmogorov Smirnov Z		1,121	1,089	1,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100	,125	,106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 9

Oneway Homogenitas & Linieritas (X1 -Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,265 ^a	19	90	,205

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

ANOVA

(Y) KINERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2132,868	24	88,869	7,298	,189
Within Groups	6160,298	90	68,448		
Total	8293,165	114			

Oneway Homogenitas & Linieritas (X2 -Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) KINERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,213 ^a	21	87	,005

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

ANOVA

(Y) KINERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2945,441	27	109,090	1,775	,024
Within Groups	5347,724	87	61,468		
Total	8293,165	114			

LAMPIRAN 10

A. Regression (X1 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 ^a	,648	,639	8,36027

a. Predictors: (Constant), (X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395,126	1	395,126	165,653	,001 ^b
	Residual	7898,040	113	69,894		
	Total	8293,165	114			

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85,545	12,252		6,982	,000
	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,343	,144	,218	2,378	,001

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

B. Regression (X2 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) DISIPLIN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,657	,648	8,32061

a. Predictors: (Constant), (X2) DISIPLIN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,890	1	469,890	276,787	,001 ^b
	Residual	7823,276	113	69,233		
	Total	8293,165	114			

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X2) DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96,025	7,179		13,377	,000
	(X2) DISIPLIN KERJA	,294	,113	,238	2,605	,001

a. Dependent Variable: (Y) KINERJA GURU

Regression (X1 - X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: (X2) DISIPLIN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,615	,606	6,88219

a. Predictors: (Constant), (X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,927	1	81,927	195,730	,012 ^b
	Residual	5352,195	113	47,365		
	Total	5434,122	114			

a. Dependent Variable: (X2) DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), (X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,988	10,086		4,956	,000
	(X1) KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,156	,119	,123	1,315	,012

a. Dependent Variable: (X2) DISIPLIN KERJA