HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR

Wisnu Diputra
1445115226
Manajemen Pendidikan

SKRIPSI

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI

Judul	: Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor
Nama Mahasiswa	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Tanggal Ujian	: 09 Desember 2016

Pembimbing I

Dr. Neti Karnati, M.Pd

NIP.19620210.198703.2.002

Tanggal :

Pembimbing II

Dr. Matin, M.Pd

NIP.19600414.198703.1.001

Tanggal :

Panitia Sidang Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)		03 - 1 - 2017
Dr. Anan Sutisna, M.Pd (Wakil Penanggung Jawab)		28 - 12 - 2016
Dr. Supadi, M.Pd (Ketua Penguji)		21/12/2016
Dr. Siti Zulaikha, S.Ag, M.Pd (Anggota I)		21/12/2016
Dr. Heru Santoso, M.Pd (Anggota II)		21/12/2016

ii

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASIINTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR

WISNU DIPUTRA

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel di dalamnya yaitu (X) komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas dan (Y) kinerja guru sebagai variabel terikat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan hasil analisis studi korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor sebanyak 580 guru. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan teknik tersebut, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 guru. Pengumpulan data untuk variabel (X) komunikasi interpersonal dan variabel (Y) kinerja guru menggunakan angket.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*didapati koefisien korelasi (r) = 0,58892 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,639 > t_{tabel} sebesar 1,671. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Adapun kontribusi yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 34,68%.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kinerja Guru

RELATIONSHIP BETWEEN HEADMASTERS INTERPERSONAL COMMUNICATION WITH TEACHERS PERFORMANCE AT VOCATIONAL SCHOOL NORTH BOGOR DISTRICT, BOGOR CITY

WISNU DIPUTRA

Study Program Management of Education, Faculty of Education
State University of Jakarta

Abstract

This study aims to know there is a relationship between headmasters interpersonal communication with teachers performance at Vocational High School North Bogor District, Bogor City. This research use quantitative with two variables there in, namely: (X) interpersonal communication as independent variable and (Y) teachers performance as the dependent variable.

The method used is survey method with the results of the analysis of correlational studies. The population in this study are teachers at vocational high school in North Bogor District, Bogor City, there are 580 teachers. Samples were taken by using simple random sampling technique. The technique is based on the sample size used in this study as many as 85 teachers. Data collection for the variable (X) interpersonal communication and variable (Y) teachers performance using a questionnaire.

Hypothesis testing is done by using product moment correlation formula and getting the correlation coefficient (r) value = 0,58892 and based on the results of hypothesis testing by using t-test obtained t for 6,639 > 1,671 t-tables. By this research, we get a positive relation between interpersonal communication with teachers performance at Vocational High School North Bogor District, Bogor City. The contributions made by headmasters interpersonal communication on teachers performance, amounted to 34,68%.

Keywords : Interpersonal Communication, Teachers Performance

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan,Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Wisnu Diputra

No. Registrasi : 1445115226

Jurusan : Manajemen Pendidikan

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor"**

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Mei 2015 s/d November 2016
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Bogor, November 2016

Yang membuat penyataan

Wisnu Diputra

KATA PENGANTAR

Alhamdulliah, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Peneliti secara pribadi mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti guna menyelesaikan skripsi ini, diantaranya :

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNJ yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
2. Dr. Anan Sutisna, M.Pd selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Supadi, M.Pd selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan persetujuan kepada peneliti untuk melangsungkan penyusunan skripsi sehingga skripsi ini bisa berjalan dengan lancar.
4. Dr. Neti Karnati, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran dalam mangarahkan dan memotivasi peneliti dalam penyusunan skripsi ini hingga selesainya.
5. Dr. Matin, M,Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan, serta membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh dosen dan staf Prodi Administrasi Pendidikan yang telah memberikan berbagai ilmunya kepada peneliti dan membantu peneliti dalam proses administrasi selama mengikuti pendidikan di kampus ini.

7. Seluruh Kepala Sekolah, Guru-guru, dan Staf SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor yang telah mengizinkan dan membantu peneliti selama melakukan penelitian di sekolah.
8. Teruntuk Bapak, Khairuddin Tafal, BA. dan Ibu, Ade Ida Zubaedah, sebagai orangtua yang telah mencurahkan kasih sayang, bantuan moril maupun materil, dan memberikan motivasi serta dukungan penuh kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.
9. Kanggo, teteh sareng aa nu dipikanyaah ku panaliti, Shinta Dewi, Kumala Dewi, Apipudin, Mulyadi Bubun, nu parantos masihkeun dukungannana, motipasi, bantuan moril sinareng materil ka panaliti ti mimiti dugi ahir supados ngarengsekeun skripsi strata hiji.
10. Kepada teman-teman seperjuanganku Nurma Jelita, Oki Prabawati, Yudhi Ardiyanto, dan Rizki Okta Pratiwi yang hingga saat ini masih menemani dan memberikan dorongan serta diukungan dalam menyusun skripsi hingga selesai
11. Dan peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada adik kelas, khususnya para PJ Mata Kuliah di Jurusan Manajemen Pendidikan, baik Angkatan 2012 Kelas A dan B, Angkatan 2013 Kelas B, dan Angkatan 2014 Kelas A dan B, serta Angkatan 2015 Kelas A dan C yang telah membantu peneliti dan memberikan warna baru semasa menjalani kuliah di kampus.
12. Teruntuk sahabat-sahabat terbaikku, Qidham Permadi, Dicky Ramadhan, Dwi Sakti, Luki Permana, Sarah Nisa, Adidiya Permadi, Devi Prabowo dan khususnya Kak Septi yang telah banyak memberikan dukungan, semangat dan masukan serta bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi peneliti secara pribadi dan umumnya pembaca sekalian. Peneliti haturkan

minta maaf jika masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini. Semoga dapat dijadikan bahan rujukan dan rekomendasi bagi para stakeholders terkait.

Bogor, November 2016

Penulis

-WD Putra-

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI ..... … ii
ABSTRAK …… iii
ABSTRACT …….. iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v
LEMBAR PERSEMBAHAN …….. vi
KATA PENGANTAR ……..... vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi 9
C. Pembatasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 11
E. Manfaat Penelitian 11

BAB II KAJIAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoritik
   1. Kinerja Guru
      a. Definisi Kinerja …… 13
      b. Faktor-Faktor Penentu Kinerja ……..... 23
      c. Aspek-Aspek Penentu Kinerja …… 26
      d. Strategi Kinerja ……... 27
      e. Penilaian Kinerja ……..... 29

2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah
a. Definisi Komunikasi …… . 40
b. Proses Komunikasi ……... 44
c. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ……... 45
d. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal …….. 61
e. Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal ……... 67
f. Ciri - Ciri Komunikasi Interpersonal ……..... 71
g. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal …… 72
h. Tipe - Tipe Komunikasi Interpersonal ……..... 74
i. Efektivitas Komunikasi Interpersonal ……... 80
j. Hambatan Komunikasi Interpersonal ……..... 84
3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja 87
B. Hasil Penelitian Yang Relevan …….. .. 90
C. Kerangka Berpikir 93
D. Hipotesis Penelitian …… 96

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian 97
B. Tempat dan Waktu Penelitian 97
C. Metode Penelitian 100
D. Populasi dan Sampel 101
E. Teknik Pengumpulan Data ……... 103
F. Teknik Analisa Data ……..... 112
G. Hipotesis Statistik …… 117

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data
1. Karakteristik Sampel Penelitian
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin …… 121

b. Karakteristik Berdasarkan Usia 123
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan 124
d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja 126
2. Deskripsi Data di Lapangan
a. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal (Variabel X) 127
b. Deskripsi Data Kinerja Guru (Variabel Y) 131
B. Pengujian Persyaratan Analisis
1. Uji Normalitas 134
2. Uji Linieritas 135
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan
1. Pengujian Hipotesis 138
2. Pembahasan Hasil Penelian 140
D. Keterbatasan Penelian 145

BAB V

A. Kesimpulan 146
B. Implikasi 147
C. Saran 149

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Uji Coba …….. 154

Lampiran 2 Uji Validitas Variabel X …….. 166

Lampiran 3 Analisis Butir Validitas Variabel X ……..….. 167

Lampiran 4 Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel X …… 171

Lampiran 5 Uji Reliabilitas Variabel X ……..... 172

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Y ……... 173

Lampiran 7 Analisis Butir Validitas Variabel Y ……... 174

Lampiran 8 Tabel Hasil Analisis Butir Instrumen Variabel Y …….. 178

Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Y …… 179

Lampiran 10 Instrumen Setelah Uji Coba …… 180

Lampiran 11 Data Responden Penelitian …….. 190

Lampiran 12 Skor Hasil Penelitian Variabel X ……... 192

Lampiran 13 Perhitungan Rara-Rata dan Simpangan Baku Variabel X... 194

Lampiran 14 Skor Hasil Penelitian Variabel Y ……. 195

Lampiran 15 Perhitungan Rata-Rata dan Simpangan Baku Variabel Y …197

Lampiran 16 Perhitungan Distribusi Frekuensi X dan Y …….. 198

Lampiran 17 Uji Normalitas Variabel X dengan Uji Liliefors ……. 199

Lampiran 18 Uji Normalitas Variabel Y dengan Uji Liliefors ……. 200

Lampiran 19 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier …… 201

Lampiran 20 Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi …….. 202

Lampiran 21 Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis ……. 203

Lampiran 22 Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji Transformasi t ……..… 204

Lampiran 23 *Source* Data Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier …….. 205

Lampiran 24 Grafik Persamaan Linier ……..……. 206

Lampiran 25 Uji Kelinieran Regresi ……... 207

Lampiran 26 Nilai Kritis Uji Liliefors untuk Normalitas……..…… 208

Lampiran 27 Nilai Persentil untuk Distribusi t …… 209

Lampiran 28 Nilai-Nilai dalam Distribusi t ……... 210

Lampiran 29 Nilai-Nilai r *Product Moment*…… 211

Lampiran 30 Luas di bawah Lengkungan Kurva Normal dari 0 s/d Z 212

Lampiran 31 Surat Permohonan Izin Penelitian ……... 213

Lampiran 32 Surat Keterangan Penelitian …….. 228

Lampiran 33 Daftar Riwayat Hidup …… 244

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam rangka menjadikan manusia seutuhnya, Hal ini bertujuan untuk menjadikan manusia memahami makna hidup dan dirinya sebagai manusia dan makhluk sosial. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka dibangunlah berbagai lembaga pendidikan yang berguna memfasilitasi manusia untuk mengaktualisasikan dirinya, bantuan tersebut dilaksanakan oleh pihak yang berkompeten dalam bidang pendidikan, antara lain tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Berbagai cara dilakukan oleh lembaga pendidikan, salah satunya adalah melalui proses belajar mengajar yang telah dibangun sedemikian rupa sehingga keluaran yang didapatkan berupa sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing dalam segala bidang kehidupan.

Dalam menciptakan proses belajar mengajar yang harmonis dan menyenangkan, dibutuhkanlah seorang pendidik yang mampu membangun kesadaran mental peserta didik sehingga memiliki kemauan belajar yang kuat. Dalam hal ini, pendidik juga disebut sebagai orang yang tahu segalanya dan segala pola perilakunya ditiru dan digugu oleh

peserta didik, sehingga dinamakanlah sebagai guru. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.[1] Oleh karena itu, guru berperan penting dalam menciptakan peserta didik yang memiliki kompetensi yang memadai dan diharapkan menjadi generasi penerus yang mampu berkompetisi dengan berbagai bangsa di dunia.

Adapun peranan guru / pendidik menurut Pidarta (1997), antara lain sebagai berikut: Pertama, sebagai manajer pendidikan atau pengorganisasian kurikulum; Kedua, sebagai fasilitator pendidikan; Ketiga, sebagai pelaksana pendidikan; Keempat, sebagai pembimbing dan supervisor; Kelima, sebagai penegak disiplin; Keenam, sebagai model perilaku yang akan ditiru siswa; Ketujuh, sebagai konselor; Kedelapan, sebagai penilai; Kesembilan, sebagai petugas tata usaha tentang administrasi kelas yang diajarnya; Kesepuluh, sebagai komunikator dengan orangtua siswa dengan masyarakat; Kesebelas,

[1] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* (Yogyakarta, Ar Ruzz Media, 2013) h. 24

sebagai pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan; Keduabelas, sebagai anggota organisasi profesi pendidikan.[2]

Peranan di atas haruslah melekat di dalam diri setiap guru dalam menjalani kewajibannya sebagai pengajar profesional. Dengan adanya peranan itulah, guru akan semakin meningkatkan kemampuannya, termasuk kinerja. Kinerja yang baik akan memengaruhi sikap dan keaktifan murid dalam menerima ilmu pengetahuan dari guru di kelas. Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan dan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan professional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Colquitt, ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai

[2]*Ibid,* h. 26

sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya; dan

3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gossip, pelecehan, dan penyalahgunaan kewenangan.[3]

Dengan adanya indikator penentu kinerja di atas, diharapkan para guru dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik dalam segala aktivitas di sekolah. Meskipun demikian, hal di atas tidaklah cukup untuk dijadikan standar dalam mengevaluasi suatu kinerja seseorang sehingga dibutuhkanlah berbagai macam faktor yang dijadikan sumber guna mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik adalah menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.[4] Melalui faktor-faktor tersebut, guru akan mampu mengukur sejauhmana kualitas dirinya dan juga kompetensi yang dimiliki sehingga tujuan dan visi yang dicapai sekolah dapat berjalan dengan baik.

---

[3] *Ibid*, h. 39

[4] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013) h. 81

Kinerja guru yang baik akan sejalan dengan komunikasi interpersonal yang diarahkan oleh kepala sekolah selaku pemimpin. Bagaimana tidak? Kinerja adalah wujud manifesta komunikasi nyata dari pimpinan dalam melakukan sebuah kegiatan tertentu. Komunikasi juga yang menentukan kemajuan dari sebuah kinerja yang dilakukan. Kepala sekolah sebagai komunikator memiliki kewajiban dalam mengarahkan guru-guru dan karyawan agar dapat menjalankan tugas dan kinerjanya dengan baik dan dalam rangka meningkatkan mutu sekolah kedepannya. Dengan adanya komunikasi yang baik dan terarah dari kepala sekolah, maka, tindak penyelewangan guru terhadap kinerjanya akan berkurang.

Peran serta kepala sekolah dalam membangun kinerja guru sangatlah besar. Hal ini dapat kita lihat dari kemampuan dia dalam mengelola pekerjaan. Dalam pengelolaan pekerjaan tersebut, terdapat seperangkat peran penting yang harus diembannya, baik langsung maupun tidak langsung. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah, antara lain : (1) peran manajerial, (2) peran motivator, (3) peran fasilitator, (4) peran administrator, (5) peran supervisor, (6) peran evaluator, (7) peran pendidik (edukator), (8) peran pencipta iklim sekolah, dan (9) peran kewirausahaan.[5]

[5] Iskandar Agung, Yufridawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas* (Jakarta, Bestari Buana Murni, 2013) h. 95

Dengan dijabarkannya beberapa peran penting kepala sekolah, diharapkan adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru sehingga para guru memahami benar tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu mewujudkan kinerja yang sesuai dengan pencapaian sekolah. Selain itu, kinerja guru yang dihasilkan pun akan semakin baik apabila dijalankan dengan baik dan terarah. Kepala sekolah selaku pembina di sekolah pun tidak kesulitan apabila guru mampu mengatur dirinya dengan professional sesuai dengan tugas pokok yang diembannya.

Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dan berada dalam diri guru, sedangkan faktor eksternal berasal dan berada di luar diri guru tetapi langsung maupun tidak langsung memengaruhi perwujudan kinerja. Salah satu faktor internal itu adalah kompetensi yang dimiliki guru terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.[6]

Meskipun guru telah menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebaik mungkin dan memaksimalkan segala sumber daya yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, namun, tetap saja terdapat beberapa

[6]*Ibid,* h. 156

kendala di lapangan. Kendala atau masalah yang terjadi di lapangan sangat beragam, tergantung dari faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan peneliti kepada Kepala Sekolah SMK Bina Warga 1 dan Kepala Sekolah SMK Karya Nugraha pada hari Senin, 16 Mei 2016 dan Rabu, 18 Mei 2016 guna mendapatkan informasi seputar masalah kinerja guru, maka, hasil wawancaranya adalah sebagai berikut :

> "Masalah utama kinerja guru di SMK Bina Warga 1 Kota Bogor adalah seputar kurangnya penguasaan guru terhadap Teknologi Informasi (IT) dan ini berjumlah 10 % dari total guru yang ada di sekolah yaitu sekitar 105 guru. Sedangkan masalah utama kinerja guru di SMK Karya Nugraha adalah seputar administrasi guru, adanya keterlambatan dalam membuat RPP dikarenakan adanya perubahan kurikulum. Faktor-faktor yang menentukan kinerja guru di SMK Bina Warga 1 antara lain keluarga yang sakit dan kurangnya penguasan IT, sedangkan faktor-faktor penentu kinerja di SMK Karya Nugraha adalah honor, penghargaan terhadap guru, motivasi belajar siswa, kemampuan siswa dan sarana prasarana."

Berdasarkan informasi dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru sangatlah penting. Hal ini dikakukan guna mencegah terjadinya masalah terhadap kinerja guru antara lain kurangnya penguasaan IT oleh guru dan keterlambatan guru dalam merancang RPP dikarenakan pergantian kurikulum secara cepat. Dengan demikian, dibutuhkanlah komunikasi terarah dari kepala sekolah kepada guru-guru agar dapat menjalankan kinerjanya dengan baik dan efisien.

Kepala sekolah selaku pimpinan dalam suatu lembaga pendidikan, khususnya sekolah memiliki kewajiban untuk memberikan arahan kepada seluruh guru sebagai bentuk komunikasi interpersonal yang efektif dan efisien. Maksud dari komunikasi interpersonal yang efektif dan efisien adalah tercapainya komunikasi yang dapat diaplikasikan dengan mudah dan cepat oleh guru yang bersangkutan sehingga sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Komunikasi juga sebagai proses psikologis yang timbul akibat interaksi yang terjadi sehingga muncullah tujuan pembicaraan atau maksud dari apa yang hendak dilaksanakan di kemudian hari. Oleh karena itu, komunikasi yang akan diutarakan kepada para guru hendaknya sudah berdasar dari sumber-sumber dan pemikiran matang.

Berdasarkan uraian dan isu permasalahan di atas, dapat terlihat pentingnya komunikasi interpersonal yang harus kepala sekolah berikan dan arahkan kepada guru sehingga mereka mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Komunikasi interpersonal yang diberikan kepada guru sangatlah penting sebagai masukan dan juga saat guru tersebut berada dalam situasi sulit dan membutuhkan petunjuk atau informasi terkait tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Fred Luthans dalam buku elektronik (*eBook*) *Organizational Behavior : An Evidence Based Approach, Twelfth Edition* mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja yaitu sebagai

berikut : “*Feedback is one form of interpersonal communication that can be used to effectively manage behavior and improve performance*” yang artinya, masukan adalah satu bentuk dari komunikasi interpersonal yang dapat digunakan untuk mengatur perilaku secara efektif dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja melalui masukan sebagai salah satu bentuk sarananya.

Oleh karena itu, peneliti ingin menindaklanjuti masalah tersebut dengan mengadakan penelitian mengenai “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kota Bogor Utara” dikarenakan terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru yang kurang baik, di antaranya kurangnya penguasaan guru terhadap teknologi informasi, keterlambatan guru dalam membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP) karena perubahan kurikulum secara cepat, dan kurangnya penghargaan terhadap guru serta sarana prasarana.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang muncul, antara lain :

1. Apakah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara perilaku kepala sekolah dengan kinerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan positif antara kompetensi guru dengan kinerja guru ?
4. Apakah terdapat hubungan positif antara kualitas guru dengan kinerja guru ?
5. Apakah terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat diperoleh gambaran dari berbagai macam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Namun, tidak semua faktor-faktor tersebut akan diteliti dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya serta kemampuan peneliti sehingga masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini lebih ditekankan dan dibatasi pada permasalahan mengenai hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta

Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2015 sampai November tahun 2016.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai acuan untuk menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep dukungan organisasi dengan kinerja guru, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang relevan lainnya.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, sebagai bahan acuan dan masukan dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang diberikan kepada guru di lingkungan sekolah tersebut

   b. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja dengan bantuan komunikasi interpersonal yang terarah yang diberikan oleh sekolah untuk mencapai tujuan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara lebih baik

   c. Bagi peneliti, sebagai bahan penambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman tentang hubungan komunikasi interpersonal yang diberikan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor

   d. Bagi mahasiswa, sebagai bahan referensi dan sumber terpercaya dalam mendapatkan data penelitian relevan yang terkait dengan hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru

   e. Bagi pembaca dan khalayak umum, sebagai bahan ilmiah yang memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan mengenai kaitan komunikasi interpersonal dengan kinerj

BAB II

KAJIAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoritik

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Siswa unggul dan berkarakter adalah hasil dari kerja nyata sekolah. Dalam hal ini, pembentukan mereka lebih ditekankan pada guru selaku pendidik yang memahami lebih dalam mengenai potensinya tersebut. Cara guru dalam mendorong siswanya agar menjadi unggul dan berkarakter itulah menjadikan sekolah lebih dipandang dan berkualitas. Tentunya, sekolah dapat berkembang dan disenangi masyarakat tidak lain atas bantuan dan kinerja guru dibelakangnya. Kinerja guru memberikan sumbangan terbesar dalam pencapaian sekolah hingga akhirnya dikenal harum di mata masyarakat.

Menurut Cage dalam bukunya *Performance Theory* menyebutkan bahwa,

> *The performance simply consisted of putting the loops on the various machines and taking them off. Doing this, a complex stage situation developed because we had to set up stands around which the tapes would go, and these things were overlapping. The number of loops made it fairly certain that no intention was involved in putting on one rather than*

> *another loop. The number of people and the number of machines also created a situation somewhat free of intentions.*[7]

Kinerja secara sederhana berkonsisten dalam menempatkan siklus di berbagai bagian permesinan dan mengambilnya kembali. Melalui pekerjaan inilah, situasi tempat kerja yang rumit dapat berkembang karena kami sudah mengatur kembali pos-pos di sekelilingnya yang mana alat rekaman sudah berfungsi, dan barang-barang inilah sudah saling melengkapi. Siklus-siklus tersebut cukup meyakinkan bahwa tidak ada intensitas untuk terlibat dalam penempatan satu-satunya siklus yang melebihi dari pada siklus lainnya. Angka masyarakat dan angka permesinan juga membuat situasi yang terbebas dari intensitas tersebut.

Sedangkan menurut pendapat Erving Goffman di *The Presentation of Self in Everyday Life* menyatakan bahwa kinerja adalah : *"Performing is a mode of behavior that may characterize any activity. Thus performance is a "quality" that can occur in any situation rather than a fenced off genre"*.[8] Kinerja adalah sebuah mode dari perilaku yang mungkin terlihat dari berbagai aktivitas-aktivitas. Lalu, kinerja adalah sebuah kualitas yang bisa terjadi di berbagai situasi melebihi dari pada batasannya.

---

[7] Richard Schechner, *Performance Theory* (Great Britain, Routledge, 1988) h. 23
[8] *Ibid*, h. 30

Adapun pengertian kinerja lainnya menurut John W. Slocum dan Don Hellriegel dalam buku *Principles of Organizational Behavior* Edisi ke- 12 adalah sebagai berikut :

> *Performance is likely to be high when (1) challenging goals have been set, (2) the moderators (ability, goal commitment, feedback, and task complexity) are present, and (3) the mediators (direction, effort, persistence, and task strategy) are operating.*[9]

Kinerja cenderung menuju ke arah yang lebih tinggi ketika (1) tujuan-tujuan menantang sudah diatur, (2) seorang moderator (kemampuan, komitmen yang dituju, masukan, dan kerumitan tugas) telah dihadirkan, dan (3) para mediator (arahan, upaya, ketekunan, dan strategi tugas) yang dioperasikan.

Steve M. Jex dalam bukunya *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach* mengungkapkan bahwa kinerja adalah : *"Job performance is a deceptively simple term. At the most general level, it can be defined simply as "all of the behaviors employees engage in while at work"*.[10] Kinerja adalah sebuah pengertian yang seolah-olah sederhana. Pada tingkatan umum kebanyakan, hal tersebut bisa ditetapkan secara sederhana sebagai "keseluruhan dari penggunaan perilaku-perilaku karyawan dalam sesaat di sebuah perkerjaan."

---

[9] John W. Slocum, Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior* (USA: South Western, Cengage Learning, 2009) h. 169

[10] Steve M. Jek, *Organizational Psychology A Scientist Practitioner Approach* (New York, John Willey & Sons, Inc, 2002) h. 103

Sedangkan menurut pendapat Erving Goffman dalam buku *Performance Studies: An Introduction Second Edition* bahwa kinerja adalah : *"A "performance" may be defined as all the activity of a given participant on a given occasion which serves to influence in any way any of the other participants"*.[11] Sebuah kinerja dapat ditetapkan sebagai segala aktivitas yang berkaitan dengan pemberian peserta pada kesempatan yang disediakan untuk memengaruhi dengan cara apapun kepada peserta lainnya.

Menurut Stoner dan Freeman mengungkapkan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.[12] Sedangkan menurut bernardin dan Russel, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period*).[13]

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disintesiskan bahwa kinerja adalah sebuah siklus dari aktivitas-aktivitas yang berkonsisten dan berjalan menuju ke arah yang lebih baik sehingga menciptakan kualitas yang melebihi pencapaian. Hal ini dapat terlihat dari perilaku-perilaku seseorang,

---

[11] Richard Schechner, *Performance Studies: An Introduction Second Edition* (Abingdon: Routledge, 2006) h. 29
[12] Wukir Ragil, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2013) h. 96
[13] *Ibid*, h. 97

tersedianya kesempatan, tujuan, komitmen, dan upaya yang dilakukan untuk terus berkembang dalam sebuah lingkungan kerja dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Dalam dunia pendidikan, khususnya sekolah, kinerja lebih menitikberatkan pada guru-guru selaku pendidik yang memberikan ilmu dan nilai-nilai sosial serta nilai kehidupan kepada peserta didik sebagai sarana membentuk karakter yang sesuai dengan budaya ketimuran masyarakat Indonesia. Dengan pencapaian kinerja guru yang baik dan berkualitas, maka, terbukalah jalan untuk mewujudkan salah satu tujuan UUD 1945 yang berbunyi, “Mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Menurut Phelps & Lee dalam bukunya Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru karangan Jamil Suprihatiningrum berpendapat bahwa guru adalah :

> *Guru yang baik seharusnya mengakses prekonsepsi tentang pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru masa depan, yaitu guru yang mampu mengembangkan pedagogik spesifik yang sesuai dengan disiplin ilmu yang akan diajarkannya dan guru yang mengajar sesuai dengan yang dipikirkan (bukan hanya didasarkan pada transfer fakta semata).*[14]

Sementara menurut Jean & Morris dalam *foundation of Teaching, an Introduction to Modern Educational* : *“teacher are those persons who consciously direct the experiences and behavior of and individual so that education takes places”*. Artinya, guru adalah mereka yang secara sadar

[14] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* (Jogjakarta, Ar Ruzz Media, 2013) h. 20

mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu sehingga dapat terjadi pendidikan.[15]

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga professional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu.[16]

Sedangkan tugas pendidik menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 menyatakan bahwa :

> *Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.*[17]

Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan kualifikasi akademik tertentu yang berguna untuk memenuhi tugas dan kewajibannya dalam proses belajar mengajar dan transformasi ilmu pengetahuan kepada siswa di kelas sehingga tujuan pendidikan nasional dapat terpenuhi. Di mana tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 berbunyi :

---

[15] *Ibid*, h. 24
[16] *Ibid*
[17] *UU Mo. 20 Tahun 2003 Tentang SIsdiknas*

> *Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada niali-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap perubahan nasional.*[18]

Dalam rangka memenuhi tujuan pendidikan nasional tersebut, guru harus mengetahui tugas dan kewajibannya. Adapun tugas guru menurut buku Menjadi Guru Profesional karangan Moh. Uzer Usman adalah sebagai berikut:

> *Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.*[19]

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orangtua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Sedangkan dalam bidang kemasyarakatan, masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan

---

[18] *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas* h. 1

[19] Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006) h. 6

masyarakat dapat memeroleh ilmu pengetahuan. Ini berarti bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berlandaskan Pancasila.[20]

Dari penjelasan di atas, dapat disintesiskan bahwa guru memiliki tugas yang tidak sedikit dan tidak mudah untuk dijalani dalam kegiatan pembelajaran dan mengajar di sekolah. Oleh karena itu, guru harus mampu menyeimbangkan tugas dan kewajibannya tersebut sehingga peranan yang diembannya berlangsung dengan baik dan tidak terkendala.

Adapun peranan guru menurut Jamal Ma'mur Asmani dalam bukunya Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif memiliki beberapa peranan penting, diantaranya :

1) Pendidik, ilmu seorang guru, khususnya guru agama, harus ditularkan kepada masyarakat, agar nilai kemanfaatannya lebih besar, tidak hanya diberikan kepada anak-anak di sekolah.
2) Penggerak potensi, pada hakikatnya, masyarakat mempunyai potensi besar sebagai sekumpulan manusia yang dianugerahi kemampuan lahir dan batin oleh Allah SWT. Belum lagi potensi alam dan lingkungan. Ketidakmampuan masyarakat dalam membaca potensi, membaca peluang, dan memanfaatkannya secara maksimal harus

[20] *Ibid,* h. 7

dijembatani oleh seorang guru. Oleh sebab itu, di sinilah peran vital guru, membangkitkan potensi umat mencapai era kejayaannya.

3) Pengatur irama, dalam kehidupan sosial, pada dasarnya potensi masyarakat sangat banyak, bervariasi, dan kompleks. Potensi tersebut ada pada generasi muda dan tua, kalangan kelas atas, menengah, dan bawah. Jika tidak ada yang mengelola dan mengatur irama permainan, maka, potensi tersebut tidak akan menghasilkan "bunyi orchestra" yang enak dan indah didengar. Di sinilah peran guru sebagai pengatur irama, harus jeli membaca potensi seseorang, menempatkannya pada posisi yang tepat, dan mengatur irama permainan yang saling melengkapi, menyempurnakan, dan menutupi kelemahan masing-masing.
4) Penengah konflik, dalam kehidupan bermasyarakat, masalah adalah bagian dari variasi kehidupan sehari-hari. Masalah datang silih berganti. Setiap orang pasti mempunyai masalah, baik yang berhubungan dengan dirinya maupun dengan orang lain. Dan, setiap orang belum tentu mampu memecahkan masalah sendiri dengan kepala dingin, cerdas, dan tangkas. Ada, bahkan banyak dari mereka yang menyelesaikan masalah dengan emosional, mudah menghakimi orang lain. Akibatnya, kehidupan sosial kurang harmonis. Di sinilah peran guru sebagai penengah konflik berlangsung, mampu mencari solusi dari masalah yang ada dengan

kepala dingin, mengedepankan akal dan hati dari pada nafsu amarah, mengutamakan pendekatan psikologis persuasif dari pada emosional oportunis dan sangat dinantikan demi terciptanya kerukunan warga

5) Pemimpin cultural, peran-peran di atas dengan sendirinya menempatkan seorang guru sebagai pemimpin cultural, pemimpin yang lahir dan muncul dari bawah secara alami berkat potensi, aktualisasi, dan kontribusi besarnya dalam pemberdayaan potensi masyarakat. Ia akan menjadi tempat rujukan berbagai masalah yang berkembang di masyarakat, menjadi tokoh pemersatu, sumber ilmu yang disenangi oleh semua kalangan, dan selalu senang memberikan motivasi bagi kemajuan masyarakat.[21]

Selain itu, peranan guru menurut Slameto dalam bukunya Belajar & Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut :

1. Mendidik dengan titik berat memberikan arah dan motivasi pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang;
2. Memberi fasilitas pencapaian tujuan melalui pengalaman belajar yang memadai;
3. Membantu perkembangan aspek-aspek pribadi seperti sikap, nilai-nilai, dan penyesuaian diri. Demikianlah dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan, akan tetapi, lebih dari itu, ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian siswa. Ia harus mampu menciptakan proses belajar yang sedemikian rupa sehingga dapat merangsang

[21] *Ibid*, h. 203

> siswa untuk belajar secara aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan menciptakan tujuan.[22]

Dengan demikian, guru akan memahami perannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah sehingga tidak akan terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam proses pembelajaran dan belajar mengajar di kelas. Hal ini bertujuan untuk membuat peserta didik nyaman dan aman berada di ruang kelas untuk menerima ilmu dan pendidikan dari gurunya tersebut.

Dari penjelasan konsep ahli di atas, maka, dapat disintesiskan bahwa kinerja guru adalah sebuah kualitas guru yang dicapai melalui berbagai aktivitasnya di sekolah baik dalam sudut pandang perilaku, tujuan, komitmen, dan upaya-upayanya yang terus dikembangkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Penentu Kinerja

Menurut Kaswan dalam bukunya Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor itu meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik orang adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang apa,

[22] Slameto, *Belajar & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010) h. 97

bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka. Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.[23]

Konsep di atas menjelaskan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang, seperti karakteristik, kepribadian, sikap dan lain sebagainya. Sedangkan dari faktor luar dapat berupa arahan intruksi, standar kinerja yang harus dipenuhi. Selain itu, terdapat faktor tambahan seperti insentif bagi kinerja yang baik dan umpan balik mengenai bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik ke depannya sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi berkualitas.

Menurut pendapat Sedarmayantidalam bukunya Kinerja Guru mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan kesehatan; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.[24]

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Gibson bahwa faktor-faktor atau variasi yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional, dan psikologis seperti diuraikan di bawah ini :

---

[23] Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013) h. 80

[24] Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013) h. 19

1. Variabel individual, terdiri dari: (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang keluarga, tingkat sosial, penggajian, (c) demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur.
3. Variabel psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

Selain individual, organisasional, dan psikologis, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut ini :

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
2. Variabel situasional :
   a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi).
   b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.[25]

Dari paparan di atas, dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

[25] *Ibid*, h. 51

c. Aspek - Aspek Penentu Kinerja

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan dan tanggung jawab[26]

Sedangkan menurut Miner dalam Edy Sutrisno mengemukakan secara umum bahwa apek-aspek kinerja dapat dinyatakan dalam empat aspek, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas;
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan;
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu tersebut;
4. Kerja sama, menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.[27]

Dari kedua teori di atas, dapat ditarik simpulan bahwa aspek-aspek kinerja berkaitan erat dengan karakter dan sikap seseorang dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa dalam suatu pencapaian kinerja dibutuhkan

---

[26] *http://www.e-jurnal.com/2013/09/aspek-aspek-kinerja.html* diakses pada hari Selasa, 17 November 2015 pada pukul 09:35 WIB

[27] Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) h. 172-173

seseorang yang berkualitas kerjanya, dilihat dari diri individu tersebut, kerja sama dengan rekan kerja, serta bagaimana proses dia bekerja di suatu lingkungan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan menjadi tolak ukur bagi supervisor atau piminan dalam rangka memromosikan dia menuju ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Strategi Kinerja

Dalam memastikan guru-guru memenuhi kinerja sesuai dan searah dengan tujuan sekolah yang telah ditetapkan, maka, perlu diadakan manajemen yang baik dalam proses pelaksanaannya. Oleh karena itu, dirancanglah sebuah strategi yang bertujuan untuk memberi alat di mana hasil lebih baik dapat diperoleh dari organisasi sekolah, tim, maupun individu tersebut, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati mengenai tujuan, standar, dan kebutuhan kompetensi yang direncanakan. Adapun strategi manajemen kinerja meliputi :

1. Perbaikan kinerja dalam mencapai keefektifan organisasi dan individu agar hal yang tepat dilaksanakan dengan berhasil.
2. Strategi manajemen kinerja mengenai pengembangan karyawan. Perbaikan manajemen tidak dapat tercapai, kecuali terdapat proses yang efektif dari pengembangan yang berkelanjutan.
3. Strategi manajemen kinerja mengenai pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua pihak terkait, seperti organisasi, pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat.
4. Strategi manajemen kinerja mengenai komunikasi dan keterlibatan. Hal ini bertujuan menciptakan iklim, di mana dialog yang

> berkelanjutan antara pimpinan dan anggota tim terjadi untuk menetapkan harapan dan berbagi informasi mengenai misi, nilai, dan sasaran.[28]

Lalu, ketika kinerja guru-guru mulai mengalami penurunan, maka, langkah yang harus diambil dalam hal ini adalah melalui strategi pendekatan pengelolaan kinerja. Menurut Charles Handy, terdapat lima langkah dasar yang dapat dilakukan untuk mengatur *under-performers* yaitu :

1. Mengidentifikasi dan menyetujui masalah
2. Menetapkan alasan
3. Memutuskan dan bermufakat tindakan yang diperlukan. Tindakan mungkin diambil oleh individu atau manajer. Ini bisa meliputi :
   a. Bertindak untuk meningkatkan keterampilan atau perubahan individu;
   b. Mengubah sikap, sampai pada mereka mau menerima sikap itu perlu untuk diubah;
   c. Menyediakan bimbingan atau dukungan manajer;
   d. Menjelaskan harapan-sambungan
   e. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diharapkan individu untuk mengembangkan sendiri, tetapi para manajer boleh menyediakan bantuan dalam wujud pelatihan atau pengalaman tambahan

[28] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung, PT Refika Aditama, 2013) h. 88

f. Sumber daya tindakan. Menyediakan pelatihan, bimbingan, fasilitas atau pengalaman memerlukan tindakan untuk disetujui
g. Memonitor dan menyediakan umpan balik. Kedua-duanya para manajer dan individu memonitor, memastikan bahwa umpan balik disajikan atau diperoleh dan diteliti, dan bermufakat untuk tindakan lebih lanjut yang mungkin perlu.[29]

Sedangkan menurut Kaplan & Norton mengemukakan bahwa terdapat strategi lain yang melampaui indikator keuangan untuk mengevaluasi kinerja dan berhubungan dengan *goalsharing*(berbagi tujuan yang sama) yaitu *balanced scorecard* (penyeimbang skor). Pendekatan strategi *balanced scorecard*dalam mengevaluasi kinerja meliputi pengukuran seperti kepuasan pelanggan, kepuasan karyawan dan kualitas, pada penambahannya pada pengukuran keuangan yang sama.[30]

e. Penilaian Kinerja

Dalam suatu aktivitas tentunya diperlukan alat penilaian yang digunakan dalam mengetahui dan mengamati serta mengevaluasi sejauhmana seseorang dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung

[29] Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005) h. 335
[30] Joan E. Pynes, *Human Resources Management for Public and Non Profit Organization Third Edition* (San Fransisco: Jossey Bass, 2009) h. 243

jawabnya. Dalam hal ini, aktivitas guru yang terwujud dalam suatu kinerja harus dinilai dan dievaluasi sebagai bentuk penilaian kinerja dan ukuran kualitas diri sehingga sekolah dapat menilai guru-guru mana saja yang berkembang dan terus berinovasi demi terwujudnya tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut pendapat Dick Grote dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebagai berikut :*Performance appraisal is a formal management system that provides for the evaluation of the quality of an individual's performance in an organization*[31] Penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio ,mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai berikut : *Performance appraisal is the systematic description of an employee's job relevant strengths and weakness.*[32]Penilaian kinerja adalah deskripsi sistematis kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

[31] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2012) h. 12
[32] *Ibid*

Sedangkan menurut Wukir Ragil, penilaian kinerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai penilaian formal individu oleh manajer atau pengawasnya yang biasanya dilakukan setahun sekali.[33]

Secara umum, organisasi menggunakan penilaian kinerja dalam dua area. Pertama, mengukur kinerja untuk membuat keputusan administrasi terkait karyawan. Kedua, menilai kinerja untuk memerhatikan pengembangan yang dibutuhkan. Menurut Mathis dan Jackson tujuan administratif penilaian kinerja adalah untuk (1) menentukan penyesuaian pembayaran gaji, (2) membuat keputusan mengenai penempatan kerja seperti promosi, mutasi, dan demosi. (3) memilih tindakan disipliner yang harus dilakukan termasuk pemutusan hubungan kerja. Sementara tujuan pengembangan penilaian kerja bagi karyawan adalah sebagai umpan balik terhadap kinerja mereka yang mana merupakan kunci dari pengembangan masa depan mereka.

Melalui penilaian kinerja juga dapat diidentifikasi kekuatan, kelemahan, potensi karyawan dan menilai apakah dibutuhkan pelatihan lebih lanjut. Dalam mengomunikasikan penilaian kinerja, supervisor dapat memberitahukan karyawan mengenai kemajuan mereka dan mendiskusikan area yang dibutuhkan guna perbaikan dan pelatihan.[34]

---

[33] Wukir Ragil, *Op.Cit*, h. 97
[34] *Ibid*, h. 103

Adapun pihak-pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Para supervisor yang menilai karyawan mereka
2. Para karyawan yang menilai atasan mereka
3. Anggota tim yang menilai sesamanya
4. Sumber-sumber dari luar
5. Karyawan menilai diri sendiri
6. Penilaian dari multisumber (umpan balik)[35]

Dari informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa banyaknya pihak yang dapat menilai kinerja, termasuk di dalamnya adalah orang yang bersangkutan sehingga keaslian data yang diterima sebagai hasil kinerja akan benar-benar faktual dan tidak didasari atas kesalahan manusia itu sendiri.

Dalam melakukan penilaian kinerja guna sebagai bahan evaluasi kinerja yang lebih baik bagi sekolah dan guru-guru, maka, diperlukannya pendekatan evaluasi kinerja. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo melihat sasaran evaluasi dan strategi pendekatannya, yang disebutkan sebagai pendekatan terhadap sifat, perilaku, hasil, dan kontijensi. Sementara menurut Robbins dalam Wibowo melihat evaluasi kinerja dalam ukuran hasil pekerjaan individu, perilaku, dan sikap. Pendapat di antara keduanya bersifat saling melengkapi dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

[35] Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta, 2012) h. 173

a. Pendekatan sikap

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Sifat biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan, dan ketergantungan. Meskipun pendekatan sifat sangat luas dipergunakan oleh manajer, pada umumnya dipertimbangkan oleh para ahli sebagai yang paling rendah. Penilaian sifat kurang sempurna karena relatif bermuka ganda terhadap kinerja aktual.

b. Pendekatan perilaku

Masalah dalam pendekatan perilaku menunjukkan bagaimana orang berperilaku, dan bukan tentang kepribadiannya. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kinerja. Dan banyak hal sulit untuk mengidentifikasi hasil spesifik yang dapat dihubungkan dengan tindakan pekerja. Hal tersebut benar terutama apabila penugasan individu pekerja merupakan bagian dari usaha kelompok. Kinerja kelompok mungkin siap untuk dievaluasi, tetapi kontribusi masing-masing anggota sulit atau tidak mungkin diidentifikasikan dengan jelas. Dalam hal seperti ini, tidak biasa bagi manajemen mengevaluasi perilaku pekerja.

c. Pendekatan hasil

Apabila pendekatan sikap memfokuskan pada orang dan pendekatan perilaku memfokuskan pada proses, maka, pendekatanhasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang. Dengan kata lain, adalah apa yang telah diselesaikan individu. Manajemen berdasarkan sasaran merupakan format yang umum untuk pendekatan hasil.

d. Pendekatan kontijensi

Pendekatan sifat, perilaku, dan hasil cocok untuk dipergunakan tergantung padakebutuhan situasi tertentu. Oleh karena itu, diusulkan pendekatan kontijensi yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Namun demikian, pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan yang tidak sama. Sementara itu, pendekatan hasil dibatasi oleh kegagalannya menjelaskan mengapa tujuan penilai tidak tercapai. Secara keseluruhan, pendekatan perilaku muncul sebagai yang terkuat, tetapi tergantung pada situasi, seperti ketika pekerja dengan pekerjaan yang tidak sama dievaluasi untuk promosi.[36]

Dengan dilakukannya berbagai pendekatan evaluasi kinerja untuk memermudah penilaian kinerja terhadap guru-guru, maka, tahap

[36]*Ibid*, h. 196

selanjutnya adalah melakukan teknik-teknik penilaian kinerja. Adapun teknik-teknik atau model yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi atau kinerja bagi karyawannya adalah sebagai berikut :

1. *Rating Scale*

Penilaian metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu. Kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya. Standar-standar unjuk kerja, misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan, dan lain-lain. Penilai di sini adalah atasan langsung atau penyelia. Hampir sama dengan metode *rating scale*, setiap standar penilaian dapat diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut. penilaian umumnya dilakukan secara subyektif.

3. Critical Incident Technique

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut.

4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale - BARS*) adalah penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu, misalnya dosen di perguruan tinggi, maka elemen-elemen unjuk kerjanya adalah memberikan pengajaran, melakukan penelitian, memberikan bimbingan pada mahasiswa, dan membuat soal. Selanjutnya, masing-masing elemen diidentifikasi berdasarkan perilaku tertentu, baik perilaku yang sangat diharapkan atau perilaku baik maupun perilaku yang tidak diharapkan atau perilaku tidak baik.

Contohnya dalam elemen memberikan pengajaran, pengajar menghubungkan materi pertemuan sebelumnya dengan yang akan diberikan sebelum memberikan kuliah, memberikan kuliah dengan bahasa yang mudah dimengerti, memberikan banyak ilustrasi, memberikan tugas yang menantang, membicarakan topik yang tidak relevan, kemudian mengurutkan

dan memberi nilai pada jenis-jenis perilaku tersebut sesuai dengan kepentingannya secara subyektif

5. Pengamatan dan Tes Unjuk Kerja

Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan. Misalnya seorang pilot setiap enam bulan sekali menjalani tes yang meliputi pengujian pengetahuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dalam penerbangan yang dilakukan secara langsung dengan menerbangkan pesawat atau dalam simulator, dan tes kesehatan.

6. Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan kerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), pengelompokkan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (*paired comparison*).

7. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

Pelaksanaanya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan organisasi, dan hambatan yang dihadapi organisasi. Kemudian berdasarkan informasi tersebut, pegawai dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku yang perlu diperbaiki. Salah satu kebaikan dari metode ini adalah dapat mencegah terjadinya perilaku membenarkan diri (*defensive behavior*). Metode ini disebut pendekatan masa depan sebab karyawan akan memerbaiki diri dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa yang akan datang dengan lebih baik.

8. *Management By Objective* (MBO)

*Management by objective*adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai. Prosedurnya adalah sebagai berikut : atasan menginformasikan tujuan yang akan dicapai unit kerjanya, yang merupakan terjemahan dari tujuan yang lebih tinggi, dan tentunya tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut. Kemudian, setiap individu menentukan tujuan masing-masing yang dirundingkan dengan atasan dalam periode waktu tertentu berikut tantangan-tantangan yang akan dihadapi dan bagaimana cara mengatasi tantangan tersebut. Dalam proses pencapaian tujuan, atasan dapat membantu dengan memberi umpan balik. Pada akhir periode yang ditentukan, atasan dan bawahan melakukan evaluasi pencapaian tujuan tersebut.

MBO adalah metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang. Di sini, kinerja seseorang dinilai melalui tujuan-tujuan yang ditetapkannya serta pencapaian tujuan tersebut. MBO memerlihatkan potensi seseorang dalam pelaksanaan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya pada masa yang akan datang melalui pencapaian tujuan tersebut.

Kelebihan dari metode ini sebagaimana tersirat di dalamnya adalah standar unjuk kerja jelas, ukuran kinerja jelas, dapat dipahami oleh atasan dan bawahan, dapat memotivasi karyawan, dan dapat menunjukkan bimbingan dan dukungan yang akan diberikan dalam peningkatan unjuk kerja serta pengembangan pegawai. Kelemahan utama dalam metode ini adalah sering kali tujuan-tujuan yang ditentukan oleh para pegawai bisa terlalu sederhana.

9. Penilaian secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi seperti tes kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

10. Assessment Centre

Assessment centre atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.[37]

Dengan demikian, beberapa penjelasan mengenai penilaian kinerja di atas dimaksudkan agar guru-guru mengetahui metode dan cara apa sajakah yang ditempuh dalam rangka mengevaluasi kinerja mereka sehingga di kemudian hari kinerja guru dapat ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai metode pembelajaran dan berbagai program yang menunjang aktivitas mereka di sekolah.

2. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

a. Definisi Komunikasi

Komunikasi tidak lepas dari kehidupan manusia sehari-hari. Bagaimana tidak? Manusia yang diciptakan Tuhan selaku makhluk sosial pastinya membutuhkan interaksi sosial yang berguna untuk memenuhi tujuannya, baik kebutuhan pribadi atau kelompok. Oleh karena itu, komunikasi sangatlah penting dalam menjaga hubungan manusia, baik dengan sang pencipta

[37] Wirawan, Op.Cit, h. 82

maupun dengan sesama umat manusia. Di bawah ini dijelaskan mengenai pengertian dan definisi komunikasi menurut beberapa ahli.

Menurut pendapat S.K Pandey dalam buku *Teaching Communication* bahwa komunikasi adalah : *"Communication is the key to learning, for much of what we learn depends on interactions with others".*[38] Komunikasi adalah kunci untuk belajar, untuk banyaknya apa yang kita pelajari tergantung pada interaksi dengan sesama manusia.

Sedangkan menurut Kadushin dan Kadushin mengemukakan deskripsi umum tentang komunikasi, bahwa komunikasi adalah :

> *Communication is the sharing of thoughts, feelings, attitudes, and ideas through the exchange of verbal and nonverbal symbols. We share our private thoughts and feelings with other through communication. The work derives from communicare, the Latin verb that means to 'make common*.[39]

Komunikasi adalah berbagi pemikiran, perasaan, sikap, dan ide-ide melalui pertukaran verbal dan simbol non verbal. Kita berbagi pemikiran dan perasaan pribadi kita dengan yang lain melalui komunikasi. Pekerjaan yang diantar dari orang yang mengirimkan pesan melalui komunikasi, dalam kosa kata bahasa Latin disebut sebagai 'membuat persamaan'.

Menurut Richard W. Clark dan Barbara L. Clinton mengemukakan bahwa komunikasi adalah sebagai berikut : *Communication is the social process by*

---

[38] S.K. Pandey, *Teaching Comunication* (New Delhi: Commonwealth Publishers, 2008) h. 1
[39] *Ibid*, h. 4

which people in a specific context construct meaning using symbolic behavior.[40] Komunikasi adalah sebuah proses sosial dengan orang-orang dalam kontruksi hal khusus yang berarti menggunakan simbol perilaku.

Adapun menurut pendapat Gerald R. Miller dalam buku Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar bahwa komunikasi adalah sebagai "situasi-situasi yang memungkinkan suatu sumber menransmisikan suatu pesan kepada seorang penerima dengan disadari untuk memengaruhi perilaku penerima"[41] dan menurut pendapat Tubbs dan Moss mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penciptaan makna antara dua orang atau lebih"[42] serta menurut Stephen W. Littlejohn mengatakan bahwa komunikasi adalah: *"communication is difficult to define. The word is abstract and, like most term, posses numerous meanings"* (komunikasi itu sulit untuk didefinisikan. Kata 'komunikasi' bersifat abstrak, seperti kebanyakan istilah, memiliki banyak arti).[43]

Adapun ruang lingkup komunikasi terbagi menjadi tiga bagian, dan dari ketiga bagian tersebut memiliki kekhususannya masing-masing. Ruang lingkup komunikasi adalah sebagai berikut :

---

[40] Richard W. Clark, Barbara L. Clinton, *Effective Speech Communication* (Ohio: Glencoe, 1994) h. 8
[41] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2001) h. 54
[42] *Ibid*, h. 59
[43] Morissan, *Teori Komunikasi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013) h. 4

1. Bentuk Spesialisasi
   a) Komunikasi Personal
   b) Komunikasi Kelompok
   c) Komunikasi Massa
2. Media
   a) Media Umum
   b) Media Massa
3. Efek
   a) Personal Opinion
   b) Public Opinion
   c) Majority Opinion
   d) General Opinion[44]

Ruang lingkup di atas menjelaskan bahwa komunikasi memiliki banyak bagian dan spesifikasinya masing-masing. Cakupan komunikasi luas sehingga dengan adanya bagian-bagian ini dapat diketahui komunikasi seperti apakah yang terjadi di khalayak umum.

Dengan demikian, dari beberapa konsep ahli di atas, dapat disintesiskan bahwa komunikasi adalah sebuah proses terciptanya makna dan tersampaikannya pesan yang dilakukan melalui interaksi dengan sesama manusia bahkan lebih dengan melibatkan pemikiran, perasaan, sikap, dan ide-ide. Hal ini dapat terlihat dari situasi, persamaan maksud, pengetahuan yang didapat, perilaku yang dipengaruhi, dan adanya pertukaran verbal dan non verbal serta bersifat abstrak. Dengan mengetahui pengertian komunikasi, maka, yang perlu diketahui kemudian adalah bagaimana proses terjadinya komunikasi secara terperinci dan jelas. Dengan demikian, kepala sekolah

[44] H.A.W. Widjaja, *Komunikasi: Komunikasi & Hubungan Masyarakat* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008) h. 7

selaku pimpinan dapat memahami dengan jelas bagaimana penerapan komunikasi yang baik agar mampu membuat kinerja guru menjadi lebih baik dan berkualitas di kemudian hari.

b. Proses Komunikasi

Di bagian ini akan membahas lebih dalam mengenai bagaimana proses komunikasi itu berlangsung sehingga dapat mengetahui dan memahami serta memraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari. Di bawah ini diulas terlebih dahulu mengenai proses komunikasi dari beberapa ahli.

Menurut definisi Lasswell proses komunikasi memiliki lima unsur yang saling bergantung satu sama lain, yaitu: Sumber (*source*), sering disebut juga pengirim (*sender*), Penyandi (*encoder*), Komunikator (*communicator*), Pembicara (*speaker*) atau *originator*.[45]

Sedangkan menurut H.A.W Widjaja proses terjadinya komunikasi karena terdapat komponen atau unsur yang saling terkait. Komponen atau unsur tersebut yaitu : a) *Source* (sumber), b) *Communicator* (komunikator =

[45] Deddy Mulyana, *Op.Cit,* h. 69

penyampai pesan), c) *Message* (pesan), d) *Channel* (saluran), e) *Communican* (komunikan = penerima pesan), f) *Effect* (hasil).[46]

Dan menurut Arni Muhammad proses komunikasi terdiri dari beberapa komponen penting. Komponen dalam proses komunikasi terdiri dari lima bagian, diantaranya : Pertama, pengirim pesan, Kedua, adanya pesan, Ketiga, saluran atau media penyampai pesan, Keempat, penerima pesan, dan Kelima, Balikan atau respon.[47]

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat disintesiskan bahwa proses komunikasi terjadi ketika adanya sumber yang jelas, komunikator sebagai penyampai pesan, adanya pesan yang jelas dan dituju, saluran atau media komunikasi, adanya penerima pesan, dan hasil dari komunikasi yang dilakukan serta umpan balik atas komunikasi yang dilakukan. Dengan demikian, maka terlihat jelas proses komunikasi seperti apa yang dilakukan dalam interaksi tersebut.

c. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Setelah mengetahui secara umum bagaimana proses komunikasi berlangsung, maka, kemudian komunikasi tersebut dibagi ke dalam beberapa

[46] H.A.W. Widjaja, *Op.Cit*, h. 11-12
[47] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007) h.17-18

bagian terkecil. Salah satunya yaitu komunikasi interpersonal. Di sub bagian ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai pengertian komunikasi interpersonal, proses komunikasi interpersonal, dan kaitannya dengan kepala sekolah selaku pimpinan dalam mengomunikasikan ide dan harapannya untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Terlebih dahulu, di bawah ini akan dijabarkan mengenai konsep dari beberapa ahli.

Menurut West dan Turner mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah :

> *Interpersonal communication is communication with oneself. It is an internal dialogue and may take place even in the presence of another individual. Interpersonal communication is what goes on inside your head even when you are with someone*.[48]

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi interpersonal adalah dialog internal dan mungkin terjadi bahkan di hadapan orang lain. Komunikasi interpersonal adalah apa yang terjadi di dalam kepala seseorang bahkan ketika seseorang dengan seseorang.

Dan menurut pendapat Wood mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut :

> *We can define interpersonal communication as selective, systematic, individual processual (is an ongoing process) transaction that allow*

[48] Richard West, Lynn H. Turner, *Introducing Communication Theory* (New York: Printed in Singapore, 2010) h. 32-33

people to reflect and build personal knowledge of one another and create shared meaning.[49]

Kita dapat mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai selektif, sistematis, individual, prosesual (adalah proses yang berkelanjutan) transaksi yang memungkinkan orang untuk mencerminkan dan membangun pengetahuan pribadi satu sama lain dan menciptakan makna bersama.

Menurut Stewart sebagaimana dikutip Malcom R. Parks mendefinisikan *interpersonal communication in term of a willingness to share unique aspects of the self*. Komunikasi interpersonal menunjukkan adanya kesediaan untuk berbagi aspek-aspek unik dari diri individu.[50]

Menurut pendapat Devito pengertian komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang serta penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya serta dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.[51]

Menurut pendapat Wiryanto bahwa komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) merupakan komunikasi yang berlangsung

---

[49] Julia T. Wood, *Interpersonal Communication: Everyday Encounters* (Boston: Wadsworth, 2013) h. 19

[50] Suranto AW, *Komunikasi Interpersonal* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) h. 4

[51] *http://www.gurupendidikan.com/pengertian-komunikasi-interpersonal-menurut-para-ahli/* diakses pada tanggal 17 November 2015 pada pukul 23:50 WIB

dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang.[52]

Menurut Everest M. Rogers mengartikan bahwa komunikasi antar-pribadi merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi.[53]

William F. Glueck mengemukakan pendapat mengenai komunikasi interpersonal bahwasannya "*Interpersonal communication*, komunikasi antarpribadi, yaitu proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih di dalam suatu kelompok kecil manusia".[54]

Littlejohn memberikan definisi tentang komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara individu-individu.[55]

Sedangkan menurut Agus M. Hardjana mengatakan, komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, di mana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.[56]

Terakhir, menurut Arni Muhammad dalam bukunya Komunikasi Organisasi mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses

---

[52] Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2006) h. 32
[53] *Ibid*, h. 35
[54] H.A.W. Widjaja, *Op.Cit*, h. 8
[55] Suranto Aw, *Op.Cit*, h. 3
[56] *Ibid*, h. 3

pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikannya.[57]

Jadi, dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disintesiskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses yang terjadi dalam suatu interaksi tatap muka antar individu yang satu dengan yang lainnya bahkan lebih dalam suatu kelompok kecil atau kerumunan orang secara selektif, sistematis, dan berkelanjutan dengan maksud menyampaikan pesan, makna, pengertian, atau informasi terkait hal unik dari diri individu tersebut secara langsung dengan berbagai dampaknya serta memberikan peluang dengan tujuan adanya umpan balik.

Terkait dengan lingkungan pendidikan, khususnya sekolah, dalam hal ini menitikberatkan pada kepala sekolah. Komunikasi interpersonal menjadi cara yang tepat dalam menyampaikan pemikiran, ide, dan terobosan serta inovasi yang dapat dikembangkan di kemudian hari guna peningkatan kinerja guru-guru. Kepala sekolah selaku pimpinan dan pembina sekolah harus memiliki sikap berbahasa yang baik dan benar serta komunikasi interpersonal yang efektif kepada guru-guru sehingga dalam mengomunikasikan apa-apa yang menjadi tujuan dan pencapaian sekolah, para guru dapat mewujudkannya dalam suatu produk kinerja yang baik dan berkualitas. Dengan demikian,

[57] Arni Muhammad, *Op.Cit,* h. 159

proses komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah dengan guru akan berjalan dengan baik jika keduanya paham bagaimana cara berkomunikasi secara baik dan benar sesuai dengan kaidah kebahasaan yang berlaku.

Dalam komunikasi interpersonal, tentunya terdapat proses komunikasi yang terjadi. Adapun menurut Liliweri yang dikutip oleh Enjang, komunikasi interpersonal memiliki dua variabel dalam proses kerjanya, yaitu variabel tetap dan variabel tidak tetap.

1) Variabel Tetap dalam Proses Komunikasi
    a) Pengirim
    b) Latar belakang
    c) Pesan atau rangsangan (stimulus)
    d) Saluran atau media
    e) Penerima
    f) Umpan balik
    g) Gangguan entropi
    h) Suasana
2) Variabel Tidak Tetap dalam Komunikasi Interpersonal
    a) Pengalaman
    b) Pandangan yang bias atau melenceng
    c) Harapan berlebihan yang sesuai dengan karakteristik pribadi.[58]

Dari konsep ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa proses komunikasi interpersonal dapat dibagi menjadi dua bagian dalam proses kerjanya, yakni tetap dan tidak tetap. Variabel tetap menerangkan mengenai kondisi bagaimana proses komunikasi itu berlangsung dan variabel tidak tetap menerangkan mengenai psikologi individu tersebut, baik berupa harapan-

[58] Enjang, *Komunikasi Konseling* (Bandung: Nuansa, 2009) h. 79

harapannya, pengalaman yang diperolehnya, serta pandangan pribadinya yang berbeda dengan tujuan komunikasi.

Sehubungan dengan proses komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru, kepala sekolah terlebih dahulu harus memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di sekolah yang memiliki jiwa kepemimpinan dan guru yang diberi tugas tambahan sebagai manajer pendidikan.

Menurut pendapat Sutopo & Soemanto dalam buku Guru Profesional tentang pengertian kepemimpinan pendidikan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.[59]

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah diharuskan memiliki kemampuan dan kesiapan untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, dan menuntun guru-guru agar dapat bekerja dengan baik melalui proses komunikasi interpersonal sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan semula.

[59] Jamil Suprihatiningrum, *Op.Cit*, h. 275-276

Selain itu, peranan kepala sekolah menurut Iskandar Agung dan Yufridawati adalah sebagai berikut :

Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas Kepala Sekolah, antara lain: (1) peran manajerial, (2) peran motivator, (3) peran fasilitator, (4) peran administrator, (5) peran supervisor, (6) peran evaluator, (7) peran pendidik (edukator), (8) peran pencipta iklim sekolah, dan (9) peran kewirausahaan.[60]

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa peran kepala sekolah sangatlah banyak. Hal ini menjadikan peran kepala sekolah tidaklah mudah untuk dilakukan sehingga membutuhkan bantuan dan kerjasama dari para guru dan siswa serta masyarakat sekolah dalam mewujudkan sekolah yang diinginkan bersama.

Adapun tugas yang perlu diemban oleh kepala sekolah harus disesuaikan dengan kompetensi dan kualifikasi di mana dia ditempatkan, baik di sekolah dasar, sekolah menengah, sekolah kejuruan, ataupun sekolah berkebutuhan khusus. Terkait dengan konteks bahasan, dalam hal ini, kepala sekolah tingkat Sekolah Menengah Kejuruan. Maka, kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang kepala sekolah dalam mengemban tugasnya antara lain sebagai berikut :

---

[60] Iskandar Agung, Yufridawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan SInergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas* (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013) h. 95

Kualifikasi kepala sekolah/madrasah terdiri atas kualifikasi umum dan kualifikasi khusus.

1. Kualifikasi umum kepala sekolah/madrasah sebagai berikut :
   a) Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
   b) Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusai setinggi-tingginya 56 tahun.
   c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 tahun di TK/RA.
   d) Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh lembaga atau yayasan yang berwenang.
2. Kualifikasi khusus kepala sekolah/madrasah meliputi poin-poin berikut :
   a) Kepaa Sekolah Menengah Kejuruan atau Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) sebagai berikut:
      (1) Berstatus sebagai guru SMK/MAK;
      (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK;

(3) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Standar Kompetensi Kepala Sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi kepribadian
    a. Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas di sekolah/madrasah.
    b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
    c. Memiliki keinginan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas.
    d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
    e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
    f. Memiliki minat dan bakat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi manajerial
    a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
    b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
    c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.

d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran siswa.
f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
i. Mengelola siswa dalam rangka penerimaan siswa baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas siswa.
j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan siswa di sekolah/madrasah.

n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
p. Melakukan *monitoring*, *evaluasi*, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Kompetensi kewirausahaan
   a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
   b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
   c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
   d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dakam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
   e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar siswa.
4. Kompetensi supervisi
   a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. Kompetensi sosial
   a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
   b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
   c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.[61]

Setelah mengetahui kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang kepala sekolah, khususnya kepala sekolah SMK/MAK. Maka, perlu diketahui tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sehingga dalam menjalankan dan memenuhi kewajibannya sesuai dengan standar yang berlaku. Di bawah ini adalah tugas pokok dan fungsi kepala sekolah, di antaranya :

Tugas pokok kepala sekolah menurut Murip Tanya dalam buku Profesi Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut :

1. Memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah;

[61] *Ibid*, h. 301-306

2. Menyusun program kerja sekolah;
3. Mengatur penyelenggaraan administrasi sekolah;
4. Mengatur kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan penilaian dan proses belajar mengajar serta bimbingan penyuluhan;
5. Mengatur dan mengawasi penyelenggaraan kesiswaan;
6. Mengatur penyelenggaraan pembinaan kesiswaan;
7. Melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru, tenaga kependidikan lainnya, dan tata usaha sekolah;
8. Merencanakan pengembangan, pendayagunaan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah;
9. Mengatur keuangan sekolah dan menyusun RAPBS; dan
10. Mengatur pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan sekitar, orangtua siswa, dan masyarakat.[62]

Aswani Sudjud, Moh. Saleh dan Tatang M. Amirin dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Pendidikan”, menyebutkan bahwa fungsi Kepala Sekolah adalah :

1. Perumus tujuan kerja dan pembuat kebijakan (*policy*) sekolah.
2. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah yang mencakup :
    a. Mengatur pembagian tugas dan wewenang;
    b. Mengatur petugas pelaksana;

[62] Murip Tanya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013) h. 85-86

c. Menyelenggarakan kegiatan (mengoordinasi).

3. Penyupervisi kegiatan sekolah, meliputi :
   a. Mengawasi kelancaran kegiatan;
   b. Mengarahkan pelaksanaan kegiatan;
   c. Mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan;
   d. Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana dan sebagainya.[63]

Adapun fungsi kepala sekolah menurut E. Mulyasa dalam Paradigma Baru Manajemen Pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai berikut :

1. Edukator, meliputi: Pertama, mengikutsertakan guru dalam berbagai penataran untuk menambah wawasan para guru. Kedua, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian mengumumkan hasilnya secara terbuka dan memajangnya di papan pengumuman. Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

[63] H.M. Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta: PT Rhineka Cipta, 2005) h. 81-82

2. Manajer, meliputi: Pertama, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama. Kedua, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.
3. Administrator, meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengawasan.
4. Supervisor, fungsi ini dapat dilakukan dengan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.
5. Leader, yaitu menunjukkan kepemimpinan dan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan dan warga belajar.
6. Innovator, yaitu menunjukkan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable, dan flexibel.
7. Motivator, yaitu memaksimalkan pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana belajar, disiplin, dorongan, dan penghargaan.[64]

Dari keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki banyak tugas pokok dan fungsi yang harus dijalaninya. Dengan adanya tugas pokok dan fungsi inilah, maka, kepala sekolah dapat mengetahui arah dan tujuan ke manakah dia akan mengembangkan dan

[64] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 98

meningkatkan kinerja guru-guru di sekolah melalui komunikasi interpersonal yang dilakukannya sehingga guru-guru dapat bekerja sama dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan bersama.

Dengan demikian, dapat disintesiskan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan sekolah dalam suatu interaksi tatap muka dengan individu satu dan yang lainnya dalam suatu lingkungan sekolah secara selektif, sistematis, dan berkelanjutan dengan maksud menyampaikan pesan, makna, pengertian, atau informasi terkait sesuatu hal secara langsung dengan berbagai dampaknya serta memberikan peluang dengan tujuan adanya umpan balik.

d. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal

Menurut Arni Muhammad komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan. Di bawah ini ada beberapa penjelasan mengenai tujuan komunikasi interpersonal, di antaranya :

a) Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain.

Kenyataannya sebagian besar dari persepsi kita adalah hasil dari apa yang telah kita pelajari dalam pertemuan interpersonal.

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Adalah sangat menarik dan mengasyikkan bila berdiskusi mengenai perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita sendiri. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita. Dari pertemuan semacam ini misalnya, kita belajar, bahwa perasaan kita tentang diri kita, tentang orang lain, dunia tidaklah begitu berbeda dari perasaan orang lain. Kesamaan tingkah laku kita adalah benar, seperti ketakutan, harapan, dan keinginan kita. Penguatan yang positif membantu kita merasa normal. Melalui komunikasi, kita juga belajar bagaimana kita menghadapi yang lain, apakah kekuatan dan kelemahan kita dan siapakah yang menyukai dan tidak menyukai kita dan mengapa.

b) Menemukan dunia luar

Hanya komunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain. Banyak informasi yang kita ketahui datang dari komunikasi interpersonal. Kenyataan, kepercayaan, sikap, dan nilai-nilai kita

barangkali dipengaruhi lebih banyak oleh pertemuan interpersonal dari pada oleh media atau pendidikan formal.

c) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita.

d) Berubah sikap dan tingkah laku

Banyak waktu kita gunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Kita boleh menginginkan mereka memilih cara tertentu, misalnya mencoba diet yang baru, membeli barang tertentu, mendengar *tape recorder*, melihat film, menulis dan membaca buku, memasuki bidang tertentu, mengambil kuliah tertentu, berpikir dalam cara tertentu dan percaya bahwa sesuatu itu benar atau salah. Kita banyak menggunakan waktu terlibat dalam posisi interpersonal.

Adalah menarik untuk mencatat bahwa studi mengenai keefektifan media massa, bertentangan dengan situasi interpersonal dalam mengubah

tingkah laku tertentu. Kita lebih sering membujuk melalui komunikasi interpersonal dari pada komunikasi media massa.

e) Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara tentang teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olah raga, menceritakan cerita dan cerita lucu pada umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu. Walaupun kelihatannya kegiatan itu tidak berarti tetapi mempunyai tujuan yang sangat penting. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rilek dari semua keseriusan di lingkungan kita.

f) Untuk membantu

Ahli-ahli kejiwaan, ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya. Kita semua juga berfungsi membantu orang lain dalam interaksi interpersonal kita sehari-hari. Kita berkonsultasi dengan seorang teman yang putus cinta, berkonsultasi dengan mahasiswa tentang mata kuliah yang sebaiknya diambil, dan memberikan hal yang menyenangkan kepada anak yang sedang menangis. Apakah profesional

atau tidak profesional, keberhasilan memberikan bantuan tergantung kepada pengetahuan dan keterampilan komunikasi interpersonal.

Kita juga boleh melihat tujuan-tujuan komunikasi interpersonal ini dari dua perspektif yang lain. Pertama, tujuan ini boleh dilihat sebagai faktor yang memotivasi atau alasan mengapa kita terlibat dalam komunkasi interpersonal. Berdasarkan hal tersebut, kita dapat mengatakan bahwa kita terlibat komunikasi interpersonal untuk mendapatkan kesenangan, untuk membantu, untuk mengubah tingkah laku seseorang. Kedua, tujuan ini boleh dipandang sebagai hasil atau efek umum dari komunikasi interpersonal yang berasal dari pertemuan interpersonal. Berdasarkan hal tersebut, kita dapat mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang diri, membentuk hubungan yang lebih berarti dan memeroleh tambahan pengetahuan dari dunia luar.

Seharusnya tentu saja sudah jelas bahwa komunikasi interpersonal biasanya dimotivasi oleh kombinasi bermacam-macam faktor dan tidaklah mempunyai satu efek, tetapi kombinasi berbagai efek atau hasil. Misalnya diberikan suatu interaksi interpersonal, diberikan beberapa tujuan, dimotivasi oleh kombinasi berbagai faktor yang unik dan menghasilkan kombinasi faktor-faktor atau efek yang unik.[65]

[65] Arni Muhammad, *Op.Cit,* h. 169-172

Menurut Suranto AW ada beberapa tujuan komunikasi interpersonal, dari beberapa tujuan komunikasi interpersonal yang sama tersebut, ada dua tujuan yang ditambahkan, di antaranya :

a) Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini, seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukkan badan, menanyakan kabar kesehatan partner komunikasinya, dan sebagainya. Pada prinsipnya komunikasi interpersonal hanya dimaksudkan untuk menunjukkan adanya perhatian kepada orang lain, dan untuk menghindari kesan dari orang lain sebagai pribadi yang tertutup, dingin, dan *cuek*. Apabila diamati lebih serius, orang yang berkomunikasi dengan tujuan sekedar mengungkapkan perhatian kepada orang lain ini, bahkan terkesan “hanya *basa-basi*”. Meskipun bertanya, tetapi sebenarnya tidak terlalu berharap akan jawaban atas pertanyaan itu.

b) Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (*mis communication*) dan salah interpretasi (*mis interpretation*) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan. Mengapa? Karena dengan komunikasi interpersonal dapat dilakukan pendekatan secara langsung guna

menjelaskan berbagai pesan yang rawan menimbulkan kesalahan interpretasi.[66]

Sedangkan fungsi komunikasi interpersonal yang efektif menurut Suranto Aw adalah : (a) Membentuk dan menjaga hubungan baik antar individu; (b) Menyampaikan pengetahuan/informasi; (c) Mengubah sikap dan perilaku; (d) Pemecahan masalah hubungan antar manusia; (e) Citra diri menjadi lebih baik; dan (f) Jalan menuju sukses.[67]

e. Faktor - Faktor Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi keinginan semua orang. Dengan komunikasi efektif tersebut, pihak-pihak yang terlibat di dalamnya memeroleh manfaat sesuai yang diinginkan. Ada beberapa faktor yang sangat menentukan keberhasilan komunikasi interpersonal apabila dipandang dari sudut komunikator, komunikan, dan pesan.

1. Faktor keberhasilan dilihat dari sudut komunikator
    a) Kredibilitas: ialah kewibawaan seorang komunikator di hadapan komunikan. Pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator

[66] Suranto AW, *Op.Cit*, h. 19-21
[67] *Ibid*, h. 79

yang kredibilitasnya tinggi akan lebih banyak memberi pengaruh terhadap penerima pesan.

b) Daya tarik: ialah daya tarik fisik maupun non fisik. Adanya daya tarik ini akan mengundang simpati penerima pesan komunikasi. Pada akhirnya, penerima pesan akan dengan mudah menerima pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator.

c) Kemampuan intelektual: ialah tingkat kecakapan, kecerdasan dan keahlian seorang komunikator. Kemampuan intelektual itu diperlukan seorang komunikator, terutama dalam hal menganalisis suatu kondisi sehingga bisa mewujudkan cara komunikasi yang sesuai.

d) Integritas atau keterpaduan sikap dan perilaku dalam aktivitas sehari-hari. Komunikator yang memiliki keterpaduan, kesesuaian antara ucapan dan tindakannya akan lebih disegani oleh komunikan.

e) Kepekaan sosial, yaitu suatu kemampuan komunikator untuk memahami situasi di lingkungan hidupnya. Apabila situasi di lingkungan sedang sibuk, maka, komunikator perlu mencari waktu lain yang lebih tepat untuk menyampaikan suatu informasi kepada orang lain.

f) Keterpercayaan, kalau komunikator dipercaya oleh komunikan maka, akan lebih mudah menyampaikan pesan dan memengaruhi sikap orang lain.

g) Kematangan tingkat emosional, ialah kemampuan komunikator untuk mengendalikan emosinya, sehingga tetap dapat melaksanakan komunikasi dalam suasana yang menyenangkan di kedua belah pihak.

h) Berorientasi kepada kondisi psikologis komunikan, artinya seorang komunikator perlu memahami kondisi psikologis orang yang diajak bicara. Diharapkan komunikator dapat memilih saat yang paling tepat untuk menyampaikan suatu pesan kepada komunikan.

i) Komunikator harus bersikap supel, ramah, dan tegas.

2. Faktor keberhasilan dilihat dari sudut komunikan

a) Komunikan yang cakap akan mudah menerima dan mencerna materi yang diberikan oleh komunikator.

b) Komunikan yang mempunyai pengetahuan yang luas akan cepat menerima informasi yang diberikan komunikator.

c) Komunikan harus bersikap ramah, supel, dan pandai bergaul agar tercipta proses komunikasi yang lancar.

d) Komunikan harus memahami dengan siapa ia berbicara.

e) Komunikan bersikap bersahabat dengan komunikator.

3. Faktor keberhasilan dilihat dari sudut pesan

   a) Pesan komunikasi interpersonal perlu dirancang dan disampaikan sedemikian rupa sehingga dapat menumbuhkan perhatian komunikan.

   b) Lambang-lambang yang dipergunakan harus benar-benar dapat dipahami oleh kedua belah pihak, yaitu komunikator dan komunikan.

   c) Pesan-pesan tersebut disampaikan secara jelas dan sesuai dengan kondisi maupun situasi setempat.

   d) Tidak menimbulkan multi interpretasi atau penafsiran yang berlainan.

   e) Sediakan informasi yang praktis, berguna, dan membantu komunikan melakukan tindakan yang diinginkan.

   f) Berikan fakta, buka kesan dengan cara menyampaikan kalimat konkret, detail, dan spesifik disertai bukti untuk mendukung opini.

   g) Tawarkan rekomendasi dengan cara mengemukakan langkah-langkah yang disarankan untuk membantu komunikan menyelesaikan masalah yang dihadapi.[68]

[68] Suranto Aw, *Op.Cit*, h. 84-86

f. Ciri - Ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Barnlund sebagaimana dikutip oleh Alo Liliweri mengemukakan beberapa ciri untuk mengenali komunikasi antarpribadi, sebagai berikut:

1. Bersifat spontan
2. Tidak mempunyai struktur
3. Terjadi secara kebetulan
4. Tidak mengejar tujuan yang telah direncanakan
5. Identitas keanggotaannya tidak jelas
6. Dapat terjadi hanya sambil lalu[69]

Sedangkan ciri-ciri komunikasi antarpribadi menurut Rogers adalah sebagai berikut :

1. Arus pesan cenderung dua arah;
2. Konteks komunikasinya dua arah;
3. Tingkat umpan balik yang lebih tinggi;
4. Kemampuan mengatasi tingkat selektivitas, terutama selektivitas keterpaan tinggi;
5. Kecepatan jangkauan terhadap khalayak yang besar relatif lambat;
6. Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap[70]

Dan ciri-ciri komunikasi interpersonal menurut Suranto Aw adalah sebagai berikut :

1. Arus pesan dua arah
2. Suasana non formal
3. Umpan balik segera
4. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat
5. Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun non verbal[71]

---

[69] Wiryanto, *Op.Cit*, h. 33
[70] *Ibid*, h. 35
[71] Suranto Aw, *Op.Cit*, h. 14-15

Dari ketiga pendapat ahli di atas, dapat disintesiskan bahwa ciri-ciri komunikasi interpersonal adalah arus pesan berupa dua arah, adanya umpan balik dengan cepat, bersifat spontan atau kebetulan, tidak adanya struktur jelas atau bersifat non formal, dan efek yang ditimbulkan adalah terjadinya perubahan sikap serta interaksi dalam berkomunikasi berada dalam jarak yang sangat dekat sehingga jangkauan terhadap khalayak yang besar relatif lambat.

g. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki klasifikasi masing-masing. Redding mengembangkan klasifikasi komunikasi interpersonal menjadi interaksi intim, percakapan sosial, interogasi atau pemeriksaan dan wawancara. Di bawah ini penjelasan dari masing-masing klasifikasi komunikasi interpersonal :

1. Interaksi intim

Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, pasangan yang sudah menikah, anggota keluarga, dan orang-orang yang mempunyai ikatan emosional yang kuat. Kekuatan dari hubungan menentukan iklim interaksi yang terjadi. Di dalam organisasi, hubungan ini dikembangkan dalam sistem komunikasi informal. Misalnya, hubungan yang terlibat di antara kedua orang

teman baik dalam organisasi, yang mempunyai interaksi personal mungkin di luar peranan dan fungsinya dalam organisasi.

2. Percakapan sosial

Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana dengan sedikit berbicara. Percakapan biasanya tidak begitu terlibat secara mendalam. Tipe komunikasi tatap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi. Jika dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat di luar organisasi seperti, keluarga, olahraga, isu politik, ini adalah merupakan contoh percakapan sosial.

3. Interogasi atau Pemeriksaan

Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari pada yang lain. Misalnya seorang pengacara memeriksa seorang saksi atau seorang pelaksana hukum menanyai seorang tersangka. Perdebatan dan pertengkaran secara verbal adalah bentuk interogasi di mana kedua pihak menuntut satu sama lain dan kontrol sebentar-bentar bertukar. Pertengkaran verbal sering ditandai dengan isu benar atau salah. Debat diatur oleh sejumlah aturan dan umumnya lebih formal dari pada perkelahian. Meskipun bentuk komunikasi ini tidaklah selalu diingini tetapi ada dalam organisasi.

Misalnya, bila seorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi untuk kepentingan pribadinya, biasanya karyawan tersebut diinterogasi oleh atasannya untuk mengetahui benar atau tidaknya tuduhan.

4. Wawancara

Wawancara adalah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Salah seorang mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi dan yang lainya mendengarkan dengan baik kemudian memberikan jawaban yang dikehendaki sampai tujuan wawancara tercapai. Misalnya, seorang dosen penasihat akademis mewawancarai mahasiswa yang dibimbingnya untuk mendapatkan informasi yang lebih jauh mengenai mahasiswa tersebut.[72]

h. Tipe - Tipe Komunikasi Interpersonal

Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss menjelaskan bahwa komunikasi insan atau komunikasi antar manusia muncul dalam beberapa tipe situasi yang berbeda, yaitu: (1) komunikasi satu orang, (2) wawancara, (3) komunikasi kelompok kecil, (4) komunikasi public, (5) komunikasi organisasional, dan (6) komunikasi massa. Dari keenam tipe komunikasi antar manusia ini, apabila dikaitkan dengan karakteristik komunikasi interpersonal yang bersifat diadik

[72] Arni Muhammad, *Op.Cit*, h. 159-160

dan langsung (tatap muka), maka, dapat dikemukakan di sini tiga tipe komunikasi interpersonal, yaitu: (1) komunikasi dua orang, (2) wawancara, dan (3) komunikasi kelompok kecil.

1. Komunikasi Dua Orang

Komunikasi dua orang atau komunikasi diadik mencakup segala jenis hubungan antar pribadi, antara satu orang dengan orang lain, mulai dari hubungan yang paling singkat (kontak) biasa, sampai hubungan yang bertahan lama dan mendalam. Contoh komunikasi diadik adalah suami-istri, guru-murid, pimpinan-bawahan, dan sebagainya. Contoh komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang terlibat komunikasi berada dalam jarak yang dekat. Kontak merupakan tipe komunikasi dua orang yang berlangsung singkat, karena di antara dua orang itu barangkali hanya saling memandang, tegur sapa, tersenyum, dan sebagainya.namun demikian, kontak dapat berlanjut pada terjadinya komunikasi dua orang yang lebih mendalam, seperti persahabatan dan kerjasama.

Dalam proses komunikasi diadik, sifat hubungan antara dua orang yang saling berinteraksi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yakni: komunikasi yang bersifat terbuka, ditandai dengan sikap keterbukaan di antara keduanya. Pola komunikasi seperti ini sering dinamakan pola komunikasi “dokter-pasien” ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan

pasien kepada dokter, dan sebaliknya. Sikap keterbukaan pasien ditunjukkan dengan kesediaan menjawab secara jujur mengenai penyakit yang dideritanya. Sementara itu, keterbukaan sang dokter ditunjukkan oleh penyampaian informasi rencana tindakan yang akan diambil oleh dokter.

Untuk pola komunikasi diadik yang bersifat tertutup, contohnya adalah proses interogasi. Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang berada dalam kontrol, di mana satu pihak meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain, sementara pihak lain justru berusaha menyimpan informasi yang benar, dan memberikan informasi yang tidak benar untuk mengelabuhi pihak penginterogasi. Misalnya, seorang karyawan diduga mengambil barang-barang milik perusahaan maka atasannya akan menginterogasi untuk mengetahui kebenarannya. Sikap tertutup pihak yang diinterogasi ditunjukkan dengan alotnya penyampaian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diterimanya. Sedangkan sikap tertutup pihak penginterogasi diindikasikan oleh cara dia bertanya, di mana dalam setiap pertanyaan yang dikembangkan selalu tersimpan “agenda” yang tidak diketahui oleh orang yang diinterogasi.

Komunikasi diadik dapat bersifat sebagai interaksi intim dan longgar. Interaksi intim ditandai oleh adanya kedekatan hubungan kedua belah pihak yaitu dengan adanya ikatan emosional yang kuat di antara keduanya. Misalnya, saudara kandung, keluarga, sahabat, orangtua dengan anak,

suami dengan istri, dan sebagainya. Interaksi di antara dua orang yang bersifat longgar dikarenakan yang menjadi ikatan interaksi itu semata-mata kebutuhan fungsional, tidak ada ikatan emosional. Misalnya, komunikasi antara seorang petugas pengatur lalu lintas dengan pengguna jalan, interaksi di antara keduanya semata-mata pertimbangan kepentingan fungsional yaitu menciptakan ketertiban lalu lintas.

Komunikasi interpersonal dua orang dapat terjadi secara primer maupun sekunder. Apabila pihak-pihak yang mengadakan komunikasi dapat langsung bertemu dan berhadapan muka, hal itu dikatakan bersifat primer. Sedangkan apabila dalam kontak itu diperlukan suatu perantara yang dapat berupa orang-perorangan atau media, dapat dikatakan kontak tersebut bersifat sekunder. Tipe komunikasi interpersonal primer (tatap muka) penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi, karena masing-masing pihak dapat membina kualitas hubungan dengan adanya ikatan emosional di antara keduanya. Misalnya dua orang karyawan bersama-sama menyempatkan diri berbicara tentang perhatian, minat di luar urusan pekerjaan di perusahaan, seperti membicarakan olah raga, isu politik, isu pendidikan, dan sebagainya.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu tipe komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Misalnya, seorang pimpinan mewawancarai karyawan yang menjadi bawahannya untuk mencari informasi mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan. Dalam komunikasi interpersonal tipe wawancara ini, arah distribusi pesan bersifat relatif tetap. Pewawancara bertindak sebagai perancang dan pencipta berbagai pertanyaan, sedangkan terwawancara bertindak sebagai penerima pertanyaan, dan selanjutnya menyampaikan jawaban atau umpan balik.

Keefektifan wawancara ditentukan oleh sejauh mana informasi yang ingin dikumpulkan telah tercapai. Oleh karena itu, agar informasi-informasi penting yang diinginkan dapat diperoleh dari pihak terwawancara, maka, seorang pewawancara perlu membuat semacam pedoman wawancara yang berisi butir-butir pertanyaan penting yang akan diajukan. Jadi, fungsi pedoman wawancara adalah untuk mengontrol fokus materi wawancara itu sendiri. Keefektifan wawancara juga dipengaruhi oleh mutu jawaban dari pihak terwawancara. Dalam kaitan ini, perlu diingat bahwa mutu jawaban sangat tergantung pada apakah terwawancara dapat menangkap isi pertanyaan dengan tepat, serta bersedia menjawabnya dengan baik.

3. Komunikasi kelompok kecil

Komunikasi kelompok kecil merupakan salah satu tipe komunikasi interpersonal, di mana beberapa orang terlibat dalam suatu pembicaraan, percakapan, diskusi, musyawarah, dan sebagainya. Istilah “kelompok kecil” memiliki tiga makna: (1) jumlah anggota kelompok itu memang hanya sedikit orang; (2) di antara para anggota kelompok itu saling mengenal dengan baik; dan (3) pesan yang dikomunikasikan bersifat unik, khusus, dan terbatas bagi anggota sehingga tidak sembarang orang dapat bergabung dalam kelompok itu.

Jalaluddin Rakhmat mengatakan bahwa tidak setiap himpunan orang disebut kelompok. Orang yang berkumpul di pasar bukanlah kelompok. Syarat disebut sebagai kelompok adalah kesadaran para anggota-anggotanya akan ikatan yang sama yang memersatukan mereka. Kelompok mempunyai tujuan dan melibatkan interaksi di antara anggota-anggotanya. Kelompok mempunyai dua tanda psikologis: (1) setiap anggota kelompok merasa terikat dengan kelompok (ada *sense of belonging*); dan (2) nasib anggota kelompok saling bergantung satu sama lainnya.[73]

[73] Suranto, *Op.Cit*, h. 16-19

i. Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Menurut Kumar efektivitas komunikasi antarpribadi mempunyai lima ciri, sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*), kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi;
2. Empati (*empathy*), merasakan apa yang dirasakan orang lain;
3. Dukungan (*supportiveness*), situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif;
4. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif;
5. Kesetaraan (*equality*), pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.[74]

E.M. Rogers mengemukakan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat berubah menjadi efektif apabila komunikator/sumber mempunyai kemampuan memroyeksikan diri pada orang lain (*emphatic ability*).[75]

Keefektifan komunikasi interpersonal dapat pula dijelaskan dari perspektif *The 5 Inevitable Laws of Effective Communication*atau lima hukum komunikasi efektif. Lima hukum itu meliputi : *Respect*, *Empathy*, *Audible*, *Clarity*, dan *Humble* disingkat *REACH* yang berarti meraih. Hal ini relevan dengan prinsip komunikasi interpersonal, yakni sebagai upaya bagaimana

[74] *Ibid*, h. 36
[75] H.A.W. Widjaja, *Op.Cit*, h. 92

meraih perhatian, pengakuan, cinta kasih, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

1. *Respect*

Hukum pertama dalam mengembangkan komunikasi interpersonal yang efektif adalah *respect*. Ialah sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan. Rasa hormat dan saling menghargai merupakan hukum yang pertama dalam kita berkomunikasi dengan orang lain. Ingatlah bahwa pada prinsipnya manusia ingin dihargai dan dianggap penting. Jika kita bahkan harus mengritik atau memarahi seseorang, lakukan dengan penuh respek terhadap harga diri dan kebanggaan seseorang. Jika kita membangun komunikasi dengan rasa dan sikap saling menghargai dan menghormati, maka, kita dapat membangun kerjasama yang menghasilkan sinergi yang akan meningkatkan kualitas hubungan antar manusia.

2. *Empathy*

Empathy (empati) adalah kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain. Contohnya: janganlah anda melanggar ketertiban dalam suatu antrian. Cobalah anda merenungkan, tempatkan diri anda dalam situasi dan kondisi bila anda sedang antri, tiba-tiba ada orang yang datang belakangan tetapi langsung

mendapatkan pelayanan di loket. Bagaimana sikap anda? Salah satu prasyarat utama dalam memiliki sikap empati adalah kemampuan kita untuk mendengarkan atau mengerti terlebih dahulu sebelum didengarkan atau dimengerti oleh orang lain. Komunikasi empatik dilakukan dengan memahami dan mendengar orang lain terlebih dahulu, kita dapat membangun keterbukaan dan kepercayaan yang kita perlukan dalam membangun kerjasama atau sinergi dengan orang lain.

Rasa empati akan meningkatkan kemampuan kita untuk menyampaikan pesan dengan cara dan sikap yang akan memudahkan penerima komunikan menerimanya. Oleh karena itu, memahami perilaku komunikan merupakan keharusan. Dengan memahami perilaku komunikan, maka, kita dapat berempati dengan apa yang menjadi kebutuhan, keinginan, minat, harapan, dan kesenangan dari komunikan. Jadi, sebelum kita membangun komunikasi atau mengirimkan pesan, kita perlu mengerti dan memahami dengan empati calon penerima pesan kita. Sehingga nantinya pesan kita akan dapat tersampaikan tanpa ada halangan psikologis atau penolakan dari penerima.

3. Audible

Makna dari *audible* antara lain: dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik. Jika empati berarti kita harus mendengar terlebih dahulu

ataupun mampu menerima umpan balik dengan baik, maka, *audible* berarti pesan yang kita sampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4. Clarity

Selain bahwa pesan harus dapat dimengerti dengan baik, maka hukum keempat yang terkait dengan itu adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan. *Clarity* dapat pula berarti keterbukaan dan transparansi. Dalam berkomunikasi interpersonal kita perlu mengembangkan sikap terbuka (tidak ada yang ditutupi atau disembunyikan) sehingga dapat menimbulkan rasa percaya (*trust*) dari penerima pesan.

5. Humble

*H*ukum kelima dalam membangun komunikasi interpersonal yang efektif adalah sikap rendah hati. Sikap ini merupakan unsur yang terkait dengan hukum pertama untuk membangun rasa menghargai orang lain, biasanya didasari oleh sikap rendah hati yang kita miliki. Sikap rendah hati pada intinya antara lain: sikap melayani, sikap menghargai, mau mendengar dan menerima kritik, tidak sombong dan memandang rendah orang lain, berani mengakui kesalahan, rela memaafkan, lemah lembut, dan penuh pengendalian diri, serta mengutamakan kepentingan yang lebih besar.

Jika komunikasi yang kita bangun didasarkan pada lima hukum pokok komunikasi yang efektif ini, maka, kita dapat menjadi seorang komunikator yang handal, dapat menyampaikan pesan dengan cara yang sesuai dengan keadaan komunikan. Komunikasi interpersonal yang tidak memertimbangkan keadaan komunikan, akan menghasilkan komunikasi yang arogan, satu arah, dan seringkali menjengkelkan orang lain.[76]

j. Hambatan Komunikasi Interpersonal

Dalam berdiskusi atau tukar pikiran, tentu kita pernah berusaha untuk berkomunikasi dengan sebaik-baiknya. Namun, komunikasi dapat menjadi gagal dan tidak adanya capaian yang dituju karena berbagai alasan. Usaha untuk berkomunikasi secara memadai kadang-kadang diganggu oleh hambatan-hambatan tertentu. Adapun faktor-faktor yang dapat menghambat efektivitas komunikasi interpersonal dapat disebutkan di bawah ini:

1) Kredibilitas komunikasi rendah

Komunikator yang tidak berwibawa di hadapan komunikan, menyebabkan berkurangnya perhatian komunikan terhadap komunikator.

[76] Suranto *Aw, Op.Cit*, h. 80-82

2) Kurangnya memahami latar belakang sosial dan budaya

Nilai-nilai sosial budaya yang berlaku di suatu komunitas atau di masyarakat harus diperhatikan, sehingga komunikator dapat menyampaikan pesan dengan baik, tidak bertentangan dengan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku. Sebaliknya, antara pihak-pihak yang berkomunikasi perlu menyesuaikan diri dengan kebiasaan yang berlaku.

3) Kurang memahami karakteristik komunikan

Karakteristik komunikan meliputi tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan sebagainya perlu dipahami oleh komunikator. Apabila komunikator kurang memahami, cara komunikasi yang dipilih mungkin tidak sesuai dengan karakteristik komunikan dan hal ini dapat menghambat komunikasi karena dapat menimbulkan kesalahpahaman.

4) Prasangka buruk

Prasangka negatif antara pihak-pihak yang terlibat komunikasi harus dihindari, karena dapat mendorong ke arah sikap apatis dan penolakan.

5) Verbalistis

Komunikasi yang hanya berupa penjelasan verbal berupa kata-kata saja akan membosankan dan mengaburkan komunikan dalam memahami makna pesan.

6) Komunikasi satu arah

Komunikasi berjalan satu arah, dari komunikator kepada komunikan terus-menerus dari awal sampai akhir, menyebabkan hilangnya kesempatan komunikan untuk meminta penjelasan terhadap hal-hal yang belum dimengerti.

7) Tidak menggunakan media yang tepat

Pilihan penggunaan media yang tidak tepat menyebabkan pesan yang disampaikan sukar dipahami oleh komunikan.

8) Perbedaan bahasa

Perbedaan bahasa menyebabkan terjadinya perbedaan penafsiran terhadap simbol-simbol tertentu. Bahasa yang kita gunakan untuk berkomunikasi dapat berubah menjadi penghambat bila dua orang mendefinisikan kata, frasa, atau kalimat tertentu secara berbeda. Ketika seorang pimpinan meminta Anda menyelesaikan penyusunan konsep pidato “sesegera mungkin”, apakah itu berarti 10 menit? 10 jam? Ataukah satu hari? Ketika seorang juri memberikan predikat “lumayan” kepada peserta komtes menyanyi, apakah itu berarti nilainya 5, 6, ataukah 7?

9) Perbedaan persepsi

Apabila pesan yang dikirimkan oleh komunikator dipersepsikan sama oleh komunikan, maka, keberhasilan komunikasi menjadi lebih baik. Namun perbedaan latar belakang sosial budaya, seringkali mengakibatkan perbedaan persepsi, karena semakin besar perbedaan latar belakang budaya, semakin besar pula pengalaman bersama.[77]

Dapat disimpulkan bahwa banyaknya faktor penghambat keefektifan komunikasi. Hal ini dapat terlihat dari faktor pengetahuan luas yang akan kondisi latar belakang komunikan dan komunikator sehingga terjadilah ketidaktahuan dan kurangnya informasi yang didapat dari hasil komunikasi dan interaksi yang telah dilakukan antar individu bahkan lebih.

3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja

Berdasarkan pendapat Fred Luthans dalam buku elektronik (*eBook*) *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach, Twelfth Edition* mengemukakan bahwa terdapat teori yang terkait antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja sehingga terjadi hubungan positif. Teori atau hubungan keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja adalah sebagai berikut : *Feedback is one form of interpersonal communication that*

[77] *Ibid*, h. 86-87

can be used to effectively manage behavior and improve performance.[78] Masukan adalah satu bentuk dari komunikasi interpersonal yang bisa digunakan untuk mengatur perilaku dengan tepat guna dan meningkatkan kinerja.

Sedangkan berdasarkan pendapat kedua dari Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam buku elektronik (*eBook*) *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution, Fourth Edition* mengemukakan bahwa terdapat teori yang berhubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja sehingga terjadi hubungan positif. Teori atau hubungan keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja adalah sebagai berikut : *Effective interpersonal communication depends on the sender's ability to get the message across and the receiver's performance as an active listener*.[79] Komunikasi interpersonal yang efektif terikat dengan kemampuan pengirim untuk mendapatkan pesan yang bersinggungan dan kinerja penerima sebagai pendengar yang aktif.

Dari kedua hal di atas, komunikasi interpersonal berhubungan erat dengan peningkatan kinerja atau kerja saat arahan dari komunikasi yang baik akan berdampak pada kualitas kinerja yang baik juga dan memberikan sumbangan bagi pengembangan dan perkembangan guru-guru melalui

[78] Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach Twelfth Edition*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 271
[79] Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities for Workplace Revolution Fourth Edition*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008) h. 327

penerimaan pesan komunikasi aktif dari guru sebagai pendengar serta lingkungan kerja tersebut menjadi kondusif dalam hal interaksi sosial di dalamnya. Proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi guru merupakan suatu kegiatan interaksi yang dilakukan dalam rangka mencapai kinerja yang baik dan berkualitas sehingga arus komunikasi interpersonal yang dijalankan berlangsung dengan baik dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga kuat dapat memengaruhi kinerja adalah faktor komunikasi interpersonal. Dalam dunia kerja, komunikasi interpersonal merupakan bagian terpenting dalam menentukan pencapaian tujuan, khususnya pencapaian kinerja yang diharapkan oleh para pegawai dan organisasi kerja. Komunikasi interpersonal menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan karena melalui interaksi komunikasi inilah, antar individu baik rekan kerja atau terhadap atasan dan bawahan dapat memahami pesan yang dimaksud melalui transfer informasi yang mengandung persamaan makna di dalamnya. Komunikasi yang efektif memberikan pengaruh besar bagi kedua individu yang saling terikat dalam suatu interaksi, khususnya kepala sekolah dengan guru. Komunikasi interpersonal yang dilakukan secara efektif membuat guru memahami pesan dan petunjuk dari kepala sekolah dikarenakan guru tersebut berperan sebagai pendengar yang aktif dan berkeinginan untuk mendengarkan setiap apa yang dikomunikasikannya sehingga siklus seperti ini akan berjalan secara berkelanjutan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti mengkaji dua hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Pertama, skripsi dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar” oleh Yashinta Ayu Wardhani Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret tahun 2012. Skripsi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tiga variabel yaitu variabel komunikasi interpersonal dan variabel motivasi berprestasi serta variabel kinerja guru.

Hasil penelitian ini menggambarkan tentang adanya: 1. Hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru; 2. Hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; 3. Hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Hal ini dijelaskan melalui populasi dalam penelitian ini yaitu guru kelas di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 23 sekolah. Sampling menggunakan *purposive cluster random sampling*, sehingga diperoleh 10 sekolah yang terdiri dari 48 guru yang telah memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja guru, skala komunikasi

interpersonal, dan skala motivasi berprestasi. Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua adalah analisis korelasi parsial, dan selanjutnya untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda.

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (rx_1y) sebesar 0,452, p<0,05, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (rx_2y) sebesar 0,167, p> 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,773, p<0,05 dan F_{hitung}33.409 > F_{tabel}3,204. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.[80]

Kedua, skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta" oleh Adlan Adam Jurusan Pendidikan Pra Sekolah dan Sekolah Dasar Program Studi Pendidikan

[80] https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=19&ved=0ahUKEwiCnsfq4K7NAhUBKpQKHUojCKU4ChAWCEUwCA&url=https%3A%2F%2Fdglib.uns.ac.id%2Fdokumen%2Fdownload%2F27408%2FNTgwMTg%3D%2FHubungan-Antara-Komunikasi-Interpersonal-dan-Motivasi-Berprestasi-dengan-Kinerja-Guru-Sekolah-Dasar-Negeri-di-Kecamatan-Colomadu-Kabupaten-Karanganyar-abstrak.pdf&usg=AFQjCNEiVcf4PJmgu4Zjq1AFbgrx1YOmfA&sig2=TdcFxfyNHZlb8ZanDsA_Cg&cad=rja diakses pada tanggal 15 Juni 2016 pukul 13:25

Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2014. Skripsi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendekatan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah 171 guru. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* sebanyak 146 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji asumsi Yang dilakukan adalah uji normalitas dan linieritas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gondokusuman yang ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 9,797 dengan signifiikansi sebesar 0,002 < 0,05.[81]

[81] http://eprints.uny.ac.id/14246/1/SKRIPSI.pdf diakses pada tanggal 15 Juni 2016 pukul 13:40

C. Kerangka Berpikir

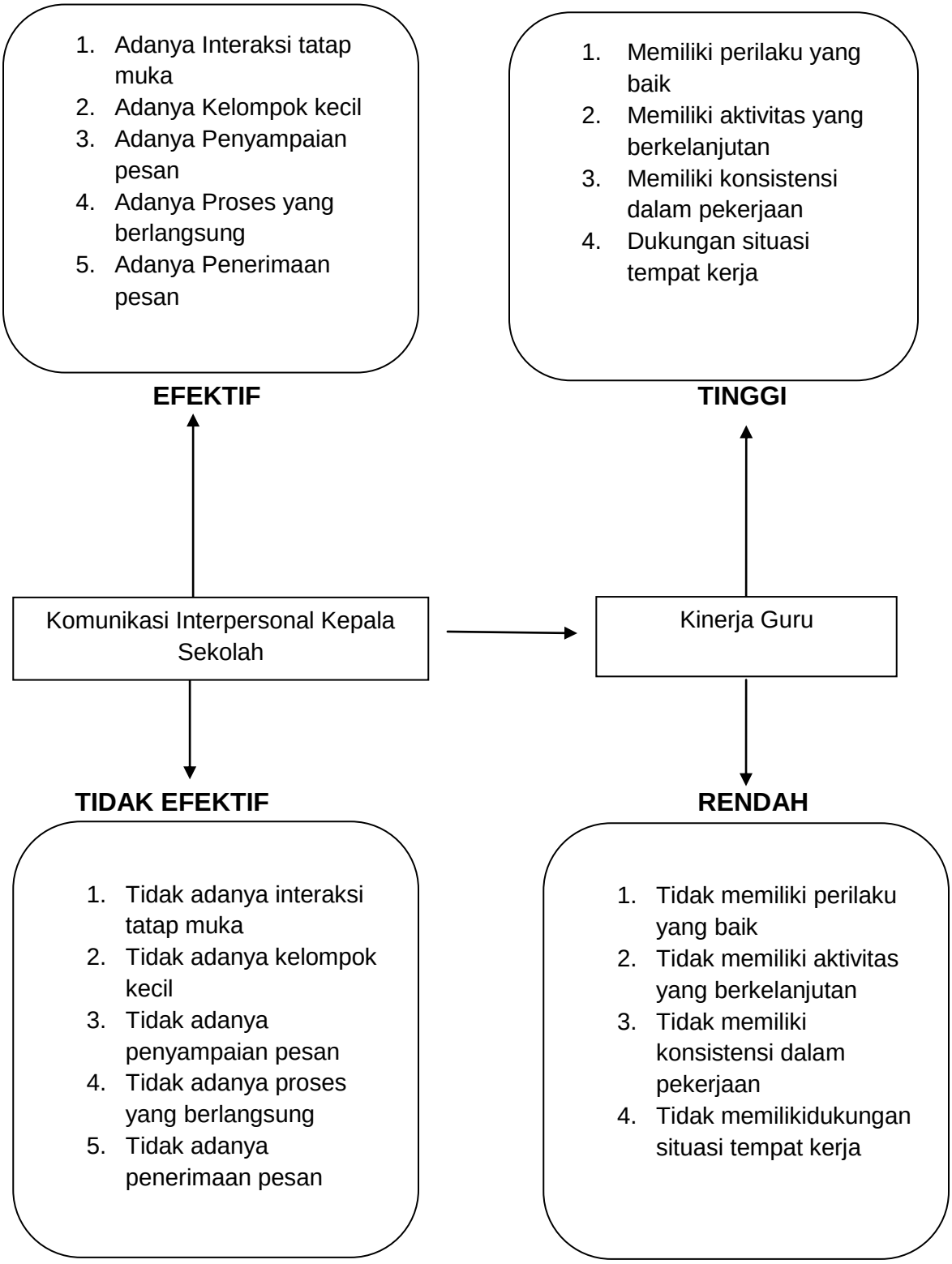
Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Komunikasi merupakan suatu proses berkelanjutan antar warga sekolah untuk saling berinteraksi demi tercapainya kesepakatan atau tujuan yang akan dicapai, khususnya komunikasi kepala sekolah dengan para guru. Komunikasi dalam arti luas mengartikan bahwa komunikasi tidak sebatas interaksi antar individu yang saling sepaham pemikirannya. Namun, komunikasi juga dapat memberikan dan mentransformasikan pengetahuan yang dapat berkembang sejalan dengan adanya penukaran informasi yang ingin didapatkan oleh kedua belah pihak tentunya.

Kinerja guru sangat dibutuhkan bagi sekolah dalam rangka peningkatan dan pengembangan kualitas pembelajaran di kelas. Tentu, hal ini berdampak pada kondisi belajar mengajar dan motivasi belajar siswa di kelas. Jika kinerja guru baik akan memengaruhi kualitas dan kompetensi yang dimiliki peserta didik tersebut dalam menyerap ilmu yang ditransformasikan melalui aktivitas-aktivitasnya selama di sekolah, baik dalam hal perkembangan kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya diukur sekedar mengajarkan materi yang berasal dari buku dan modul saja. Namun, harus memiliki keinginan dalam

pembangunan karakter dan kepribadian siswa yang berjiwa nasionalis dan menjunjung Bhineka Tunggal Ika.

Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik dan efektif di antara guru maupun kepala sekolah, maka, akan tercipta hubungan kerja yang kondusif dan penerapan kerja yang sesuai harapan bersama. Hal ini diharapkan dapat memengaruhi dan mengubah sikap serta kemampuan guru, sehingga dapat mendorong, meningkatkan serta mengembangkan kinerja yang berkualitas di sekolah. Oleh karena itu, sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor dapat berperan dalam memenuhi kinerja guru agar lebih baik dan berkualitas dalam segala aktivitasnya di sekolah. Cara yang digunakan yaitu melalui pengondisian lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif agar dapat meningkatkan hasrat dan rencana guru dalam memenuhi kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan melakukannya dengan keikhlasan dan panggilan jiwa dalam diri. Selain itu, guru akan lebih bersemangat dalam mengajar dan mendidik peserta didik menjadi pribadi yang berkarakter. Agar lebih memerjelas hubungan kedua variabel di atas, maka, dapat digambarkan dengan bagan 2.1 sebagai berikut :


1. Adanya Interaksi tatap muka
2. Adanya Kelompok kecil
3. Adanya Penyampaian pesan
4. Adanya Proses yang berlangsung
5. Adanya Penerimaan pesan
EFEKTIF
1. Memiliki perilaku yang baik
2. Memiliki aktivitas yang berkelanjutan
3. Memiliki konsistensi dalam pekerjaan
4. Dukungan situasi tempat kerja
TINGGI
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah
Kinerja Guru
TIDAK EFEKTIF
1. Tidak adanya interaksi tatap muka
2. Tidak adanya kelompok kecil
3. Tidak adanya penyampaian pesan
4. Tidak adanya proses yang berlangsung
5. Tidak adanya penerimaan pesan
RENDAH
1. Tidak memiliki perilaku yang baik
2. Tidak memiliki aktivitas yang berkelanjutan
3. Tidak memiliki konsistensi dalam pekerjaan
4. Tidak memilikidukungan situasi tempat kerja

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari kerangka berpikir, hasil penelitian yang relevan, dan kajian teori di atas, maka, peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa : terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini terdiri dari 3 poin penting, di antaranya yaitu untuk memeroleh data empiris mengenai :

1. Komunikasi interpersonal kepala sekolah di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.
2. Kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.
3. Hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Tabel 3.1 Tempat Penelitian

No.	Sekolah	Alamat
1	SMK Kosgoro	Jl. Pajajaran No. 217 A
2	SMK Bina Warga 2 Bogor	Jl. Pangeran Sogiri No. 404
3	SMK Bina Warga 1 Bogor	Jl. Pangeran Sogiri No. 404
4	SMK Karya Nugraha Bogor	Jl. Mandala Blk No. 16
5	SMK Kamandaka	Jl. Bangbarung Raya
6	SMK IT An Naba	Jl. Ciremai Ujung No. 53
7	SMK Alqi Profesi Bogor	Jl. Cendawan B No. 12
8	SMK Pandutama Bogor	Jl. Raya Perum Indraprasta II
9	SMK Analis Kimia YKPI Bogor	Jl. H. Achmad Sobana
10	SMK PGRI 3 Bogor	Jl. P dan K No. 24 Bogor
11	SMK Pembangunan	Jl. Pajajaran No. 63
12	SMK Farmasi Tunas Mandiri	Jl. Arimbi 4 Indraprasta I
13	SMK Bina Mandiri Bogor	Jl. Raya Kedunghalang KM 3
14	SMK Farmasi Bogor	Jl. Raden Koyong No. 36
15	SMK Nusantara	Jl. Batara No. 11 B Rt 05/02
16	SMK Bina Profesi Bogor	Jl. Ciremai Ujung No. 234
17	SMK Kusuma Wardhana	Jl. Pangeram Sogiri No. 307

Adapun alasan untuk lokasi penelitian di atas karena didasari oleh beberapa pertimbangan yaitu antara lain :

1. Keinginan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di lingkungan sekolah tersebut.
2. Berdasarkan kedekatan jarak antara lokasi tempat tinggal peneliti dengan lokasi penelitian, sehingga memermudah peneliti untuk melakukan observasi, penelitian, dan memerlancar pengumpulan data.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2015 sampai dengan November 2016. Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut: a) Mengerjakan Bab I sampai dengan Bab III, b) Mengajukan proposal penelitian, c) Melakukan Seminar Usulan Penelitian (SUP), d) Membuat instrumen penelitian, e) Mengajukan izin penelitian ke sekolah tempat lokasi penelitian, g) Menurunkan instrumen final ke lapangan, h) Mengambil instrumen dan data terkait penelitian ke lapangan, i) Mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan, dan i) Membuat laporan penelitian, dan Sidang Skripsi (Tugas Akhir).

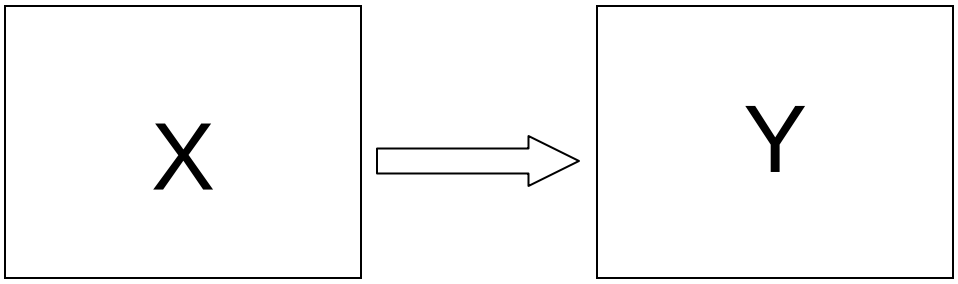
C. Metode dan Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode penelitian survei untuk mengumpulkan data/informasi dari sebagian populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tertentu. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang dihubungkan, maka, jenis penelitian deskriptif yang akan digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional adalah penelitian yang ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel.

2. Desain Penelitian

Pada penelitian ini, desain yang digunakan oleh peneliti adalah *one group one observation on persubject of two or more variable,* yaitu desain penelitian dilakukan dimana suatu kelompok dikenakan satu kali pengamatan dan setiap subjek dalam kelompok mempunyai dua atau lebih variabel. Untuk menggambarkan antar variabel maka, digunakan desain penelitian korelasi *Product moment.*Selanjutnya untuk menggambarkan hubungan antar kedua variabel tersebut, maka digambarkan desain sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan :

X : Komunikasi Interpersonal

Y : Kinerja

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[82] Jadi, populasi yang dipilih oleh peneliti yaitu guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor dengan jumlah 580 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[83] Sedangkan menurut Jonathan Sarwono, sampel adalah sub dari seperangkat

[82] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*(Bandung: Alfabeta, 2013) h. 148
[83]Sugiyono, *Op.Cit*., h.149

elemen yang dipilih untuk dipelajari.[84] Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling.*Dengan pengambilan secara acak dalam populasi tersebut. Peneliti menggunakan rumus menurut pendapat Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:;'

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

1 : Nilai Konstanta

e : Taraf signifikansi (2%, 5% atau 10%)

Berdasarkan rumusan di atas, maka besarnya ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah sebanyak 580 orang guru dan kesalahan 10% maka :

$$n = \frac{580}{1 + 580\ x\ 10\%^2}$$

$$n = 85{,}29$$

$n = 85$ (setelah pembulatan)

[84] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006) h.111

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisioner atau angket. Dalam penelitian ini juga, ada dua variabel yang diteliti yaitu : komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y).

1. Definisi Konseptual

   a. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah adalah proses yang dilakukan oleh seorang pimpinan sekolah dalam suatu interaksi tatap muka dengan individu satu dan yang lainnya dalam suatu lingkungan sekolah secara selektif, sistematis, dan berkelanjutan dengan maksud menyampaikan pesan, makna, pengertian, atau informasi terkait sesuatu hal secara langsung dengan berbagai dampaknya serta memberikan peluang dengan tujuan adanya umpan balik.

b. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kualitas individu yang dicapai melalui berbagai aktivitasnya di sekolah baik dalam sudut pandang perilaku, tujuan, komitmen, dan upaya-upayanya yang terus dikembangkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Definisi Operasional

a. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah adalah proses yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam suatu interaksi tatap muka dengan guru satu dan yang lainnya dalam suatu lingkungan sekolah secara selektif, sistematis, dan berkelanjutan dengan maksud menyampaikan pesan, makna, pengertian, atau informasi terkait sesuatu hal secara langsung dengan berbagai dampaknya serta memberikan peluang dengan tujuan adanya umpan balik, dengan indikator : (1) Interaksi tatap muka, (2) Kelompok kecil, (3) Penyampaian pesan, (4) Proses, (5) Penerimaan Pesan.

b. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kualitas guru yang dicapai melalui berbagai aktivitasnya di sekolah baik dalam sudut pandang perilaku, tujuan, komitmen, dan upaya-upayanya yang terus dikembangkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan indikator : (1) Perilaku seseorang, (2) Aktivitas, (3) Pekerjaan, (4) Situasi tempat kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas. Maka, indikator yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir
1	Komunikasi Interpersonal	a. Interaksi tatap muka	1,2,3,4,5,6,7,8
		b. Kelompok kecil	9,10,11,12 13,14,15,16
		c. Penyampaian pesan	17,18,19,20 21,22,23,24
		d. Proses	25,26,27,28 29,30,31,32
		e. Penerimaan pesan	33,34,35,36 37,38,39,40

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir
2	Kinerja	a. Perilaku seseorang	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		b. Aktivitas	11,12,13,14,1516,17,18,19,20
		c. Pekerjaan	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		d. Situasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

Peneliti menggunakan skala *Likert* untuk pemberian nilai atau bobot pada setiap instrumen. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.[85]

Angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (JR), Pernah (P), Tidak Pernah (TPR) untuk variabel komunikasi interpersonal. Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan alternatif jawaban yang sama, yaitu Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (JR), Pernah (P), Tidak Pernah (TPR).

[85]Sugiyono, *Op.Cit*., h.168

Tabel 3.3 Bobot atau Nilai Skala Likert

Alternatif Jawaban		Nilai Per Butir	
Variabel X	Variabel Y	Positif	Negatif
Sangat Sering (SS)	Sangat Sering (SS)	5	1
Sering (S)	Sering (S)	4	2
Jarang (JR)	Jarang (JR)	3	3
Pernah (P)	Pernah (P)	2	4
Tidak Pernah (TPR)	Tidak Pernah (TPR)	1	5

d. Uji Persyaratan Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.[86] Instrument dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi ketika instrument tersebut valid saat diuji. Begitu sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Tujuannya yaitu untuk mengukur apakah butir-butir instrumen pada penelitian ini memiliki validitas atau tingkat keabsahan yang tinggi. Rumus yang digunakan tersebut, yaitu:[87]

[86]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002) h.211

[87]*Ibid*., h.213

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor total

XY = Jumlah perkalian antara X dan Y

X = Jumlah skor tiap butir

Y = Jumlah skor total

X^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Hasil perhitungan setiap butir instrumen akan dibandingkan dengan r_{tabel}. Jika didapat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk menjaring data yang dibutuhkan. Sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir instrumen tersebut tidak valid dan tidak boleh digunakan untuk menjaring data.

Dari hasil perhitungan uji coba instrumen (lampiran) dengan jumlah responden uji coba sebanyak 20 orang guru dan α = 0,1 maka,

didapatkan angka kritis tabel yaitu 0,378. Untuk instrumen variabel X komunikasi interpersonal memiliki 40 butir pernyataan dan ditemukan 38 butir pernyataan yang *valid* dan terdapat 2 butir pernyataan yang *drop* yaitu di antaranya : 14 dan 17

Sementara untuk instrumen variabel Y kinerja memiliki 40 butir pernyataan, ditemukan 34 butir pernyataan yang *valid* dan terdapat 6 butir pernyataan yang *drop*yaitu di antaranya : 1,3,8,9,10, dan 17. Oleh karena itu, kisi-kisi instrumen penelitian ini menjadi :

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Setelah Uji Coba

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir
1	Komunikasi Interpersonal	a. Interaksi tatap muka	1,2,3,4,5,6,7,8
		b. Kelompok kecil	9,10,11,12, 13,15,16
		c. Penyampaian pesan	18,19,20, 21,22,23,24
		d. Proses	25,26,27,28 29,30,31,32
		e. Penerimaan pesan	33,34,35,36 37,38,39,40
2	Kinerja	a. Perilaku seseorang	2,4,5,6,7
		b. Aktivitas	11,12,13,14,15,16,18,19,20
		c. Pekerjaan	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		d. Situasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[88] Pengujian dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, dan stabil. Sehingga, bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah rumus *alpha* dikarenakan peneliti menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 melainkan dengan skala Likert. Berikut adalah rumus *Alpha Cronbach*:[89]

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \quad 1-\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir instrumen

σ^2 = Varians

[88] *Ibid.*, h.221
[89] *Ibid.*, h.239

$\sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2\ t$ = Varians total

Untuk memperoleh jumlah varians butir terlebih dahulu dicari varians setiap butirnya, kemudian dijumlahkan. Berikut adalah rumus untuk mencari varians :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum X\ ^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

X^2 = Jumlah kuadrat skor total

$X\ ^2$ = Jumlah skor total dikuadratkan

N = Jumlah sampel

Keputusan uji dari perhitungan reliabilitas adalah ketika r_{11} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Tetapi ketika didapat r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Hasil perhitungan reliabilitas pada variabel X sebesar 0,974 dan variabel Y sebesar 0,977. Dengan jumlah responden uji coba sebanyak 20 orang guru dengan nilai r_{tabel}= 0,378. Berdasarkan hasil

perhitungan tersebut, maka, angket kedua variabel dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, peneliti juga perlu menggunakan teknik analisis data sebagai uji prasyarat. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Uji *Liliefors*. Berikut adalah rumusnya:[90]

$$Lo = F\ z_i - S\ z_i$$

Keterangan :

L_o = Harga mutlak terbesar

$F\ z_i$ = Peluang angka baku

$S\ z_i$ = Proporsi angka baku

[90]Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005) h.468

Dalam menguji normalitas ini, perlu menempuh langkah-langkah sebagai berikut:[91]

a. Mengadakan pengamatan terhadap x_1, x_2, x_3, …x_n untuk menjadi bilangan baku z_1, z_2, z_3, …z_n dengan menggunakan rumus:

$$Z_i = \frac{x_i - x}{s}$$

Dimana, Z_i = bilangan baku

x_i = data sampel

x = rata-rata sampel

s = simpangan baku

b. Untuk setiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F_{(zi)} = P(z \leq z_i)$

c. Selanjutnya dihitung proporsi z_1, z_2, …z_n yang lebih kecil atau sama dengan z_i. Jika proporsi ini dinyatakan oleh $S_{(zi)}$, maka:

$$S_{(zi)} = \frac{banyaknya z_1,\ z_2, \ldots . z_n yang \leq z_i}{n}$$

d. Kemudian hitung selisih $F_{(zi)} - S_{(zi)}$ kemudian tentukan harga mutlaknya.

e. Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut.

[91] *Ibid*., h.466-467

Untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka nilai L_0 dibandingkan dengan L_{tabel} dengan kriteria normalitas sebagai berikut:

$L_o < L_{tabel}$ = menerima hipotesis nol (H_o) dengan kesimpulan data berdistribusi normal

$L_o > L_{tabel}$ = menolak hipotesis nol (H_o) dengan kesimpulan data tidak berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam uji linieritas ini menggunakan analisa regresi dimana variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel X, dan variabel yang dipengaruhi yaitu disebutvariabel terikat atau variabel Y. Rumus regresi linier adalah sebagai berikut:[92]

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel kriteria

X = Variabel prediktor

[92] *Ibid*., h.312

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi

Adapun rumus untuk mencari bilangan konstan (a) dan koefisien arah regresi (b) dalam rumus linier adalah:[93]

$$a = \frac{Y_i \ \sum X_i^2 - \sum X_i \ \sum X_i Y_i}{n\sum X_i^2 - \ \sum X_i \ ^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - \ \sum X_i \ \sum Y_i}{n\sum X_i^2 - \ \sum X_i \ ^2}$$

Keterangan :

a = Bilangan konstan

b = Bilangan regresi

X = Jumlah skor variabel X

Y = Jumlah skor variabel Y

n = Banyaknya sampel

Setelah diketahui nilai bilangan konstan (a) dan bilangan regresi (b), maka langkah selanjutnya dalam analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui ketepatan persamaan estimasi dapat digunakan

[93] *Ibid*., h.315

kesalahan standar estimasi. Rumus untuk mencari standar estimasi (Se) adalah sebagai berikut:

$$Se = \frac{\overline{\sum y^2 - a\sum y - b\sum xy}}{n-2}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap terikat (Y) melalui perumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho : β = 0

Ha : β ≠ 0

Jika β = 0, maka hipotesis 0 diterima yang berarti variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, sedangkan jika β ≠ 0, maka yang diterima adalah hipotesis alternatif dengan kesimpulan variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Hal ini dapat ditunjukan melalui uji t dengan rumus:

$$S_b = \frac{S_e}{\overline{\sum x^2 \quad \sum x^{\,2}/n}}$$

$$t = \frac{b-\beta}{s_b}$$

Nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan *(degree of freedom)* = n - 2 dan taraf signifikasi α=0,1.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari arti katanya, hipotesis memang berasal dari 2 penggalan kata, "*hypo*" yang artinya "di bawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Jadi, hipotesis yang kemudian cara menulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis.[94]

Pengujian hipotesis ini digunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut :

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

[94]Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, h.110

Keterangan :

r_{xy} =Koefisien korelasi antara X dan Y

N =Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor total

XY =Jumlah perkalian antara X dan Y

X =Jumlah skor tiap butir

Y =Jumlah skor total

X^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya adalah menentukan pengujian hipotesis statistik, dengan ketentuan :

H_o :ρ = 0, dengan kesimpulan tidak terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.

H_a : ρ >0, dengan kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.

Setelah mengetahui nilai r *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi guna menentukan derajat hubungan. Rumus yang digunakan adalah :

$$Kd = r_{xy}{}^2 \; x \; 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$r_{xy}{}^2$ = Koefisien korelasi *product moment*

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji *t* sebagai berikut :[95]

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

Keterangan :

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel

Dari tabel yang dihasilkan pada dk = n – 2 dengan taraf signifikansi α = 0,1 maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

[95]Sudjana, *Op.Cit.*, h.380

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima

Dari kriteria tersebut dapat dilihat bahwa jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dengan kesimpulan koefisien korelasi tidak signifikan, yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka yang diterima adalah H_a atau hipotesis alternatif dengan kesimpulan koefisien korelasi signifikan, yang mempunyai arti bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

F. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Jumlah dari populasi tersebut adalah 580 guru yang tersebar di 17 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti, yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dan rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti.

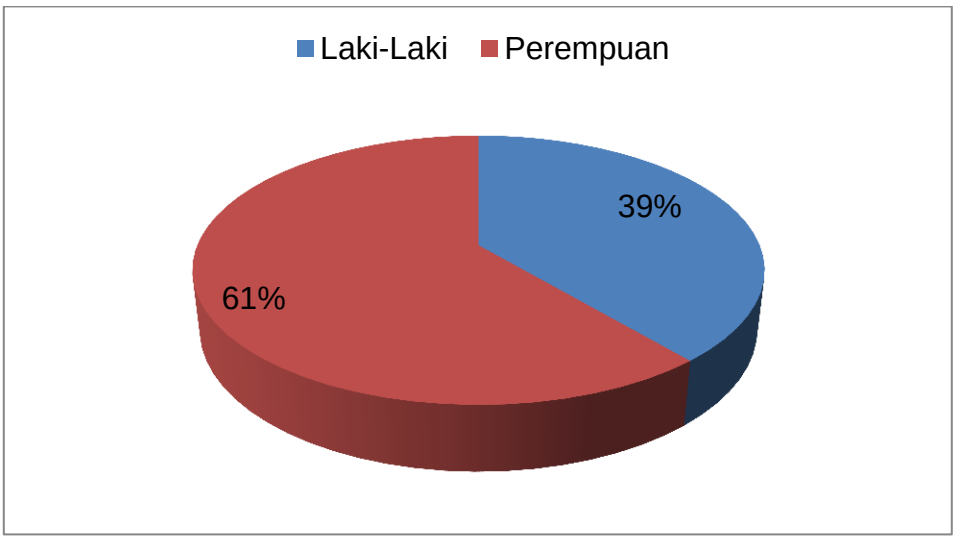
a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang yang terdiri dari 33 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 38.82% dan 52 orang guru berjenis kelamin perempuan atau sebesar 61.18%. distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	38.82%
2	Perempuan	52	61.18%
JUMLAH		**85**	**100%**

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram *pie* sebagai berikut :



Gambar 4.1. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

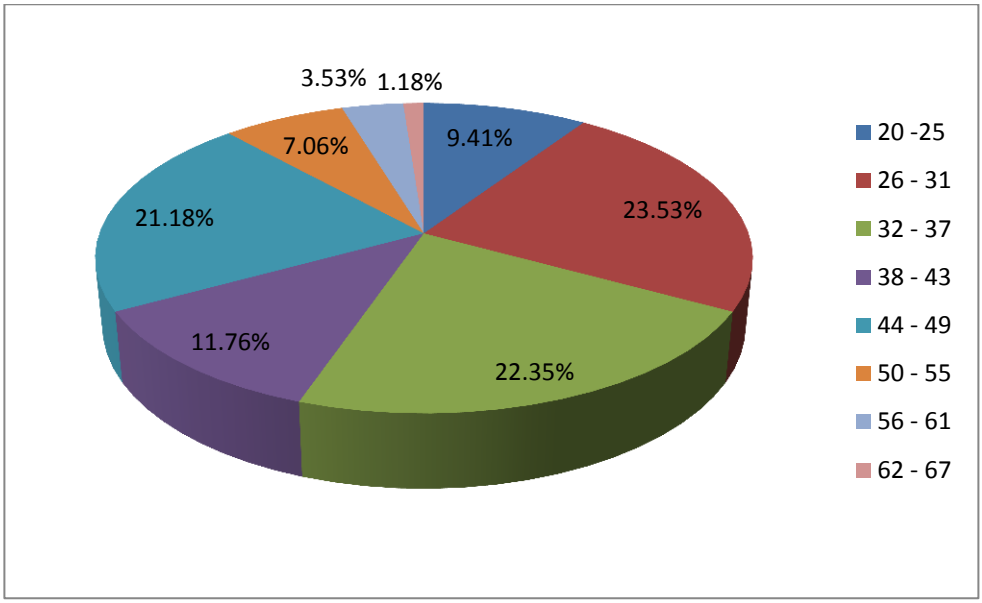
b. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia guru dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 20 - 25 tahun sebanyak 8 orang guru atau sebesar 9.41%, usia 26 - 31 tahun sebanyak 20 orang guru atau sebesar 23.53%, usia 32 - 37 sebanyak 19 orang atau sebesar 22.35%, usia 38 - 43 tahun sebanyak 10 orang guru atau sebesar 11.76%, usia 44 - 49 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 21.18%, usia 50 - 55 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 7.06%, usia 56 - 61 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 3.53%, dan usia 62 - 67 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 1.18%. Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 -25	8	9.41%
2	26 - 31	20	23.53%
3	32 - 37	19	22.35%
4	38 - 43	10	11.76%
5	44 - 49	18	21.18%
6	50 - 55	6	7.06%
7	56 - 61	3	3.53%
8	62 - 67	1	1.18%
JUMLAH		**85**	**100%**

Distribusi frekuensi dari karakteristik di atas dapat dilihat lebih jelas pada diagram *pie*berikut ini :



Gambar 4.2. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

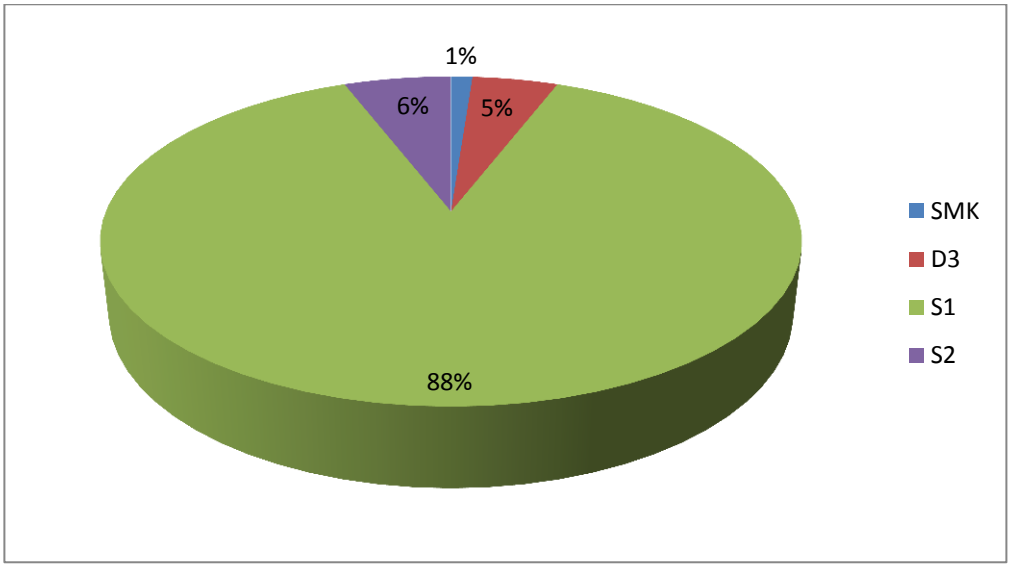
c. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir yang dimiliki guru dalam penelitian ini terdiri dari SMK atau sedang melanjutkan pendidikan sebanyak 1 orang guru atau sebesar 1,18%, D3 sebanyak 4 orang guru atau sebesar 4,71%, S1 sebanyak 75 orang guru atau sebesar 88,24%, dan S2 sebanyak 5 orang guru atau sebesar 5,88%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.3. Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMK	1	1.18%
2	D3	4	4.71%
3	S1	75	88.24%
4	S2	5	5.88%
JUMLAH		**85**	**100%**

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram *pie*sebagai berikut :



Gambar 4.3. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

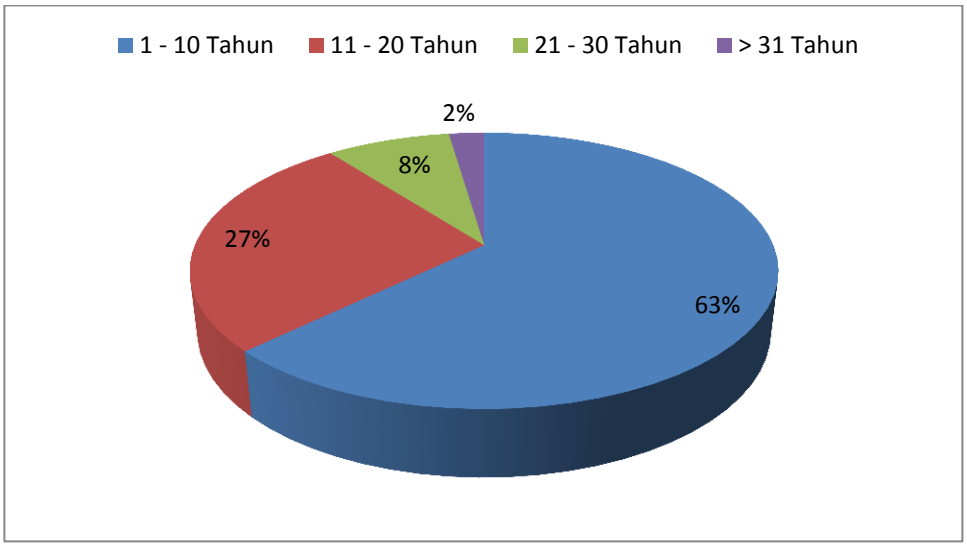
d. Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 1 - 10 tahun sebanyak 54 orang atau sebesar 63,53%, 11 - 20 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 27,06%, 21 - 30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 8,24%, dan yang > 31 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,35%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 10 Tahun	54	63.53%
2	11 - 20 Tahun	23	27.06%
3	21 - 30 Tahun	7	8.24%
4	> 31 Tahun	2	2.35%
JUMLAH		**85**	**100%**

Data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram *pie*sebagai berikut :



Gambar 4.4. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

2. Deskripsi Data di Lapangan

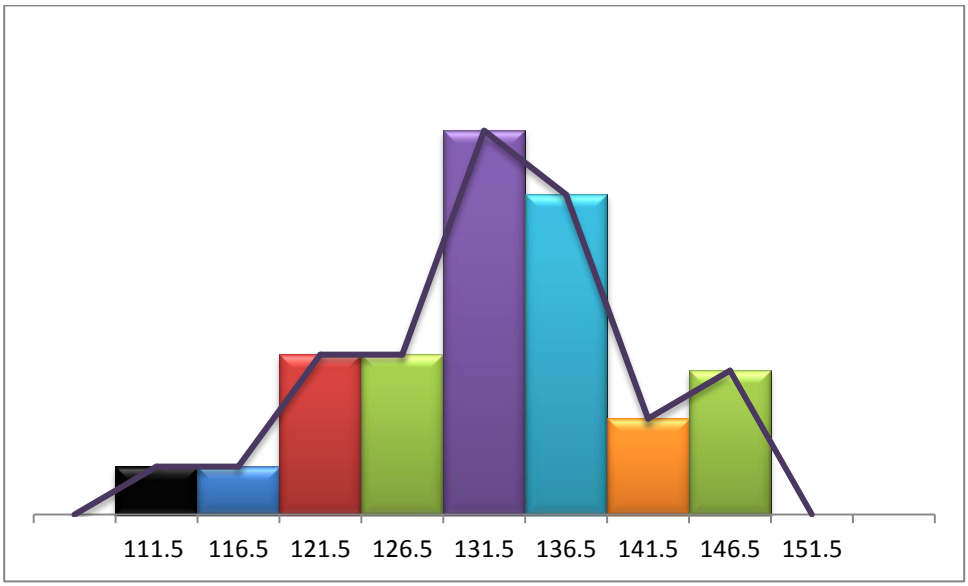
a. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal (Variabel X)

Variabel komunikasi interpersonal yang diteliti menggunakan instrumen dengan 38 butir pernyataan, telah dijawab oleh para responden yaitu guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Data komunikasi interpersonal diperoleh dari 85 orang guru yang menjadi sampel, dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu 149 dan skor terrendah 112 dengan skor rata-rata sebesar 134,24 serta simpangan baku sebesar 8,41. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	112 - 116	111.5 - 116.5	114	3	3.53%
2	117 - 121	116.5 - 121.5	119	3	3.53%
3	122 - 126	121.5 - 126.5	124	10	11.76%
4	127 - 131	126.5 - 131.5	129	10	11.76%
5	132 - 136	131.5 - 136.5	134	24	28.24%
6	137 - 141	136.5 - 141.5	139	20	23.53%
7	142 - 146	141.5 - 146.5	144	6	7.06%
8	147 - 151	146.5 - 151.5	149	9	10.59%
Jumlah				**85**	**100%**

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 85 guru sebagai sampel, yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 134,24 yaitu sebanyak 42 orang atau 49,41%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 43 orang atau sebesar 50,59%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik histogram di bawah ini:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 131.5-136.5 dengan frekuensi 24. Sedangkan frekuensi terrendah terletak pada batas kelas 111.5-116.5 dan 116.5-121.5 dengan frekuensi 3. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat komunikasi interpersonal, dapat diketahui dengan cara :

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka, hasilnya :

134,24 - 8,41 = 125,83 = 126

134,24 + 8,41 = 142,65 = 143

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 126 - 143.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 143 atau ≥ 144 sampai dengan skor tertinggi yaitu 149. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 144 - 149

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 126 atau ≤ 125 sampai dengan skor terrendah yaitu 112. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 112-125. Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Komunikasi Interpersonal

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	112 - 125	12	14.12%
2	Sedang	126 - 143	60	70.59%
3	Tinggi	144 - 149	13	15.29%
Jumlah			**85**	**100.00%**

Berdasarkan tabel di atas, maka, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata komunikasi interpersonal dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat

dilihat dari 85 sampel guru yang menilai kepala sekolah, sebagian besar mendapatkan skor antara 126 – 143, yaitu sebanyak 60 orangguru atau sebesar 70,59%.

b. Deskripsi Data Kinerja Guru (Variabel Y)

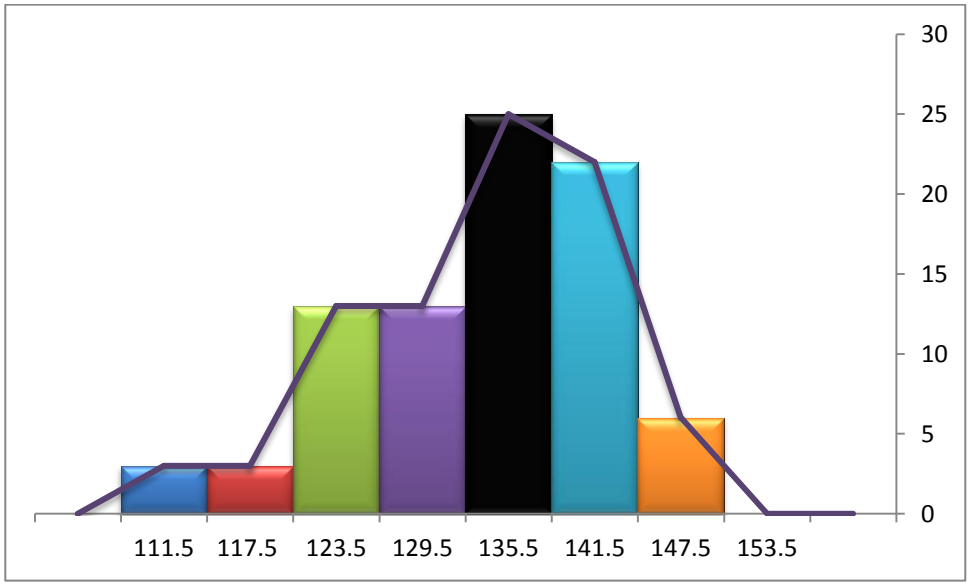
Variabel kinerja guru yang diteliti menggunakan instrumen dengan 34 butir pernyataan, telah dijawab oleh para responden yaitu kepala sekolah SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Data kinerja guru diperoleh dari kepala sekolah yang menilai 85 orang guru yang menjadi sampel penelitian, dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor tertinggi yaitu 152 dan skor terrendah sebesar 112 dengan skor rata-rata 136,36 serta simpangan baku sebesar 8,80. Perolehan data selengkapnya dapat dijelaskan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	112 - 117	111.5 - 117.5	114.5	3	3.53%
2	118 - 123	117.5 - 123.5	120.5	3	3.53%
3	124 - 129	123.5 - 129.5	126.5	13	15.29%
4	130 - 135	129.5 - 135.5	132.5	13	15.29%
5	136 - 141	135.5 - 141.5	138.5	25	29.41%
6	142 - 147	141.5 - 147.5	144.5	22	25.88%
7	148 - 153	147.5 - 153.5	150.5	6	7.06%
Jumlah				**85**	**100%**

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 85 guru yang dinilai kepala sekolah dan menjadi sampel penelitian yang mendapat skor di bawah rata-rata 136,36 yaitu sebanyak 37 orang atau 43,53%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 48 orang atau sebesar 56,47%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut

:



Gambar 4.6. Grafik Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 135,5-141,5 dengan frekuensi 25. Sedangkan frekuensi terrendah terletak pada batas 111,5-117,5 dan 117,5-123,5 dengan frekuensi 3. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja guru, dapat diketahui dengan cara :

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka, hasilnya :

136,36 – 8,80 = 127,56 = 128

136,36 + 8.80 = 145,16 = 145

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 128-145.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi, yaitu skor yang berada di atas 145 atau ≥ 146 sampai dengan skor tertinggi yaitu 152. Jadi, rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 146-152.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 128 atau ≤ 127 sampai dengan skor terrendah yaitu 112. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 112-127. Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Kinerja Guru

No.	Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	112 - 127	18	21.18%
2	Sedang	128 - 145	55	64.71%
3	Tinggi	146 - 152	12	14.12%
Jumlah			**85**	**100.00%**

Berdasarkan tabel di atas, maka, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru dikategorikan pada katehpri sedang. Hal ini dapat dilihat dari 85 sampel guru yang dinilai kepala sekolah, sebagian besar mendapatkan skor antara 128 - 145, yakni sebanyak 55 orang guru atau sebesar 64,71%.

G. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah data dianggap normal apabila L_{hitung} (L_o) lebih kecil dari L_{tabel}, yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan

menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X = 0,0443.[96] Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel n = 85 dengan taraf signifikansi α = 0,1 adalah 0,0873. Dengan demikian nilai L_{hitung} = 0,0443 < L_{tabel} = 0,0873, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X atau variabel komunikasi interpersonal berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

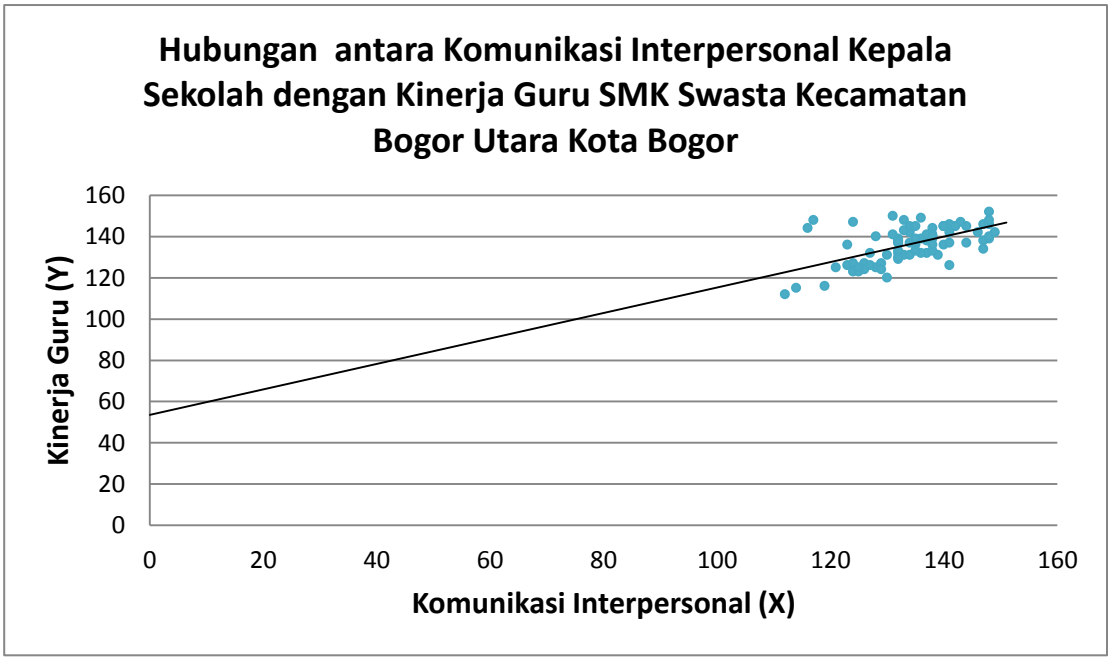
Selanjutnya perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y = 0,0681.[97] Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel n = 85 dengan taraf signifikansi α = 0,1 adalah 0,0873. Dengan demikian nilai L_{hitung} = 0,0681 < L_{tabel} = 0,0873, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel Y atau variabel kinerja guru juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari

[96] Lampiran 15, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dengan Menggunakan UJi Liliefors*
[97] Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y dengan Menggunakan Uji Liliefors*

hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 53.57 + 0.62x$.[98] Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 53,57 dan konstanta b = 0,62x. Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka, tampak seperti berikut :

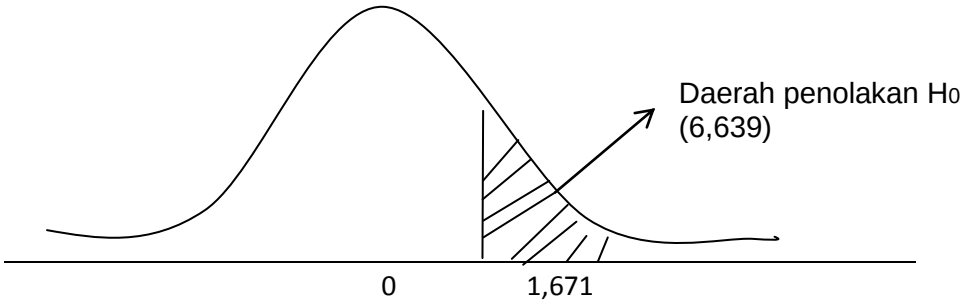


Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru

Kemudian, adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan dk = n - 2 = 85 - 2 = 83, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 7,1573.

[98] Lampiran 17, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi α = 0,1, maka, nilai kritis pengujian adalah $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(85-2;0,1/2)} = t_{(83;0,05)} = \pm 1.671$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka, dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi (Sb) adalah sebesar 0,0929. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 6,639.[99]



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0, maka, keputusannya adalah menolak H_0, berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel X yaitu komunikasi interpersonal berhubungan dengan variabel Y yaitu kinerja guru.

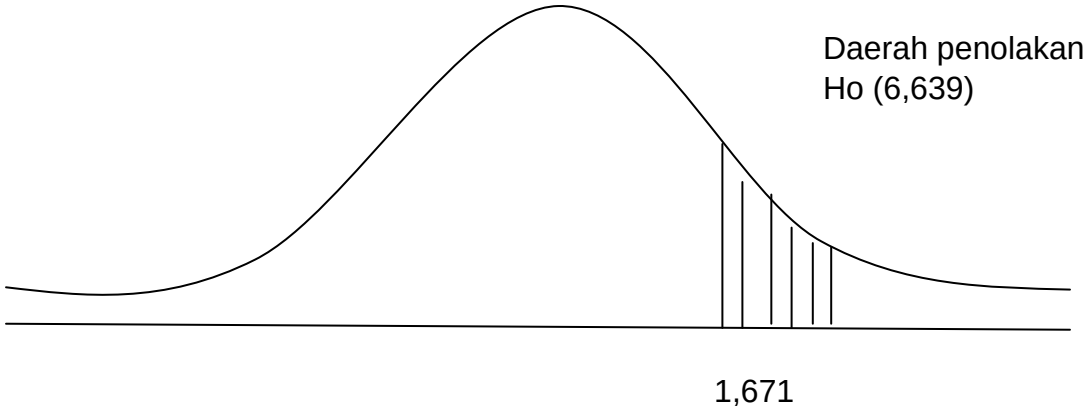
[99] Lampiran 18, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi*

H. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternative ($H_{a)}$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka, didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,58892.[100] Dan selanjutnya, koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,639.[101] Untuk uji satu pihak dengan dk = 83 serta taraf signifikansi α = 0,1 dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,671. Dari hasil tersebut maka, diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} = 6,639 > t_{tabel} = 1,671), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

[100] Lampiran 19, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*
[101] Lampiran 20, Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t



Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas, menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan $H_{0,}$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak sedangkan hipotesis alternative (H_a) diterima. Hasil dari perhitungan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka, hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternative (H_a) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal maka, semakin tinggi kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Sedangkan koefisien determinasi (Kd) antara kedua variabel adalah 34,68%.[102] Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor adalah sebesar 34,68%. Sedangkan 65,32% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif. Maksud dalam hal ini adalah semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah, maka, kinerja guru akan semakin tinggi dan meningkat. Apabila kinerja guru di suatu sekolah itu tinggi, maka, hal tersebut salah satunya disebabkan oleh tingginya komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah.

[102] Lampiran 19, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipodddddddddddddddddtesis*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kore83lasi *Product Moment* antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor diperoleh nilai r sebesar 0,58892 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,639 untuk uji satu pihak dengan dk = n - 2 = 85 - 2 = 83 serta taraf signifikansi α = 0,1 dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,95}$ sebesar 1,671. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa t_{hitung} = 6,639 > t_{tabel} = 1,671 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.

Adapun kontribusi yang diberikan setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (Kd) yaitu sebesar 34,68%. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah maka, semakin tinggi kinerja guru, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun luar individu guru.

Setelah penelitian dilalukan, hasil yang didapat terkait dengan komunikasi interpersonal yang dilakukan kepala sekolah di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah secara keseluruhan cukup

tinggi. Namun, dalam hal implementasi program, aktivitas, maupun kegiatan sekolah yang dilakukan dari hasil komunikasi oleh kepala sekolah bersama dengan guru dapat dikatakan kurang. Hal ini terlihat dari skor butir terrendah pada variabel komunikasi interpersonal yang terdapat pada butir nomor 39, yaitu sebesar 264. Butir tersebut terletak pada indikator penerimaan pesan. Nomor tersebut memuat pernyataan kepala sekolah bersama dengan guru melakukan implementasi dari hasil komunikasi yang telah dibicarakan sebelumnya baik program, aktivitas, maupun kegiatan sekolah lainnya.Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa implementasi segala aktivitas di sekolah berdasarkan komunikasi bersama sudah berkurang, karena terdapat hal lain yang lebih diprioritaskan.

Sedangkan skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel komunikasi interpersonal terdapat pada butir instrumen nomor 24 yaitu sebesar 324. Butir tersebut terletak pada indikator penyampaian pesan, yang memuat pernyataan kepala sekolah menyampaikan pesan dalam gaya bahasa dan komunikasi yang mudah dipahami oleh guru-guru di sekolah. Secara keseluruhan, menurut hasil penelitian tentang komunikasi interpersonal diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar kepala sekolah mendapatkan skor antara 126 - 143, yakni sebanyak 60 orang guru yang menilai kepala sekolah atau sebesar 70,59%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah secara garis besar

setuju bahwa komunikasi interpersonal yang diterapkan meliputi interaksi tatap muka, kelompok kecil, penyampaian pesan, proses, dan penerimaan pesan cukup tinggi.

Hasil penelitian dari variabel kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, menunjukkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel kinerja guru terdapat pada butir instrumen nomor 2 sebesar 359. Butir tersebut terletak pada indikator perilaku seseorang, yang memuat pernyataan guru berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar.

Secara keseluruhan, menurut hasil penelitian tentang kinerja guru diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 128-145, yakni sebanyak 55 orang guru atau sebesar 64,71%. Dari hasil tersebut, dapat dipahami bahwa guru-guru secara garis besar memiliki kinerja yang cukup tinggi, meliputi perilaku seseorang, aktivitas, pekerjaan, dan situasi.

Dari pembahasan kedua variabel di atas dan dari perhitungan uji hipotesis beserta uji koefisien determinasi, maka, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta

Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 34,68%. Dari hasil tersebut dapat memberikan gambaran bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dilakukan, maka, semakin tinggi pula kinerja guru. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru, sesuai dengan teori yang dijelaskan para ahli pada Bab 2.

Fred Luthans dalam buku elektronik (*eBook*) *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach, Twelfth Edition* mengemukakan : "*Feedback is one form of interpersonal communication that can be used to effectively manage behavior and improve performance"*.[103] Masukan adalah satu bentuk dari komunikasi interpersonal yang bisa digunakan untuk mengatur perilaku dengan tepat guna dan meningkatkan kinerja.

Selain itu, menurut teori kedua dari Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam buku elektronik (*eBook*) *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution, Fourth Edition* mengemukakan bahwa : *"Effective interpersonal communication depends on the sender's ability to get the message across and the receiver's performance*

[103] Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach Twelfth Edition*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 271

as an active listener".[104] Komunikasi interpersonal yang efektif terikat dengan kemampuan pengirim untuk mendapatkan pesan yang bersinggungan dan kinerja penerima sebagai pendengar yang aktif.

I. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor disadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama dilakukan. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimilki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain :

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor.
2. Keterbatasan waktu, dana, dan tenaga yang dimilki peneliti untuk menyelesaikan dan membuat penelitian menjadi penelitian yang sempurna, sehingga masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.

[104] Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities for Workplace Revolution Fourth Edition*, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2008) h. 327

3. Keterbatasan pengetahuan yang dimiliki peneliti sangat terbatas, sehingga peneliti melaksanakan penelitian hanya untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) berdasarkan pada teori-teori yang tercantum pada buku.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor cukup tinggi. Dari data yang telah diidentifikasikan bahwa kepala sekolah di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor secara garis besar setuju bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan meliputi interaksi tatap muka, kelompok kecil, penyampaian pesan, proses, dan penerimaan pesan sudah cukup tinggi.
2. Kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor dari data yang telah diidentifikasikan bahwa secara garis besar memilki kinerja yang cukup tinggi, meliputi perilaku seseorang, aktivitas, pekerjaan, dan situasi.
3. Terdapatnya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product*

Moment diperoleh nilai r sebesar 0,58892 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,639 > t_{tabel} sebesar 1,671. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif ($H_{a)}$ dapat diterima. Adapun kontribusi yang diberikan oleh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru adalah sebesar 34,68%. Dari angka kontribusi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor komunikasi interpersonal.

B. Implikasi

Komunikasi interpersonal adalah cara yang dilakukan individu terhadap suatu pekerjaan atau individu lainnya, yang juga meliputi proses penyampaian pesan dan respon terhadap komunikasi yang sedang dijalaninya. Komunikasi interpersonal pada umumnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain interaksi tatap muka, kelompok kecil, penyampaian pesan, proses, dan penerimaan pesan. Pimpinan organisasi yang mampu melaksanakan komunikasi interpersonal dengan baik akan membuat anggota organisasi melakukan hal yang lebih baik dalam kinerjanya. Anggota organisasi akan cenderung melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab dikarenakan adanya komunikasi yang baik dari pimpinan organisasi.

Komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat ditunjukkan melalui proses penyampaian pesan yang baik oleh kepala sekolah kepada guru-guru di sekolah, yaitu seperti bertutur kata yang lembut dan sopan, juga dengan bahasa dan gaya bahasa yang mudah dipahami oleh para guru. Kepala sekolah yang dapat menciptakan komunikasi interpersonal yang baik kepada guru akan membuat kinerja guru meningkat dengan pesat. Hal ini dikarenakan adanya pesan dan dorongan yang timbul akibat komunikasi di antara keduanya. Akan tetapi, apabila guru kurang merespon dengan baik komunikasi yang diberikan kepala sekolah, maka, guru akan menciptakan kinerja yang tidak diharapkan, bahkan tidak sesuai dengan target yang ditentukan bersama.

Komunikasi interpersonal dapat dikatakan mempunyai pengaruh terhadap timbulnya kinerja guru. Kepala sekolah yang senantiasa dapat menjalankan komunikasi interpersonal dengan baik akan membuat guru meningkatkan kinerja dengan sangat baik di sekolah. Guru yang mendapat arahan dan komunikasi yang interaktif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menganggap bahwa masukan yang didapatkan melalui kepala sekolah berguna bagi pekerjaannya di sekolah. Hal ini pada akhirnya akan menimbulkan semangat dan motivasi guru untuk terus belajar meningkatkan performa diri dan kariernya ke depan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara komiunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Dengan adanya penelitian ini, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, diperlukan komunikasi interpersonal yang intensif untuk dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik ke depannya.

C. Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian di atas, maka, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah, selaku pimpinan di sekolah, hendaknya memberikan komunikasi interpersonal yang intensif dan membangun kepada guru-guru di sekolah. Diusahakan agar terciptanya komunikasi interaktif melalui penyampaian pesan dan dialog yang menghasilkan solusi.
2. Guru-guru di sekolah, hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan selalu menampilkan hasil terbaik di setiap pekerjaan dan aktivitas di sekolah agar tercapainya tujuan pendidikan dan visi sekolah yang diharapkan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Iskandar, Yufridawati. 2013. *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta : Bestari Buana Murni

AW, Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Clark, Richard W. Clinton, Barbara L. 1994. *Effective Speech Communication*. Ohio : Glencoe

Daryanto, H.M. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT Rhineka Cipta

Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung : Nuansa

Glencoe, Mulyana Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

https://idid.facebook.com/Ber0ita.IndonesiaKu/posts/529215130457947

http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2015/05/19/327783/kinerja-guru-masih-belum-memuaskan

http://www.e-jurnal.com/2013/09/aspek-aspek-kinerja.html

http://www.gurupendidikan.com/pengertian-komunikasi-interpersonal-menurut-para-ahli/

http://a-research.upi.edu/skripsiview.php?start=10544

http://jurnal.upi.edu/manajerial/view/2753/hubungan-antara-komunikasi-dan-kemampuan-manajerial-kepala-sekolah-dengan-kinerja-guru-di-smk-negeri-kota-bogor.html

Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Penerbit Alfabeta

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach Twelfth Edition*. New York : McGraw-Hill/Irwin

Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta : PT Bumi Aksara

Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung : Remaja Rosdakarya

Morrisan. 2013. *Teori Komunikasi.* Bogor : Ghalia Indonesia

M. Jek, Steve. 2002. *Organizational Psychology A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Willey & Sons, Inc

McShane, Steven L, Von Glinow, Mary Ann. *Organizational Behavior: Emerging Realities for Workplace Revolution Fourth Edition*. New York : McGraw-Hill/Irwin

Pandey, S.K. 2008. *Teaching Comunication* (New Delhi : Commonwealth Publishers

Pynes, Joan E. 2009. *Human Resources Management for Public and Non Profit Organization Third Edition*. San Fransisco : Jossey Bass

Ragil, Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo

Rivai, Veithzal, Moh. Basri, Ahmad Fawzi. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Schechner, Richard. 2006. *Performance Theory : An Introduction Second Edition*. Abingdon : Routledge

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama

Slameto. 2010. *Belajar & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Slocum, John W, Hellriegel, Don. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. USA : South Western, Cengage Learning

Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka Jakarta

Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru.* Yogyakarta : Ar Ruzz Media

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Tanya, Murip. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia

UU Mo. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas

Uzer Usman, Moh. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Widjaja, H.A.W. 2008. *Komunikasi: Komunikasi & Hubungan Masyarakat*. Jakarta: PT Bumi Aksara

West, Richard, Turner, Lynn H. 2010. *Introducing Communication Theory*. New York : Printed in Singapore

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*.Jakarta : Salemba Empat

Wiryanto. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT Grasindo

Wood, Julia T. 2013. *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*. Boston : Wadsworth

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tempat Penelitian …….. …..... 98

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba …… 105

Tabel 3.3. Bobot atau Nilai Skala Likert ……..... 107

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Intrumen Setelah Uji Coba ……. … 109

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin … 122

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan usia ……. 123

Tabel 4.3. Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir …….. 125

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa Kerja ……. 126

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Komunikasi Interpersonal …… 128

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat
Rata-Rata Komunikasi Interpersonal ……... 130

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru ……. 131

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat
Rata-Rata Kinerja Guru …….. 134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Berpikir ……. 95
Gambar 3.1. Desain Penelitian ……. 101
Gambar 4.1. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin …….. 122
Gambar 4.2. Diagram *Pie* Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia …… 124
Gambar 4.3. Diagram *Pie*Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir ……. 125
Gambar 4.4. Diagram *Pie*Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja ……... 127
Gambar 4.5. Grafik Histogram Komunikasi Interpersonal …….. 129
Gambar 4.6. Grafik Histogram Kinerja Guru ……. 132
Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru …… 136
Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas ……... 137
Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji-t dalam Hipotesis Koefisien Korelasi ….. 139

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Wisnu Diputra, lahir di Bogor pada tanggal 14 Oktober 1992. Anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Khairuddin Tafal dan Ibu Ade Ida Zubaedah. Pendidikan formal yang pernah ditempuh mulai dari TK Sari Sekar, lalu berlanjut ke SDN Puspanegara 08 dan lulus pada tahun 2005, kemudian melanjutkan ke SMP Bantarjati YITP hingga lulus pada tahun 2008, selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Indocement YITP dan lulus pada tahun 2011, dan pada tahun yang sama, melanjutkan Strata 1 (S1) di Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman organisasi yang pernah diikuti di antaranya : Staf OSIS SMA Indocement bidang Kewarganegaraan, Staf Perencanaan Pengembangan Penelitian Kelompok Peneliti Muda Universitas Negeri Jakarta (P2P KPM UNJ), Staf Syiar Lembaga Dakwah Fakultas (LDF) FIP UNJ, dan terakhir sebagai Ketua Komunitas Pendidikan Sekolah Bersama Yuk (Sebersy) daerah Bogor Utara Kota Bogor. Selain itu, penulis juga pernah mengikuti ajang pemilihan Duta Pariwisata Kabupaten Bogor (Mojang Jajaka Kabupaten Bogor) sebagai Finalis 30 Besar pada tahun 2014 dan ajang pemilihan Duta Bahasa Provinsi Jawa Barat sebagai Finalis 100 Besar pada tahun 2014 dan 2015.

LAMPIRAN

154

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN UJI COBA

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir
1	Komunikasi Interpersonal	a. Interaksi tatap muka	1,2,3,4,5,6,7,8
		b. Kelompok kecil	9,10,11,12 13,14,15,16
		c. Penyampaian pesan	17,18,19,20 21,22,23,24
		d. Proses	25,26,27,28 29,30,31,32
		e. Penerimaan pesan	33,34,35,36 37,38,39,40
2	Kinerja	a. Perilaku seseorang	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
		b. Aktivitas	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
		c. Pekerjaan	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		d. Situasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Yth : Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK Swasta
di Kecamatan Bogor Utara
Kota Bogor

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, maka, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket tersebut berisikan pernyataan-pernyataan terkait hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru. Agar data yang diperoleh valid, maka, peneliti memohon Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi peneliti guna kelancaran penelitian. Atas perhatian dan partisipasinya, peneliti ucapkan terima kasih.

Bogor, Agustus 2016

Hormat saya,

Wisnu Diputra

NIM. 1445115226

INSTRUMEN UJI COBA

KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH

I. Identitas Responden (Guru)

1. Nama : _____
2. Sekolah : _____
3. Jabatan : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Jenis Kelamin : Pria / Wanita *
6. Masa Kerja : _____
7. Pendidikan terakhir : _____

*) coret yang tidak perlu

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket di bawah ini dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Pilihan jawaban angket penelitian

Petunjuk bagian I untuk komunikasi interpersonal kepala sekolah		Petunjuk bagian II untuk kinerja guru	
SS	: Sangat Sering	SS	: Sangat Sering
S	: Sering	S	: Sering
JR	: Jarang	JR	: Jarang
P	: Pernah	P	: Pernah
TPR	: Tidak Pernah	TPR	: Tidak Pernah

4. Jika hendak membatalkan jawaban, silangkan (x) pada jawaban yang dibatalkan tersebut, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
5. Pengisian kuesioner ini kondite dan nama baik Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak merugikan atau tidak berpengaruh negatif pada Bapak/Ibu

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN

MANAJEMEN PENDIDIKAN UNJ S1

1. **Komunikasi Interpersonal**

Pilihan jawaban :

SS = Sangat Sering
S = Sering
JR = Jarang
P = Pernah
TPR = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	SS	S	JR	P	TPR
1	Kepala Sekolah membuka diri untuk berdialog (konsultasi) bagi guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
2	Kepala sekolah berupaya mengadakan pertukaran pendapat dengan guru					
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapatnya tentang masalah yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar					
4	Kepala sekolah berdiskusi, mendengarkan, dan menampung berbagai keluhan dari guru seputar kegiatan pembelajaran di kelas					
5	Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru terkait perkembangan kegiatan belajar mengajar di kelas					
6	Kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk mengevaluasi setiap pembelajaran yang ada di kelas					
7	Kepala sekolah melakukan tanya jawab kepada guru terkait administrasi guru dan pembelajaran yang ada					
8	Kepala sekolah melakukan tukar pikiran dengan guru guna peningkatan keprofesionalan guru di sekolah					
9	Kepala sekolah memberikan nasihat dan masukan kepada para guru terkait perkembangannya di sekolah baik administrasi maupun profesi keguruan					

10	Kepala sekolah memberikan arahan saat rapat terbuka dengan dewan guru terkait pelaksanaan kegiatan tahun ajaran baru					
11	Kepala sekolah bersama dengan guru senior memberikan informasi dan pembelajaran seputar lingkungan sekolah kepada guru-guru baru yang bekerja di sekolah					
12	Kepala sekolah bersama dengan guru memberikan sosialisasi kepada masyarakat berkaitan dengan pengabdian masyarakat					
13	Kepala sekolah berupaya mengingatkan kepada guru-guru tentang pentingnya disiplin kerja dan aturan sekolah					
14	Kepala sekolah memberikan bantuan kepada guru-guru berupa biaya pendidikan murah dan terjangkau bagi anak-anak guru yang masih menimba Ilmu					
15	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang akan mengikuti kegiatan MGMP regional agar selalu menjaga nama baik sekolah					
16	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang akan melakukan kegiatan rapat tingkat regional dan nasional yang mewakili nama sekolah					
17	Kepala sekolah menyampaikan maksud dan tujuan kepada guru-guru melalui surat tertulis dan atau lisan dengan bahasa yang lugas dan dapat diterima dengan baik					
18	Kepala sekolah memberikan imbauan kepada guru-guru mengenai kegiatan dan sosialisasi pelatihan guru, kurikulum, dan pengajaran					
19	Kepala sekolah mengintruksikan kepada guru-guru agar mampu mengembangkan pembelajaran di kelas dengan baik					
20	Kepala sekolah menginformasikan kepada guru-guru mengenai kegiatan *upgrading* yang diadakan di sekolah maupun luar sekolah					

21	Kepala sekolah menyampaikan informasi kepada guru dan siswa dengan nada bicara yang sopan dan ramah					
22	Kepala sekolah menyampaikan gagasan mengenai perkembangan IPTEKS di hadapan guru-guru di sekolah					
23	Kepala sekolah berbicara dengan tutur kata yang lembut dan penuh perhatian kepada guru-guru di sekolah					
24	Kepala sekolah menyampaikan pesan dalam gaya bahasa dan komunikasi yang mudah dipahami oleh guru-guru di sekolah					
25	Kepala sekolah mengomunikasikan ide-idenya kepada guru-guru dengan jelas, sopan, dan dapat dipahami					
26	Kepala sekolah mengamati gaya bicara guru saat berlangsungnya komunikasi di antara keduanya					
27	Kepala sekolah mencoba menjalin hubungan komunikasi yang harmonis dengan guru-guru di lingkungan sekolah					
28	Kepala sekolah memberikan informasi dengan baik dan lugas kepada guru-guru di lingkungan sekolah					
29	Kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah kepada guru-guru di sekolah tersebut					
30	Kepala sekolah memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru saat melakukan diskusi dan interaksi tatap muka					
31	Kepala sekolah menasihati guru-guru yang masih dalam bimbingan dan binaan sehingga menjadi guru yang profesional di sekolah					
32	Kepala sekolah menjalin interaksi komunikasi yang hangat kepada guru-guru, siswa-siswi, maupun warga sekolah lainnya					

33	Kepala sekolah mendapatkan umpan balik dan masukan yang berguna dari guru untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya					
34	Kepala sekolah mulai menindaklanjuti hasil komunikasi yang dilakukan bersama dengan guru-guru di sekolah untuk kemudahan proses belajar mengajar dan administasi sekolah lainnya					
35	Kepala sekolah melakukan evaluasi dari proses komunikasi yang dilaksanakan bersama dengan guru dan orangtua murid					
36	Kepala sekolah membuat kotak saran sebagai bentuk komunikasi yang dilakukan guru-guru kepada kepala sekolah					
37	Kepala sekolah menjadikan dirinya sebagai tempat berbagi bagi guru-guru di sekolah					
38	Kepala sekolah membuat kesepakatan bersama dengan guru-guru sebagai hasil dari komunikasi yang dilakukan di sekolah					
39	Kepala sekolah bersama dengan guru melakukan implementasi dari hasil komunikasi yang telah dibicarakan sebelumnya baik dari program, aktivitas, maupun kegiatan sekolah lainnya					
40	Kepala sekolah merekomendasikan suatu hal kepada guru-guru sebagai bentuk komunikasi dan hasil diskusi bersama					

INSTRUMEN UJI COBA
KINERJA GURU

III. Identitas Responden (Kepala Sekolah)

1. Nama Kepala Sekolah : _____
2. Nama Guru : _____
3. *Sekolah* : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Jenis Kelamin : Pria / Wanita *
6. Masa Kerja : _____
7. Pendidikan terakhir : _____

*) coret yang tidak perlu

IV. Petunjuk Pengisian

6. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket di bawah ini dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya
7. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
8. Pilihan jawaban angket penelitian

Petunjuk bagian I untuk komunikasi interpersonal kepala sekolah		Petunjuk bagian II untuk kinerja guru	
SS	: Sangat Sering	SS	: Sangat Sering
S	: Sering	S	: Sering
JR	: Jarang	JR	: Jarang
P	: Pernah	P	: Pernah
TPR	: Tidak Pernah	TPR	: Tidak Pernah

9. Jika hendak membatalkan jawaban, silangkan (x) pada jawaban yang dibatalkan tersebut, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
10. Pengisian kuesioner ini kondite dan nama baik Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak merugikan atau tidak berpengaruh negatif pada Bapak/Ibu

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN

MANAJEMEN PENDIDIKAN UNJ S1

2. Kinerja

Pilihan jawaban :

SS = Sangat Sering
S = Sering
JR = Jarang
P = Pernah
TPR = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	SS	S	JR	P	TPR
1	Guru memberikan motivasi belajar kepada siswa agar giat belajar					
2	Guru berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar.					
3	Guru mendorong siswa-siswa untuk meningkatkan pengetahuannya di kelas melalui belajar kelompok dan diskusi					
4	Guru memberikan arahan pada siswa tentang cara belajar yang baik					
5	Guru mengajarkan nilai-nilai kesopanan kepada siswa melalui tata krama antar sesama warga sekolah dan masyarakat					
6	Guru memberikan nasihat kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar di kelas					
7	Guru hadir tepat waktu di sekolah dan pulang saat jam pulang kantor tiba					
8	Guru mampu bersikap sesuai dengan kode etik guru, aturan sekolah, dan kompetensi keprofesionalan guru					
9	Guru memberikan teguran dan hukuman kepada murid yang tidak bisa diatur sampai tiga kali berturut-turut					
10	Guru bersama dengan siswa belajar mengkaji Al-Qur'an dan hadis-hadisnya serta					

	melakukan evaluasi bersama di sekolah					
11	Guru memeriksa kesiapan siswa sebelum memulai pembelajaran di kelas					
12	Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa sebelum memulai kegiatan belajar mengajar di kelas					
13	Guru memberikan contoh dan latihan soal kepada siswa-siswa setelah menyampaikan ilmunya di kelas					
14	Guru melakukan umpan balik dan koreksi kepada siswa di kelas agar mengetahui sejauh mana ilmunya diserap dan didapatkan					
15	Guru mengarahkan dan membimbing siswa yang kurang memahami pelajaran dengan baik di kelas					
16	Guru mengawasi siswa di kelas selama menjalani ujian ulangan dan ujian sekolah					
17	Guru mendesain ulang dan memodifikasi RPP untuk kebutuhan mengajar di kelas agar materi dapat tersampaikan dengan baik					
18	Guru mereview materi yang sudah disampaikan kepada siswa agar dapat dipelajari dengan mudah di rumah					
19	Guru menginformasikan bahan materi selanjutnya kepada siswa yang akan menjadi pelajaran di minggu berikutnya					
20	Guru mengonsultasikan kegiatan pembelajaran dan melakukan evaluasi formatif serta sumatif kepada siswa di kelas					
21	Guru memberikan bekal pengalaman hidup kepada siswa-siswa saat di kelas sebagai pembelajaran diri					
22	Guru berusaha meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui diskusi dengan rekan guru lain atau guru senior					
23	Guru mengapresiasi hasil kerja siswa di kelas					

24	Guru merancang rencana pembelajaran yang unik, menarik, dan dapat dipahami siswa di kelas sehingga mengundang untuk belajar					
25	Guru menggunakan sarana dan prasarana pendidikan dengan baik guna menunjang pembelajaran yang maksimal dan optimal bagi siswa-siswanya di kelas					
26	Guru membuat program semester dan program tahunan untuk diberikan kepada kepala sekolah sebagai bentuk tugas guru					
27	Guru berupaya membuka wawasan siswanya melalui pembelajaran di kelas sehingga siswanya dapat paham dengan materinya					
28	Guru membuat administrasi guru yang berkenaan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru profesional					
29	Guru mengajarkan nilai-nilai kehidupan yang dapat diterapkan oleh siswa dalam kehidupannya sehari-hari					
30	Guru memeriksa hasil kerja siswa dan melakukan ujian atau ulangan sebagai salah satu tes perkembangan pembelajaran					
31	Guru mampu bersikap profesional dengan memilah antara masalah yang terjadi di luar sekolah dan di sekolah					
32	Guru mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan siswa yang beraneka ragam karakter dan latar belakang					
33	Guru mampu menyikapi perilaku siswa yang pendiam, hyperaktif, dan aktif dengan cara berdiskusi mengenai tema materi tertentu					
34	Guru mampu membuka pikiran dan luwes dengan kondisi sekolah tempatnya mengajar					
35	Guru mampu menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan guru					
36	Guru mampu mengondisikan kelas dengan baik sehingga murid-murid dapat menerima					

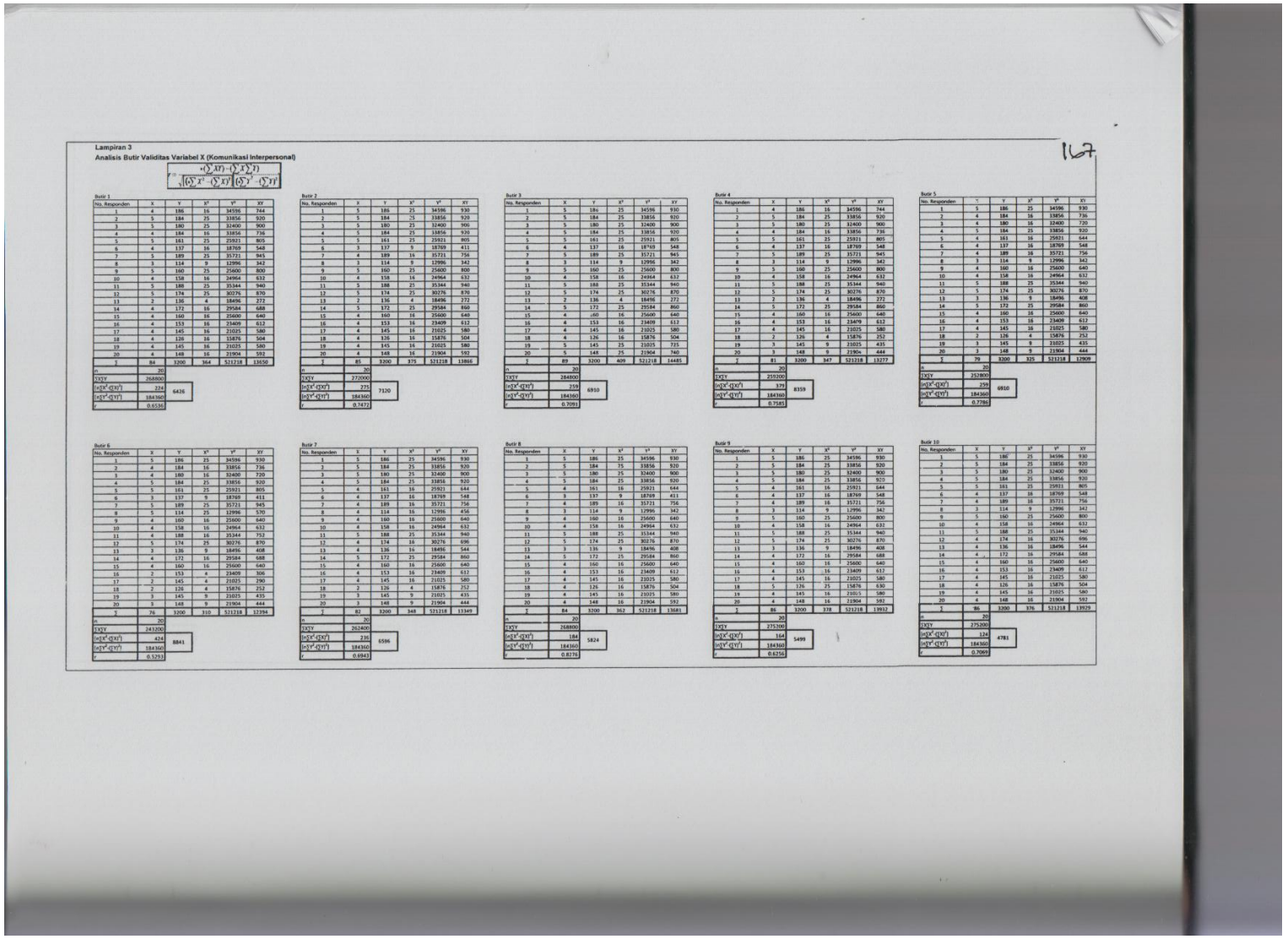
	pelajaran dengan baik					
37	Guru mampu merangkul siswa agar kondisi kelas terasa nyaman dan kondusif untuk kegiatan belajar mengajar					
38	Guru mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman bagi siswa sehingga mengundang belajar					
39	Guru dapar menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang sesuai dengan tuntutan zaman dan globalisasi					
40	Guru mampu melewati masa percobaan yang diberikan kepala sekolah saat awal mengajar di sekolah baru					

Lampiran 2

166

UJI VALIDITAS VARIABEL X
KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No. Resp	Butir Pernyataan																																							JML Skor
	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	
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5		5	5		5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	186
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5		5	4		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	184
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5		3	4		4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	180
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5		5	4		5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	184
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5		5	3		4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	161
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4		2	2		4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	137
7	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5		5	5		5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	189
8	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	1	3		3	4		4	5	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	114
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4		4	4		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	5	4	4	160
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5		5	5		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	188
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4		4	4		4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	174
13	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	1	4		4	2		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	136
14	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5		5	5		5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	172
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4		4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	153
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4		4	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	145
18	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	5		4	2		4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	4	126
19	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4		4	4		4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	145
20	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4		4	4		5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	148
n	20																																								
Jumlah	84	85	89	81	79	76	82	84	86	86	74	64	88	47	83	75	77	87	92	80	86	73	82	86	63	81	84	84	86	87	85	80	79	77	81	47	76	81	83	80	3200
r hitung	0.654	0.747	0.709	0.758	0.779	0.529	0.694	0.828	0.626	0.707	0.708	0.660	0.703	0.279	0.635	0.670	0.266	0.640	0.428	0.635	0.767	0.897	0.709	0.767	0.838	0.482	0.767	0.588	0.874	0.908	0.687	0.864	0.813	0.871	0.755	0.534	0.853	0.865	0.765	0.746	
r tabel	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	
Status	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK VALID	VALID	VALID	TIDAK VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	



Lampiran 3

Analisis Butir Validitas Variabel X (Komunikasi Interpersonal)

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

167

Butir 1

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	186	16	34596	744
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	4	184	16	33856	736
5	5	161	25	25921	805
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	2	136	4	18496	272
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	84	3200	364	521218	13650
n	20				
ΣXY	268800				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	224	6426			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.6536				

Butir 2

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	3	137	9	18769	411
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	2	136	4	18496	272
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	85	3200	375	521218	13860
n	20				
ΣXY	272000				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	275	7120			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.7472				

Butir 3

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	2	136	4	18496	272
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	5	145	25	21025	725
20	5	148	25	21904	740
Σ	89	3200	409	521218	14485
n	20				
ΣXY	284800				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	259	6910			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.7091				

Butir 4

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	186	16	34596	744
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	4	184	16	33856	736
5	5	161	25	25921	805
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	2	136	4	18496	272
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	2	126	4	15876	252
19	3	145	9	21025	435
20	3	148	9	21904	444
Σ	81	3200	347	521218	13277
n	20				
ΣXY	259200				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	379	8359			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.7585				

Butir 5

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	3	136	9	18496	408
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	3	145	9	21025	435
19	3	148	9	21904	444
20	3	148	9	21904	444
Σ	79	3200	325	521218	12909
n	20				
ΣXY	252800				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	239	6910			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.7786				

Butir 6

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	3	137	9	18769	411
7	5	189	25	35721	945
8	5	114	25	12996	570
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	4	188	16	35344	752
12	5	174	25	30276	870
13	3	136	9	18496	408
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	2	153	4	23409	306
17	2	145	4	21025	290
18	2	126	4	15876	252
19	3	145	9	21025	435
20	3	148	9	21904	444
Σ	76	3200	310	521218	12394
n	20				
ΣXY	243200				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	424	8841			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.5293				

Butir 7

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	4	189	16	35721	756
8	4	114	16	12996	456
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	2	126	4	15876	252
19	3	145	9	21025	435
20	3	148	9	21904	444
Σ	82	3200	348	521218	13349
n	20				
ΣXY	262400				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	236	6596			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.6943				

Butir 8

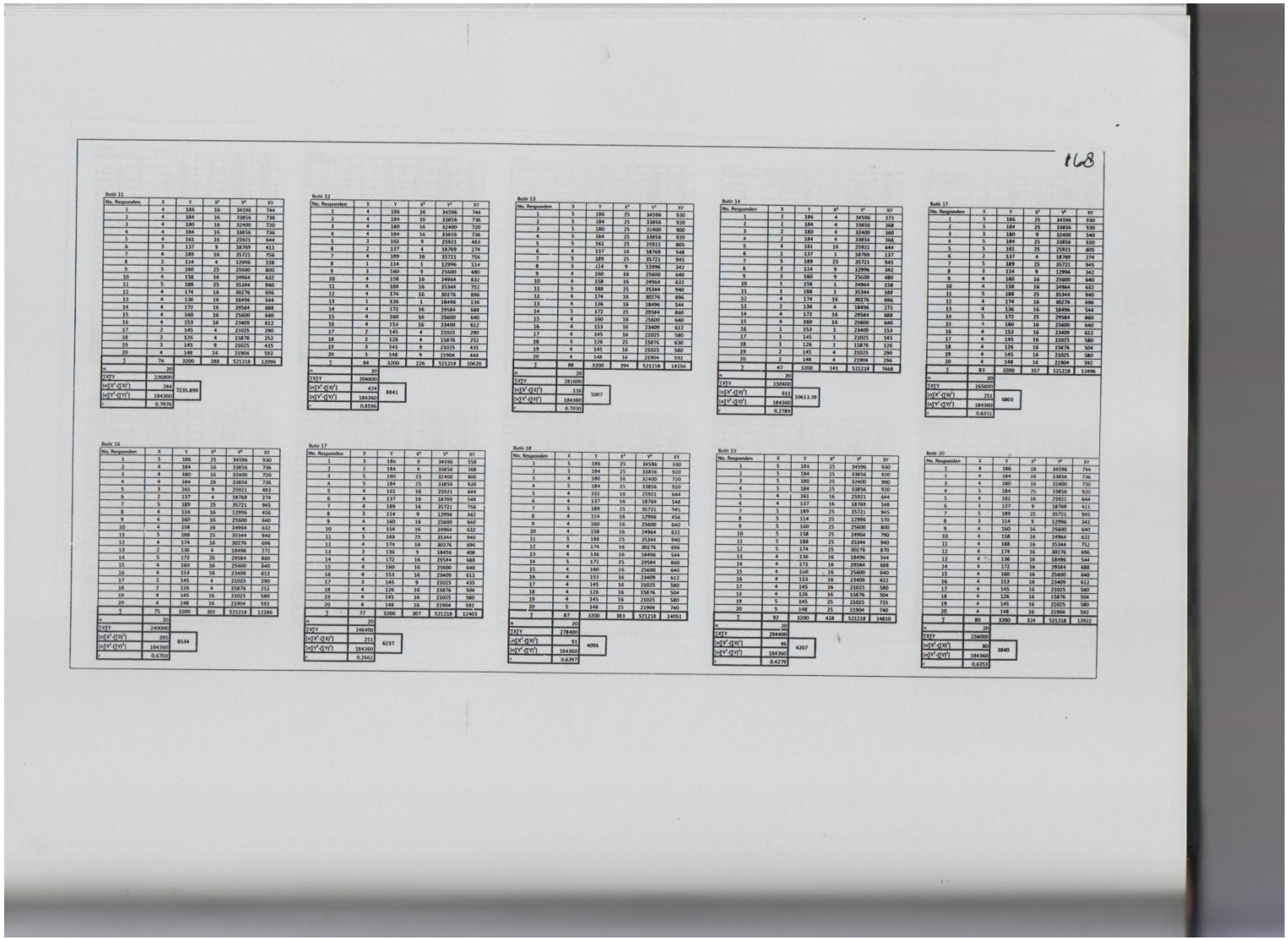
No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	3	137	9	18769	411
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	3	136	9	18496	408
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	84	3200	362	521218	13681
n	20				
ΣXY	268800				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	184	5824			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.8276				

Butir 9

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	3	136	9	18496	408
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	5	126	25	15876	630
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	86	3200	378	521218	13932
n	20				
ΣXY	275200				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	164	5499			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.8216				

Butir 10

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	4	137	16	18769	548
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	86	3200	376	521218	13929
n	20				
ΣXY	275200				
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	124	4781			
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	184360				
r	0.7069				



168

Butir 11

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	186	16	34596	744
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	4	184	16	33856	736
5	4	161	16	25921	644
6	3	137	9	18769	411
7	4	189	16	35721	756
8	2	114	4	12996	228
9	5	160	25	25600	800
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	2	145	4	21025	290
18	2	126	4	15876	252
19	3	145	9	21025	435
20	4	148	16	21904	592
Σ	74	3200	288	521218	12096

n	20
ΣXΣY	236800
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	284
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.7076

7235.899

Butir 12

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	186	16	34596	744
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	4	184	16	33856	736
5	3	161	9	25921	483
6	2	137	4	18769	274
7	4	189	16	35721	756
8	1	114	1	12996	114
9	3	160	9	25600	480
10	4	158	16	24964	632
11	4	188	16	35344	752
12	4	174	16	30276	696
13	1	136	1	18496	136
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	2	145	4	21025	290
18	2	126	4	15876	252
19	3	145	9	21025	435
20	3	148	9	21904	444
Σ	64	3200	226	521218	10620

n	20
ΣXΣY	204800
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	424
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.8596

8841

Butir 13

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	5	126	25	15876	630
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	88	3200	394	521218	14256

n	20
ΣXΣY	281600
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	136
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.7010

5007

Butir 14

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	2	186	4	34596	372
2	2	184	4	33856	368
3	2	180	4	32400	360
4	2	184	4	33856	368
5	4	161	16	25921	644
6	1	137	1	18769	137
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	3	160	9	25600	480
10	1	158	1	24964	158
11	1	188	1	35344	188
12	4	174	16	30276	696
13	2	136	4	18496	272
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	1	153	1	23409	153
17	1	145	1	21025	145
18	1	126	1	15876	126
19	2	145	4	21025	290
20	2	148	4	21904	296
Σ	47	3200	141	521218	7668

n	20
ΣXΣY	150400
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	631
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.2789

10613.39

Butir 15

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	930
3	3	180	9	32400	540
4	5	184	25	33856	920
5	5	161	25	25921	805
6	2	137	4	18769	274
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	5	172	25	29584	860
15	5	160	25	25600	800
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	83	3200	357	521218	13496

n	20
ΣXΣY	265600
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	253
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.6351

6803

Butir 16

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	4	184	16	33856	736
5	3	161	9	25921	483
6	2	137	4	18769	274
7	5	189	25	35721	945
8	4	114	16	12996	456
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	2	136	4	18496	272
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	2	145	4	21025	290
18	2	126	4	15876	252
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	75	3200	301	521218	12286

n	20
ΣXΣY	240000
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	395
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.6703

8534

Butir 17

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	3	186	9	34596	558
2	2	184	4	33856	368
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	4	189	16	35721	756
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	3	136	9	18496	408
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	3	145	9	21025	435
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	77	3200	307	521218	12403

n	20
ΣXΣY	246400
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	211
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.2662

6237

Butir 18

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	4	180	16	32400	720
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	4	114	16	12996	456
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	5	188	25	35344	940
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	5	172	25	29584	860
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21904	592
20	5	148	25	21904	740
Σ	87	3200	383	521218	14051

n	20
ΣXΣY	278400
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	93
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.6397

4096

Butir 19

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	5	186	25	34596	930
2	5	184	25	33856	920
3	5	180	25	32400	900
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	4	137	16	18769	548
7	5	189	25	35721	945
8	5	114	25	12996	570
9	5	160	25	25600	800
10	5	158	25	24964	790
11	5	188	25	35344	940
12	5	174	25	30276	870
13	4	136	16	18496	544
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	5	145	25	21025	725
20	5	148	25	21904	740
Σ	92	3200	428	521218	14810

n	20
ΣXΣY	294400
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	86
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.4279

4207

Butir 20

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	186	16	34596	744
2	4	184	16	33856	736
3	4	180	16	32400	720
4	5	184	25	33856	920
5	4	161	16	25921	644
6	3	137	9	18769	411
7	5	189	25	35721	945
8	3	114	9	12996	342
9	4	160	16	25600	640
10	4	158	16	24964	632
11	4	188	16	35344	752
12	4	174	16	30276	696
13	4	136	16	18496	544
14	4	172	16	29584	688
15	4	160	16	25600	640
16	4	153	16	23409	612
17	4	145	16	21025	580
18	4	126	16	15876	504
19	4	145	16	21025	580
20	4	148	16	21904	592
Σ	80	3200	324	521218	12922

n	20
ΣXΣY	256000
$[n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2]$	80
$[n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2]$	184360
r	0.6353

3840

171

Lampiran 4

TABEL HASIL ANALISIS BUTIR INSTRUMEN
Variabel X (KOMUNIKASI INTERPERSONAL)

n = 20 α = 0,1 , maka angka kritis r = 0.378

BUTIR SOAL	HASIL KOEFISIEN KORELASI	KETERANGAN
1	0.654	VALID
2	0.747	VALID
3	0.709	VALID
4	0.758	VALID
5	0.779	VALID
6	0.529	VALID
7	0.694	VALID
8	0.828	VALID
9	0.626	VALID
10	0.707	VALID
11	0.708	VALID
12	0.860	VALID
13	0.703	VALID
14	0.279	DROP
15	0.635	VALID
16	0.670	VALID
17	0.266	DROP
18	0.640	VALID
19	0.428	VALID
20	0.635	VALID
21	0.767	VALID
22	0.897	VALID
23	0.709	VALID
24	0.767	VALID
25	0.838	VALID
26	0.482	VALID
27	0.767	VALID
28	0.588	VALID
29	0.874	VALID
30	0.908	VALID
31	0.687	VALID
32	0.864	VALID
33	0.813	VALID
34	0.871	VALID
35	0.755	VALID
36	0.532	VALID
37	0.853	VALID
38	0.865	VALID
39	0.765	VALID
40	0.746	VALID
Σ VALID		38
Σ DROP		2

Lampiran 5

172

UJI RELIABILITAS VARIABEL X
KOMUNIKASI INTERPERSONAL

No. Resp	Butir Pernyataan																																										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	181					
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	180					
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	173					
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	177					
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	153					
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	132					
7	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180					
8	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	1	3	3	4	4	5	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	108					
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	5	4	4	153					
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153					
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153					
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153					
13	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	131					
14	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	164					
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152					
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148					
17	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	141					
18	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	121					
19	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	4	139					
20	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	142					
k	38																																										
k-1	37																																										
var.butir	0.589	0.724	0.682	0.997	0.682	1.116	0.621	0.484	0.432	0.326	0.747	####	0.358	0.661	1.039	0.239	0.253	0.211	0.221	1.187	0.516	0.221	0.766	0.261	0.274	0.168	0.326	0.345	0.618	0.947	0.997	0.976	0.471	1.292	####	1.103	0.345	0.737	463.011					
jml var.bu	24.058																																										
var.total	######																																										
reliabilitas	0.974																																										

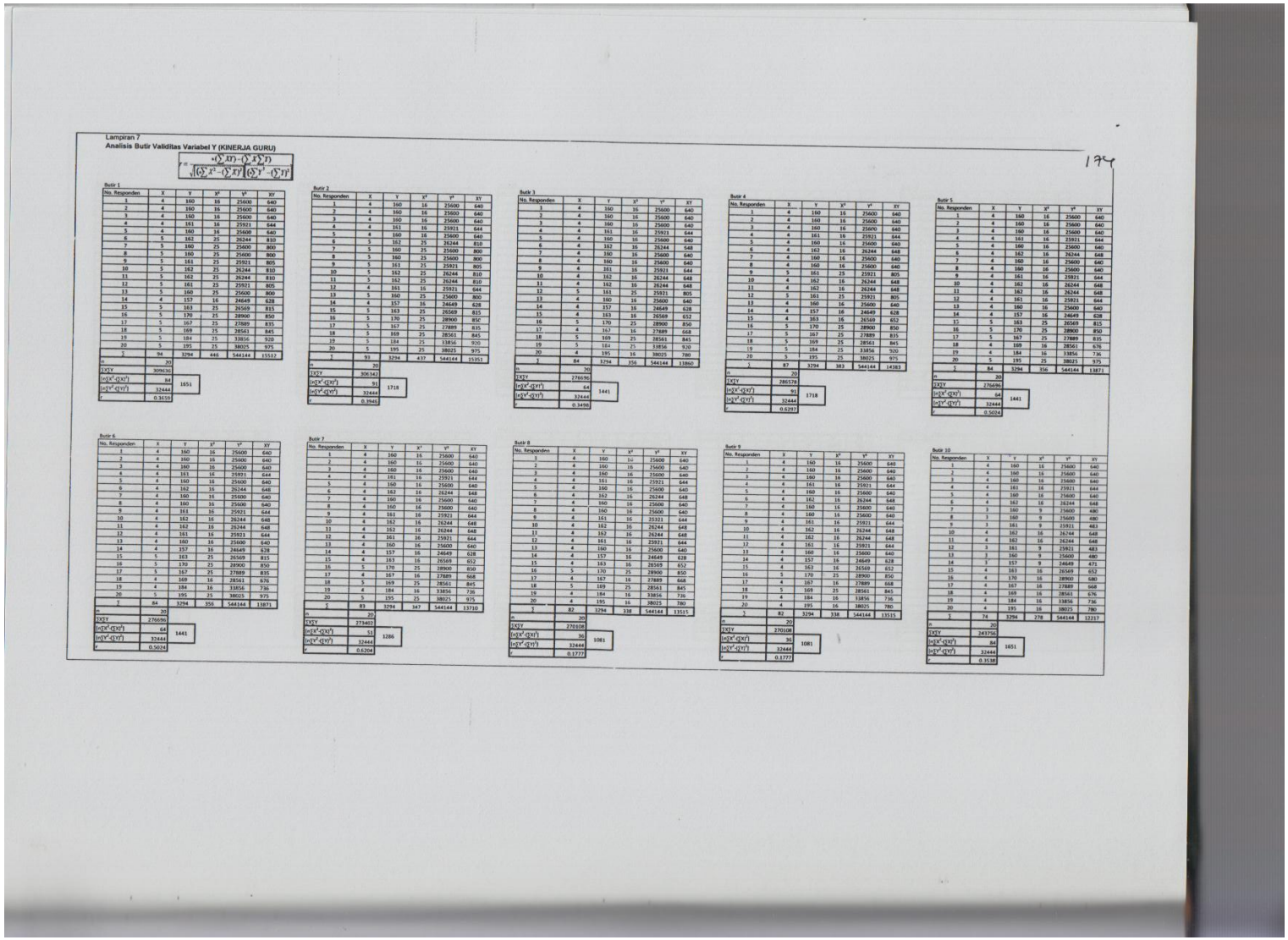
Berdasarkan perhitungan di atas didapat r hitung sebesar 0,974 sedangkan r tabel dengan N=20 dan α=0,1 adalah sebesar 0,378.
Karena r hitung = 0,974 > r tabel= 0,378 maka angket dinyatakan reliabel.

Lampiran 6

UJI VALIDITAS VARIABEL Y
KINERJA GURU

173

No. Resp	Butir Pernyataan																																														JML Skor
1		2		4	5	6	7				11	12	13	14	15	16		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
2		4		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
3		4		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
4		4		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
5		4		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
6		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
7		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
8		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
9		5		5	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
10		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
11		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
12		4		5	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
13		5		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
14		4		4	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
15		5		4	5	4	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
16		5		5	5	5	5				4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
17		5		5	5	5	4				4	4	4	4	4	4		4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
18		5		5	4	4	5				4	4	4	4	4	4		4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170
19		5		5	4	4	4				4	4	4	4	4	4		4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
20		5		5	5	5	5				5	4	4	4	4	4		4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169
n											5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
Jumlah	94	93	84	87	84	84	83	82	82	74	82	81	81	81	81	81	70	81	82	81	84	85	82	82	81	82	84	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	20	195
r hitung	0.366	0.395	0.350	0.630	0.502	0.502	0.620	0.178	0.178	0.354	0.918	0.772	0.772	0.772	0.772	0.772	0.211	0.772	0.640	0.772	0.794	0.749	0.785	0.918	0.772	0.918	0.669	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918	0.918		3294
r tabel	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378	0.378		
Status	DROP	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	DROP	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		



Lampiran 7

Analisis Butir Validitas Variabel Y (KINERJA GURU)

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

174

Butir 1

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	5	162	25	26244	810
7	5	160	25	25600	800
8	5	160	25	25600	800
9	5	161	25	25921	805
10	5	162	25	26244	810
11	5	162	25	26244	810
12	5	161	25	25921	805
13	5	160	25	25600	800
14	4	157	16	24649	628
15	5	163	25	26569	815
16	5	170	25	28900	850
17	5	167	25	27889	835
18	5	169	25	28561	845
19	5	184	25	33856	920
20	5	195	25	38025	975
Σ	94	3294	446	544144	15512

n	20
ΣXY	309630
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	84
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.3658

1651

Butir 2

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	5	162	25	26244	810
7	5	160	25	25600	800
8	5	160	25	25600	800
9	5	161	25	25921	805
10	5	162	25	26244	810
11	5	162	25	26244	810
12	4	161	16	25921	644
13	5	160	25	25600	800
14	4	157	16	24649	628
15	5	163	25	26569	815
16	5	170	25	28900	850
17	5	167	25	27889	835
18	5	169	25	28561	845
19	5	184	25	33856	920
20	5	195	25	38025	975
Σ	93	3294	437	544144	15351

n	20
ΣXY	306342
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	93
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.3940

1718

Butir 3

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	5	161	25	25921	805
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	4	163	16	26569	652
16	5	170	25	28900	850
17	4	167	16	27889	668
18	5	169	25	28561	845
19	5	184	25	33856	920
20	4	195	16	38025	780
Σ	84	3294	356	544144	13860

n	20
ΣXY	276696
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	64
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.3498

1441

Butir 4

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	5	161	25	25921	805
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	5	161	25	25921	805
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	4	163	16	26569	652
16	5	170	25	28900	850
17	5	167	25	27889	835
18	5	169	25	28561	845
19	5	184	25	33856	920
20	5	195	25	38025	975
Σ	87	3794	383	544144	14383

n	20
ΣXY	285578
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	93
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.6297

1718

Butir 5

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	4	161	16	25921	644
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	5	163	25	26569	815
16	5	170	25	28900	850
17	5	167	25	27889	835
18	4	169	16	28561	676
19	4	184	16	33856	736
20	5	195	25	38025	975
Σ	84	3294	356	544144	13871

n	20
ΣXY	276696
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	64
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.5024

1441

Butir 6

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	4	161	16	25921	644
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	5	163	25	26569	815
16	5	170	25	28900	850
17	5	167	25	27889	835
18	4	169	16	28561	676
19	4	184	16	33856	736
20	5	195	25	38025	975
Σ	84	3294	356	544144	13871

n	20
ΣXY	276696
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	64
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.5024

1441

Butir 7

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	4	161	16	25921	644
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	4	163	16	26569	652
16	5	170	25	28900	850
17	4	167	16	27889	668
18	5	169	25	28561	845
19	4	184	16	33856	736
20	5	195	25	38025	975
Σ	83	3294	347	544144	13710

n	20
ΣXY	273402
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	53
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.6204

1286

Butir 8

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	4	161	16	25921	644
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	4	163	16	26569	652
16	5	170	25	28900	850
17	4	167	16	27889	668
18	5	169	25	28561	845
19	4	184	16	33856	736
20	4	195	16	38025	780
Σ	82	3294	338	544144	13515

n	20
ΣXY	270108
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	36
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.1777

1081

Butir 9

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	4	160	16	25600	640
8	4	160	16	25600	640
9	4	161	16	25921	644
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	4	161	16	25921	644
13	4	160	16	25600	640
14	4	157	16	24649	628
15	4	163	16	26569	652
16	5	170	25	28900	850
17	4	167	16	27889	668
18	5	169	25	28561	845
19	4	184	16	13856	736
20	4	195	16	38025	780
Σ	82	3294	338	544144	13515

n	20
ΣXY	270108
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	36
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.1777

1081

Butir 10

No. Responden	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	4	160	16	25600	640
2	4	160	16	25600	640
3	4	160	16	25600	640
4	4	161	16	25921	644
5	4	160	16	25600	640
6	4	162	16	26244	648
7	3	160	9	25600	480
8	3	160	9	25600	480
9	3	161	9	25921	483
10	4	162	16	26244	648
11	4	162	16	26244	648
12	3	161	9	25921	483
13	3	160	9	25600	480
14	3	157	9	24649	471
15	4	163	16	26569	652
16	4	170	16	28900	680
17	4	167	16	27889	668
18	4	169	16	28561	676
19	4	184	16	33856	736
20	4	195	16	38025	780
Σ	74	3294	278	544144	12317

n	20
ΣXY	243756
$(n\Sigma X^2-(\Sigma X)^2)$	84
$(n\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2)$	32444
r	0.3538

1651

Lampiran 8

[78

TABEL HASIL ANALISIS BUTIR INSTRUMEN
Variabel Y (KINERJA GURU)

n = 20 α = 0,1 , maka angka kritis r = 0.378

BUTIR SOAL	HASIL KOEFISIEN KORELASI	KETERANGAN
1	0.366	DROP
2	0.395	VALID
3	0.350	DROP
4	0.630	VALID
5	0.502	VALID
6	0.502	VALID
7	0.620	VALID
8	0.178	DROP
9	0.178	DROP
10	0.354	DROP
11	0.918	VALID
12	0.772	VALID
13	0.772	VALID
14	0.772	VALID
15	0.772	VALID
16	0.772	VALID
17	0.211	DROP
18	0.772	VALID
19	0.640	VALID
20	0.772	VALID
21	0.794	VALID
22	0.789	VALID
23	0.785	VALID
24	0.918	VALID
25	0.772	VALID
26	0.918	VALID
27	0.669	VALID
28	0.918	VALID
29	0.918	VALID
30	0.918	VALID
31	0.918	VALID
32	0.918	VALID
33	0.918	VALID
34	0.918	VALID
35	0.918	VALID
36	0.918	VALID
37	0.918	VALID
38	0.918	VALID
39	0.918	VALID
40	0.918	VALID
Σ VALID		34
Σ DROP		6

Lampiran 9

179

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y
(KINERJA GURU)

No. Resp		Butir Pernyataan																																Jumlah
	2	4	5	6	7	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
k	34																																		
k-1	33																																		
var.butir	0.239	0.2395	0.168	0.168	0.134	0.095	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.050	0.095	0.050	0.168	0.197	0.200	0.095	0.050	0.095	0.168	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	0.095	71.250
jml var.butir	3.695																																		
var.total	71.250																																		
reliabilitas	0.977																																		

Berdasarkan perhitungan di atas didapat r hitung sebesar 0,977 sedangkan r tabel dengan N=20 dan α=0,1 adalah sebesar 0,378.

Karena r hitung = 0,977 > r tabel= 0,378 maka angket dinyatakan reliabel.

Lampiran 10

KISI-KISI INSTRUMEN SETELAH UJI COBA

No	Variabel Penelitian	Indikator	Butir
1	Komunikasi Interpersonal	a. Interaksi tatap muka	1,2,3,4,5,6,7,8
		b. Kelompok kecil	9,10,11,12, 13,15,16
		c. Penyampaian pesan	18,19,20, 21,22,23,24
		d. Proses	25,26,27,28 29,30,31,32
		e. Penerimaan pesan	33,34,35,36 37,38,39,40
2	Kinerja	a. Perilaku seseorang	2,4,5,6,7
		b. Aktivitas	11,12,13,14,15,16,18,19,20
		c. Pekerjaan	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
		d. Situasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

INSTRUMEN PENELITIAN

KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH

I. Identitas Responden (Guru)

1. Nama : _____
2. Sekolah : _____
3. Jabatan : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Jenis Kelamin : Pria / Wanita *
6. Masa Kerja : _____
7. Pendidikan terakhir : _____

*) coret yang tidak perlu

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket di bawah ini dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Pilihan jawaban angket penelitian

Petunjuk bagian I untuk komunikasi interpersonal kepala sekolah		Petunjuk bagian II untuk kinerja guru	
SS	: Sangat Sering	SS	: Sangat Sering
S	: Sering	S	: Sering
JR	: Jarang	JR	: Jarang
P	: Pernah	P	: Pernah
TPR	: Tidak Pernah	TPR	: Tidak Pernah

4. Jika hendak membatalkan jawaban, silangkan (x) pada jawaban yang dibatalkan tersebut, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
5. Pengisian kuesioner ini kondite dan nama baik Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak merugikan atau tidak berpengaruh negatif pada Bapak/Ibu

INSTRUMEN PENELITIAN

MANAJEMEN PENDIDIKAN UNJ S1

1. Komunikasi Interpersonal

Pilihan jawaban :

SS = Sangat Sering
S = Sering
JR = Jarang
P = Pernah
TPR = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	SS	S	JR	P	TPR
1	Kepala Sekolah membuka diri untuk berdialog (konsultasi) bagi guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
2	Kepala sekolah berupaya mengadakan pertukaran pendapat dengan guru					
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengemukakan pendapatnya tentang masalah yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar					
4	Kepala sekolah berdiskusi, mendengarkan, dan menampung berbagai keluhan dari guru seputar kegiatan pembelajaran di kelas					
5	Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru terkait perkembangan kegiatan belajar mengajar di kelas					
6	Kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru-guru untuk mengevaluasi setiap pembelajaran yang ada di kelas					
7	Kepala sekolah melakukan tanya jawab kepada guru terkait administrasi guru dan pembelajaran yang ada					
8	Kepala sekolah melakukan tukar pikiran dengan guru guna peningkatan keprofesionalan guru di sekolah					
9	Kepala sekolah memberikan nasihat dan masukan kepada para guru terkait perkembangannya di sekolah baik administrasi maupun profesi keguruan					

10	Kepala sekolah memberikan arahan saat rapat terbuka dengan dewan guru terkait pelaksanaan kegiatan tahun ajaran baru					
11	Kepala sekolah bersama dengan guru senior memberikan informasi dan pembelajaran seputar lingkungan sekolah kepada guru-guru baru yang bekerja di sekolah					
12	Kepala sekolah bersama dengan guru memberikan sosialisasi kepada masyarakat berkaitan dengan pengabdian masyarakat					
13	Kepala sekolah berupaya mengingatkan kepada guru-guru tentang pentingnya disiplin kerja dan aturan sekolah					
15	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang akan mengikuti kegiatan MGMP regional agar selalu menjaga nama baik sekolah					
16	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru-guru yang akan melakukan kegiatan rapat tingkat regional dan nasional yang mewakili nama sekolah					
18	Kepala sekolah memberikan imbauan kepada guru-guru mengenai kegiatan dan sosialisasi pelatihan guru, kurikulum, dan pengajaran					
19	Kepala sekolah mengintruksikan kepada guru-guru agar mampu mengembangkan pembelajaran di kelas dengan baik					
20	Kepala sekolah menginformasikan kepada guru-guru mengenai kegiatan *upgrading* yang diadakan di sekolah maupun luar sekolah					
21	Kepala sekolah menyampaikan informasi kepada guru dan siswa dengan nada bicara yang sopan dan ramah					
22	Kepala sekolah menyampaikan gagasan mengenai perkembangan IPTEKS di hadapan guru-guru di sekolah					

23	Kepala sekolah berbicara dengan tutur kata yang lembut dan penuh perhatian kepada guru-guru di sekolah					
24	Kepala sekolah menyampaikan pesan dalam gaya bahasa dan komunikasi yang mudah dipahami oleh guru-guru di sekolah					
25	Kepala sekolah mengomunikasikan ide-idenya kepada guru-guru dengan jelas, sopan, dan dapat dipahami					
26	Kepala sekolah mengamati gaya bicara guru saat berlangsungnya komunikasi di antara keduanya					
27	Kepala sekolah mencoba menjalin hubungan komunikasi yang harmonis dengan guru-guru di lingkungan sekolah					
28	Kepala sekolah memberikan informasi dengan baik dan lugas kepada guru-guru di lingkungan sekolah					
29	Kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah kepada guru-guru di sekolah tersebut					
30	Kepala sekolah memberikan semangat dan motivasi kepada guru-guru saat melakukan diskusi dan interaksi tatap muka					
31	Kepala sekolah menasihati guru-guru yang masih dalam bimbingan dan binaan sehingga menjadi guru yang profesional di sekolah					
32	Kepala sekolah menjalin interaksi komunikasi yang hangat kepada guru-guru, siswa-siswi, maupun warga sekolah lainnya					
33	Kepala sekolah mendapatkan umpan balik dan masukan yang berguna dari guru untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya					
34	Kepala sekolah mulai menindaklanjuti hasil komunikasi yang dilakukan bersama dengan guru-guru di sekolah untuk kemudahan proses belajar mengajar dan administasi sekolah lainnya					

35	Kepala sekolah melakukan evaluasi dari proses komunikasi yang dilaksanakan bersama dengan guru dan orangtua murid					
36	Kepala sekolah membuat kotak saran sebagai bentuk komunikasi yang dilakukan guru-guru kepada kepala sekolah					
37	Kepala sekolah menjadikan dirinya sebagai tempat berbagi bagi guru-guru di sekolah					
38	Kepala sekolah membuat kesepakatan bersama dengan guru-guru sebagai hasil dari komunikasi yang dilakukan di sekolah					
39	Kepala sekolah bersama dengan guru melakukan implementasi dari hasil komunikasi yang telah dibicarakan sebelumnya baik dari program, aktivitas, maupun kegiatan sekolah lainnya					
40	Kepala sekolah merekomendasikan suatu hal kepada guru-guru sebagai bentuk komunikasi dan hasil diskusi bersama					

INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA GURU

III. **Identitas Responden (Kepala Sekolah)**

1. Nama Kepala Sekolah : _____
2. Nama Guru : _____
3. Sekolah : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Jenis Kelamin : Pria / Wanita *
6. Masa Kerja : _____
7. Pendidikan terakhir : _____

*) coret yang tidak perlu

IV. **Petunjuk Pengisian**

6. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket di bawah ini dengan jujur dan sesuai kenyataan yang sebenarnya
7. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
8. Pilihan jawaban angket penelitian

Petunjuk bagian I untuk komunikasi interpersonal kepala sekolah		Petunjuk bagian II untuk kinerja guru	
SS	: Sangat Sering	SS	: Sangat Sering
S	: Sering	S	: Sering
JR	: Jarang	JR	: Jarang
P	: Pernah	P	: Pernah
TPR	: Tidak Pernah	TPR	: Tidak Pernah

9. Jika hendak membatalkan jawaban, silangkan (x) pada jawaban yang dibatalkan tersebut, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
10. Pengisian kuesioner ini kondite dan nama baik Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak merugikan atau tidak berpengaruh negatif pada Bapak/Ibu

INSTRUMEN PENELITIAN

MANAJEMEN PENDIDIKAN UNJ S1

2. Kinerja

Pilihan jawaban :

SS = Sangat Sering
S = Sering
JR = Jarang
P = Pernah
TPR = Tidak Pernah

NO	PERNYATAAN	SS	S	JR	P	TPR
2	Guru berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar.					
4	Guru memberikan arahan pada siswa tentang cara belajar yang baik					
5	Guru mengajarkan nilai-nilai kesopanan kepada siswa melalui tata krama antar sesama warga sekolah dan masyarakat					
6	Guru memberikan nasihat kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar di kelas					
7	Guru hadir tepat waktu di sekolah dan pulang saat jam pulang kantor tiba					
11	Guru memeriksa kesiapan siswa sebelum memulai pembelajaran di kelas					
12	Guru menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa sebelum memulai kegiatan belajar mengajar di kelas					
13	Guru memberikan contoh dan latihan soal kepada siswa-siswa setelah menyampaikan ilmunya di kelas					
14	Guru melakukan umpan balik dan koreksi kepada siswa di kelas agar mengetahui sejauh mana ilmunya diserap dan didapatkan					

15	Guru mengarahkan dan membimbing siswa yang kurang memahami pelajaran dengan baik di kelas					
16	Guru mengawasi siswa di kelas selama menjalani ujian ulangan dan ujian sekolah					
18	Guru mereview materi yang sudah disampaikan kepada siswa agar dapat dipelajari dengan mudah di rumah					
19	Guru menginformasikan bahan materi selanjutnya kepada siswa yang akan menjadi pelajaran di minggu berikutnya					
20	Guru mengonsultasikan kegiatan pembelajaran dan melakukan evaluasi formatif serta sumatif kepada siswa di kelas					
21	Guru memberikan bekal pengalaman hidup kepada siswa-siswa saat di kelas sebagai pembelajaran diri					
22	Guru berusaha meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui diskusi dengan rekan guru lain atau guru senior					
23	Guru mengapresiasi hasil kerja siswa di kelas					
24	Guru merancang rencana pembelajaran yang unik, menarik, dan dapat dipahami siswa di kelas sehingga mengundang untuk belajar					
25	Guru menggunakan sarana dan prasarana pendidikan dengan baik guna menunjang pembelajaran yang maksimal dan optimal bagi siswa-siswanya di kelas					
26	Guru membuat program semester dan program tahunan untuk diberikan kepada kepala sekolah sebagai bentuk tugas guru					
27	Guru berupaya membuka wawasan siswanya melalui pembelajaran di kelas sehingga siswanya dapat paham dengan materinya					
28	Guru membuat administrasi guru yang berkenaan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru profesional					

29	Guru mengajarkan nilai-nilai kehidupan yang dapat diterapkan oleh siswa dalam kehidupannya sehari-hari					
30	Guru memeriksa hasil kerja siswa dan melakukan ujian atau ulangan sebagai salah satu tes perkembangan pembelajaran					
31	Guru mampu bersikap profesional dengan memilah antara masalah yang terjadi di luar sekolah dan di sekolah					
32	Guru mampu beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan siswa yang beraneka ragam karakter dan latar belakang					
33	Guru mampu menyikapi perilaku siswa yang pendiam, hyperaktif, dan aktif dengan cara berdiskusi mengenai tema materi tertentu					
34	Guru mampu membuka pikiran dan luwes dengan kondisi sekolah tempatnya mengajar					
35	Guru mampu menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan guru					
36	Guru mampu mengondisikan kelas dengan baik sehingga murid-murid dapat menerima pelajaran dengan baik					
37	Guru mampu merangkul siswa agar kondisi kelas terasa nyaman dan kondusif untuk kegiatan belajar mengajar					
38	Guru mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman bagi siswa sehingga mengundang belajar					
39	Guru dapar menguasai teknologi informasi dan komunikasi yang sesuai dengan tuntutan zaman dan globalisasi					
40	Guru mampu melewati masa percobaan yang diberikan kepala sekolah saat awal mengajar di sekolah baru					

LAMPIRAN 11

190

Data Responden Penelitian

No.	No. Resp	Nama Sekolah	Jenis Kelamin	Usia (th)	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (th)
1	1	SMK Karya Nugraha	Laki-Laki	31	D3	6
2	2		Perempuan	51	S1	18
1	3	SMK Kamandaka	Perempuan	29	S1	1 bulan
2	4		Perempuan	44	S2	16
3	5		Laki-Laki	20	SMK	2
4	6		Laki-Laki	37	S1	13
5	7		Perempuan	34	S1	7
6	8		Perempuan	30	S1	7
7	9		Perempuan	45	S1	20
1	10	SMK PGRI 3 Bogor	Laki-Laki	53	S1	30
2	11		Laki-Laki	48	S1	23
3	12		Perempuan	57	S1	30
4	13		Perempuan	64	S1	41
5	14		Laki-Laki	45	S1	17
6	15		Laki-Laki	28	S1	5
7	16		Perempuan	45	S1	23
8	17		Laki-Laki	53	S1	30
9	18		Perempuan	29	S1	6
10	19		Laki-Laki	46	S1	27
11	20		Laki-Laki	36	S1	13
12	21		Perempuan	33	S1	9
13	22		Perempuan	53	S2	20
1	23	SMK Koegoro	Perempuan	39	S1	1
2	24		Perempuan	29	S1	2
3	25		Laki-Laki	27	S1	1
4	26		Laki-Laki	22	D3	1
5	27		Perempuan	34	S1	2
6	28		Perempuan	48	S1	3
7	29		Laki-Laki	36	S1	3
8	30		Laki-Laki	28	S1	3
1	31	SMK Farmasi Tunas Mandiri	Perempuan	45	S1	6
2	32		Laki-Laki	33	S1	3
3	33		Perempuan	30	S1	6
4	34		Laki-Laki	39	S1	3
5	35		Laki-Laki	34	S1	3
6	36		Perempuan	40	S1	6
1	37	SMK Analis Kimia YKPI	Perempuan	47	D3	12
2	38		Perempuan	38	S1	14
3	39		Laki-Laki	28	S1	4
4	40		Perempuan	47	S1	6
5	41		Perempuan	29	S1	6
6	42		Perempuan	44	S1	11
1	43	SMK Bina Mandiri	Laki-Laki	29	D3	9 bulan
2	44		Laki-Laki	26	S1	3
3	45		Perempuan	25	S1	4
4	46		Perempuan	25	S1	1
5	47		Laki-Laki	31	S1	2
6	48		Perempuan	34	S1	3
7	49		Perempuan	35	S1	1
1	50	SMK Bina Warga II	Laki-Laki	56	S2	32
2	51		Perempuan	36	S1	12
3	52		Laki-Laki	41	S1	16
4	53		Perempuan	41	S1	14
1	54	SMK Bina Profesi	Laki-Laki	28	S1	5
2	55		Laki-Laki	46	S1	14
3	56		Perempuan	34	S1	3
1	57	SMK Nusantara	Perempuan	27	S1	5
2	58		Laki-Laki	32	S1	10
1	59	SMK Pembangunan	Laki-Laki	32	S1	5
2	60		Laki-Laki	26	S1	2
3	61		Perempuan	50	S1	27
4	62		Perempuan	35	S1	7
5	63		Perempuan	35	S1	11
6	64		Perempuan	24	S1	2
7	65		Perempuan	26	S1	6
8	66		Laki-Laki	24	S1	1
1	67	SMK Bina Warga I	Laki-Laki	32	S1	9
2	68		Perempuan	48	S2	19
3	69		Perempuan	29	S1	2
4	70		Perempuan	33	S1	10
5	71		Perempuan	52	S1	19
6	72		Perempuan	41	S1	10
7	73		Perempuan	56	S1	17
8	74		Perempuan	46	S1	2
9	5		Perempuan	39	S1	11
10	76		Perempuan	44	S1	3
11	77		Perempuan	46	S1	17
12	78		Laki-Laki	42	S1	13
1	79	SMK Pandutama	Perempuan	24	S1	1
2	80		Perempuan	36	S1	5
3	81		Perempuan	43	S1	15
4	82		Perempuan	23	S1	1
1	83	SMK Farmasi Bogor	Laki-Laki	49	S1	8
2	84		Laki-Laki	45	S2	12
3	85		Perempuan	25	S1	3

Laki-Laki	=	33
Perempuan	=	52

Usia Termuda = 20
Usia Tertua = 64

Rentang/range

= tertinggi - terendah
= 64 - 20
= 44

Banyak kelas

= 1 + 3.3 log n
= 1 + 3.3 log 85
= 1 + 6.367
= 7.367
= 8

Interval kelas

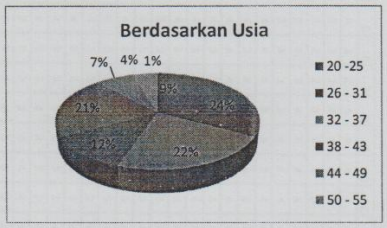
= rentang : banyak kelas
= 44 : 7
= 6.2
= 6

Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	38.82%
2	Perempuan	52	61.18%
JUMLAH		85	100%

Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 -25	8	9.41%
2	26 - 31	20	23.53%
3	32 - 37	19	22.35%
4	38 - 43	10	11.76%
5	44 - 49	18	21.18%
6	50 - 55	6	7.06%
7	56 - 61	3	3.53%
8	62 - 67	1	1.18%
JUMLAH		85	100%

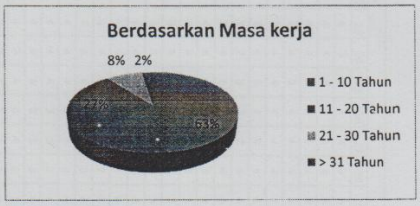


Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMK	1	1.18%
2	D3	4	4.71%
3	S1	75	88.24%
4	S2	5	5.88%
JUMLAH		85	100%

Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1 - 10 Tahun	54	63.53%
2	11 - 20 Tahun	23	27.06%
3	21 - 30 Tahun	7	8.24%
4	> 31 Tahun	2	2.35%
JUMLAH		85	100%



Variabel X
KOMUNIKASI

LAMPIRAN 12

192

Responden	Butir Soal																																						jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	125
2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	126
3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	137
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	141
5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	132
6	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	138
7	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	112
8	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	140
9	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	139
10	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	147
11	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	147
12	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	133
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	132
20	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	134
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
22	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	124
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	119
24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	121
25	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	141
26	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	142
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	144
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	148
29	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
30	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	135
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	136
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	130
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	148
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	128
35	4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	144
36	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	143
37	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	148
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	148
39	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	135
40	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	134

41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	128
42	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	138
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	141
44	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	146
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	140
46	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	131
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	138
48	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	138
49	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	124
50	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	137
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	134
52	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	133
53	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	123
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
55	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	138
57	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
58	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	136
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	131
60	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	142
61	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
62	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	140
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	147
64	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	127
65	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117
66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	2	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	137
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	125
68	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	137
69	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
70	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	141
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	129
72	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	136
73	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	135
74	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	138
75	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	134
76	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	127
77	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	135
78	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	141
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	133
80	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	123
81	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	124
82	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	132
83	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	148
84	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	149
85	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	125
n																				85																			
SKOR	312	307	307	307	302	269	277	290	300	307	306	299	316	305	302	310	266	294	308	293	313	324	322	306	295	301	317	317	306	293	298	300	306	275	297	297	264	268	11376

Lampiran 13

Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku
Variabel (X) Komunikasi Interpersonal

NO	X	$(X - \bar{X})$	$(X - \bar{X})^2$
1	125	-9.24	85.29
2	126	-8.24	67.82
3	137	2.76	7.64
4	141	6.76	45.76
5	132	-2.24	5.00
6	138	3.76	14.17
7	112	-22.24	494.41
8	140	5.76	33.23
9	139	4.76	22.70
10	147	12.76	162.94
11	147	12.76	162.94
12	133	-1.24	1.53
13	132	-2.24	5.00
14	132	-2.24	5.00
15	132	-2.24	5.00
16	132	-2.24	5.00
17	132	-2.24	5.00
18	132	-2.24	5.00
19	132	-2.24	5.00
20	134	-0.24	0.06
21	114	-20.24	409.47
22	124	-10.24	104.76
23	119	-15.24	232.11
24	121	-13.24	175.17
25	141	6.76	45.76
26	142	7.76	60.29
27	144	9.76	95.35
28	148	13.76	189.47
29	130	-4.24	17.94
30	135	0.76	0.58
31	136	1.76	3.11
32	130	-4.24	17.94
33	148	13.76	189.47
34	128	-6.24	38.88
35	144	9.76	95.35
36	143	8.76	76.82
37	148	13.76	189.47
38	148	13.76	189.47
39	135	0.76	0.58
40	134	-0.24	0.06
41	128	-6.24	38.88
42	138	3.76	14.17
43	141	6.76	45.76
44	146	11.76	138.41
45	140	5.76	33.23
46	131	-3.24	10.47
47	138	3.76	14.17
48	138	3.76	14.17
49	124	-10.24	104.76
50	137	2.76	7.64
51	134	-0.24	0.06
52	133	-1.24	1.53
53	123	-11.24	126.23
54	129	-5.24	27.41
55	126	-8.24	67.82
56	138	3.76	14.17
57	116	-18.24	332.53
58	136	1.76	3.11
59	131	-3.24	10.47
60	142	7.76	60.29
61	134	-0.24	0.06
62	140	5.76	33.23
63	147	12.76	162.94
64	127	-7.24	52.35
65	117	-17.24	297.06
66	137	2.76	7.64
67	125	-9.24	85.29
68	137	2.76	7.64
69	140	5.76	33.23
70	141	6.76	45.76
71	129	-5.24	27.41
72	136	1.76	3.11
73	135	0.76	0.58
74	138	3.76	14.17
75	134	-0.24	0.06
76	127	-7.24	52.35
77	135	0.76	0.58
78	141	6.76	45.76
79	133	-1.24	1.53
80	123	-11.24	126.23
81	124	-10.24	104.76
82	132	-2.24	5.00
83	148	13.76	189.47
84	149	14.76	218.00
85	125	-9.24	85.29
Σ	11410	11278.76	6935.29

$n = 85$

$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$

$\bar{X} = \frac{11410}{85}$

$\bar{X} = 134.24$

$S^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}$

$S^2 = \frac{5935.29}{84}$

$S^2 = 70.658263$

$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}}$

$S = 8.41$

$Mo = 132$

$Med = 134$

VARIABEL Y
KINERJA

LAMPIRAN 14

195

Responden	Butir Soal																																	Jumlah
	2	4	5	6	7	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	124
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	127
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	132
4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	142
5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	129
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	112
8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	145
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	131
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	132
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	130
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
21	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	115
22	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	123
23	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	116
24	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	145
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
27	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	145
28	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
29	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	131
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	136
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
32	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	120
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	140
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
36	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	147
37	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
38	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	152
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	133
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143

41	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	125
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	133
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146
44	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	142
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	146		
46	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	146	
47	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	150			
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147
51	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
54	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
55	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	127
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	124
57	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	136
58	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	144
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149
60	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141
61	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
65	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
66	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
67	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
68	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
69	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	141
70	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	145
71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	126
72	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	124
73	5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	139
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	145
75	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	140
76	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	131
77	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	126		
78	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	139
79	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	137
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	148
81	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	126
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	127
83	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
84	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	148
85	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
n	85																																				125
SKOR	359	352	356	356	344	340	341	345	348	345	354	340	353	345	336	344	337	325	349	347	344	338	348	348	342	342	348	346	341	327	316	313	312	310	11232		

Lampiran 15

Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku
Variabel (Y) Kinerja Guru

197

NO	X	$(\bar{X}-X)$	$(\bar{X}-X)^2$
1	124	-12.36	152.89
2	127	-9.36	87.70
3	132	-4.36	19.05
4	142	5.64	31.76
5	129	-7.36	54.24
6	139	2.64	6.94
7	112	-24.36	593.64
8	145	8.64	74.57
9	131	-5.36	28.78
10	146	9.64	92.84
11	138	1.64	2.67
12	131	-5.36	28.78
13	138	1.64	2.67
14	132	-4.36	19.05
15	130	-6.36	40.51
16	139	2.64	6.94
17	137	0.64	0.40
18	138	1.64	2.67
19	137	0.64	0.40
20	137	0.64	0.40
21	115	-21.36	456.45
22	123	-13.36	178.62
23	116	-20.36	414.72
24	125	-11.36	129.16
25	145	8.64	74.57
26	145	8.64	74.57
27	145	8.64	74.57
28	139	2.64	6.94
29	131	-5.36	28.78
30	136	-0.36	0.13
31	132	-4.36	19.05
32	120	-16.36	267.80
33	140	3.64	13.22
34	140	3.64	13.22
35	137	0.64	0.40
36	147	10.64	113.11
37	146	9.64	92.84
38	152	15.64	244.46
39	133	-3.36	11.32
40	143	6.64	44.03
41	125	-11.36	129.16
42	133	-3.36	11.32
43	146	9.64	92.84
44	142	5.64	31.76
45	145	8.64	74.57
46	150	13.64	185.92
47	144	7.64	58.30
48	141	4.64	21.49
49	147	10.64	113.11
50	139	2.64	6.94
51	142	5.64	31.76
52	143	6.64	44.03
53	136	-0.36	0.13
54	127	-9.36	87.70
55	124	-12.36	152.89
56	136	-0.36	0.13
57	144	7.64	58.30
58	149	12.64	159.65
59	141	4.64	21.49
60	145	8.64	74.57
61	145	8.64	74.57
62	136	-0.36	0.13
63	134	-2.36	5.59
64	132	-4.36	19.05
65	148	11.64	135.38
66	138	1.64	2.67
67	123	-13.36	178.62
68	141	4.64	21.40
69	145	8.64	74.57
70	126	-10.36	107.43
71	124	-12.36	152.89
72	139	2.64	6.94
73	145	8.64	74.57
74	140	3.64	13.22
75	131	-5.36	28.78
76	126	-10.36	107.43
77	139	2.64	6.94
78	137	0.64	0.40
79	148	11.64	135.38
80	126	-10.36	107.43
81	127	-9.36	87.70
82	133	-3.36	11.32
83	148	11.64	135.38
84	142	5.64	31.76
85	125	-11.36	129.16
Σ	11591	11464.64	6509.69

$n = 85$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{Y} = \frac{11591}{85}$$

$$\bar{Y} = 136.36$$

$$S^2 = \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n-1}$$

$$S^2 = \frac{6509.69}{84}$$

$$S^2 = 77.49636$$

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n-1}}$$

$S = 8.80$

$Mo = 145$

$Med = 138$

Lampiran 16

198

Perhitungan Distribusi Frekuensi
Variabel (X) Komunikasi Interpersonal

Range = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah
= 149 - 112
= **37**

Banyaknya kelas = 1 + 3.3 log n
= 1 + 3.3 log 85
= 1 + 6.367
= 7.37
= **8**

9.1428571

Interval Kelas = Range/Banyaknya kelas
= 5.0
= **5**

Berdasarkan perhitungan diatas, maka tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	112 - 116	111.5 - 116.5	114	3	3.53%
2	117 - 121	116.5 - 121.5	119	3	3.53%
3	122 - 126	121.5 - 126.5	124	10	11.76%
4	127 - 131	126.5 - 131.5	129	10	11.76%
5	132 - 136	131.5 - 136.5	134	24	28.24%
6	137 - 141	136.5 - 141.5	139	20	23.53%
7	142 - 146	141.5 - 146.5	144	6	7.06%
8	147 - 151	146.5 - 151.5	149	9	10.59%
Jumlah				**85**	**100%**

Perhitungan Distribusi Frekuensi
Variabel (Y) Kinerja Guru

Range = Nilai Tertinggi - Nilai Terendah
= 152 - 112
= **40**

Banyaknya kelas = 1 + 3.3 log n
= 1 + 3.3 log 85
= 1 + 6.367
= 7.37
= **7**

Interval Kelas = Range/Banyaknya Kelas
= 5.43
= **6**

Berdasarkan perhitungan diatas, maka tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	112 - 117	111.5 - 117.5	114.5	3	3.53%
2	118 - 123	117.5 - 123.5	120.5	3	3.53%
3	124 - 129	123.5 - 129.5	126.5	13	15.29%
4	130 - 135	129.5 - 135.5	132.5	13	15.29%
5	136 - 141	135.5 - 141.5	138.5	25	29.41%
6	142 - 147	141.5 - 147.5	144.5	22	25.88%
7	148 - 153	147.5 - 153.5	150.5	6	7.06%
Jumlah				**85**	**100%**

LAMPIRAN 17

199

Perhitungan uji Normalitas Variabel (X)
Dengan Menggunakan Uji Liliefors

No.	Urutan	X	Zi	F(Zi)	S(Zi)	|F(Zi)-S(Zi)|
1	1	112	-2.65	0.0041	0.0118	0.0077
2	2	114	-2.41	0.0080	0.0235	0.0155
3	3	116	-2.17	0.0150	0.0353	0.0203
4	4	117	-2.05	0.0202	0.0471	0.0269
5	5	119	-1.81	0.0350	0.0588	0.0239
6	6	121	-1.57	0.0577	0.0706	0.0129
7	8	123	-1.34	0.0907	0.0941	0.0034
8	8	123	-1.34	0.0907	0.0941	0.0034
9	11	124	-1.22	0.1117	0.1294	0.0177
10	11	124	-1.22	0.1117	0.1294	0.0177
11	11	124	-1.22	0.1117	0.1294	0.0177
12	14	125	-1.10	0.1360	0.1647	0.0288
13	14	125	-1.10	0.1360	0.1647	0.0288
14	14	125	-1.10	0.1360	0.1647	0.0288
15	16	126	-0.98	0.1636	0.1882	0.0246
16	16	126	-0.98	0.1636	0.1882	0.0246
17	18	127	-0.86	0.1947	0.2118	0.0171
18	18	127	-0.86	0.1947	0.2118	0.0171
19	20	128	-0.74	0.2291	0.2353	0.0062
20	20	128	-0.74	0.2291	0.2353	0.0062
21	22	129	-0.62	0.2667	0.2588	0.0079
22	22	129	-0.62	0.2667	0.2588	0.0079
23	24	130	-0.50	0.3072	0.2824	0.0248
24	24	130	-0.50	0.3072	0.2824	0.0248
25	26	131	-0.38	0.3502	0.3059	0.0443
26	26	131	-0.38	0.3502	0.3059	0.0443
27	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
28	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
29	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
30	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
31	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
32	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
33	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
34	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
35	35	132	-0.27	0.3951	0.4118	0.0166
36	38	133	-0.15	0.4416	0.4471	0.0055
37	38	133	-0.15	0.4416	0.4471	0.0055
38	38	133	-0.15	0.4416	0.4471	0.0055
39	43	134	-0.03	0.4888	0.5059	0.0170
40	43	134	-0.03	0.4888	0.5059	0.0170
41	43	134	-0.03	0.4888	0.5059	0.0170
42	43	134	-0.03	0.4888	0.5059	0.0170
43	43	134	-0.03	0.4888	0.5059	0.0170
44	47	135	0.09	0.5362	0.5529	0.0167
45	47	135	0.09	0.5362	0.5529	0.0167
46	47	135	0.09	0.5362	0.5529	0.0167
47	47	135	0.09	0.5362	0.5529	0.0167
48	50	136	0.21	0.5831	0.5882	0.0051
49	50	136	0.21	0.5831	0.5882	0.0051
50	50	136	0.21	0.5831	0.5882	0.0051
51	54	137	0.33	0.6289	0.6353	0.0064
52	54	137	0.33	0.6289	0.6353	0.0064
53	54	137	0.33	0.6289	0.6353	0.0064
54	54	137	0.33	0.6289	0.6353	0.0064
55	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
56	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
57	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
58	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
59	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
60	60	138	0.45	0.6729	0.7059	0.0330
61	61	139	0.57	0.7146	0.7176	0.0031
62	65	140	0.69	0.7536	0.7647	0.0111
63	65	140	0.69	0.7536	0.7647	0.0111
64	65	140	0.69	0.7536	0.7647	0.0111
65	65	140	0.69	0.7536	0.7647	0.0111
66	70	141	0.80	0.7895	0.8235	0.0340
67	70	141	0.80	0.7895	0.8235	0.0340
68	70	141	0.80	0.7895	0.8235	0.0340
69	70	141	0.80	0.7895	0.8235	0.0340
70	70	141	0.80	0.7895	0.8235	0.0340
71	72	142	0.92	0.8222	0.8471	0.0249
72	72	142	0.92	0.8222	0.8471	0.0249
73	73	143	1.04	0.8515	0.8588	0.0074
74	75	144	1.16	0.8773	0.8824	0.0050
75	75	144	1.13	0.8773	0.8824	0.0050
76	76	146	1.40	0.9192	0.8941	0.0251
77	79	147	1.52	0.9356	0.9294	0.0062
78	79	147	1.52	0.9356	0.9294	0.0062
79	79	147	1.52	0.9356	0.9294	0.0062
80	84	148	1.64	0.9492	0.9882	0.0390
81	84	148	1.64	0.9492	0.9882	0.0390
82	84	148	1.64	0.9492	0.9882	0.0390
83	84	148	1.64	0.9492	0.9882	0.0390
84	84	148	1.64	0.9492	0.9882	0.0390
85	85	149	1.76	0.9605	1.0000	0.0395

$\bar{X}$ = 134.24

S = 8.41

n = 85

MAX = 0.0443

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat nilai Lhitung terbesar = 0,0443
Sementara itu Ltabel untuk n = 85 dan α = 0,1 adalah 0.0873
Ini berarti L_{hitung} lebih kecil daripada L_{tabel} 0.0443 < 0.0873
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor variabel X berdistribusi normal.

$$L_{tabel} = \frac{0.805}{\sqrt{n}} = \frac{0.805}{9.2195} = 0.0873$$

LAMPIRAN 18

200

Perhitungan uji Normalitas Variabel (Y)
Dengan Menggunakan Uji Liliefors

No.	Urutan	X	Zi	F(Zi)	S(Zi)	|F(Zi)-S(Zi)|
1	1	112	-2.77	0.0028	0.0118	0.0089
2	2	115	-2.43	0.0076	0.0235	0.0159
3	3	116	-2.31	0.0104	0.0353	0.0249
4	4	120	-1.86	0.0315	0.0471	0.0155
5	6	123	-1.52	0.0645	0.0706	0.0061
6	6	123	-1.52	0.0645	0.0706	0.0061
7	9	124	-1.40	0.0801	0.1059	0.0258
8	9	124	-1.40	0.0801	0.1059	0.0258
9	9	124	-1.40	0.0801	0.1059	0.0258
10	12	125	-1.29	0.0984	0.1412	0.0428
11	12	125	-1.29	0.0984	0.1412	0.0428
12	12	125	-1.29	0.0984	0.1412	0.0428
13	15	126	-1.18	0.1195	0.1765	0.0569
14	15	126	-1.18	0.1195	0.1765	0.0569
15	15	126	-1.18	0.1195	0.1765	0.0569
16	18	127	-1.06	0.1437	0.2118	0.0681
17	18	127	-1.06	0.1437	0.2118	0.0681
18	18	127	-1.06	0.1437	0.2118	0.0681
19	19	129	-0.84	0.2014	0.2235	0.0221
20	20	130	-0.72	0.2348	0.2353	0.0005
21	24	131	-0.61	0.2711	0.2824	0.0112
22	24	131	-0.61	0.2711	0.2824	0.0112
23	24	131	-0.61	0.2711	0.2824	0.0112
24	24	131	-0.61	0.2711	0.2824	0.0112
25	28	132	-0.50	0.3100	0.3294	0.0194
26	28	132	-0.50	0.3100	0.3294	0.0194
27	28	132	-0.50	0.3100	0.3294	0.0194
28	28	132	-0.50	0.3100	0.3294	0.0194
29	31	133	-0.38	0.3512	0.3647	0.0136
30	31	133	-0.38	0.3512	0.3647	0.0136
31	31	133	-0.38	0.3512	0.3647	0.0136
32	32	134	-0.27	0.3941	0.3765	0.0176
33	36	136	-0.04	0.4835	0.4235	0.0599
34	36	136	-0.04	0.4835	0.4235	0.0599
35	36	136	-0.04	0.4835	0.4235	0.0599
36	36	136	-0.04	0.4835	0.4235	0.0599
37	41	137	0.07	0.5288	0.4824	0.0464
38	41	137	0.07	0.5288	0.4824	0.0464
39	41	137	0.07	0.5288	0.4824	0.0464
40	41	137	0.07	0.5288	0.4824	0.0464
41	41	137	0.07	0.5288	0.4324	0.0464
42	45	138	0.19	0.5737	0.5294	0.0443
43	45	138	0.19	0.5737	0.5294	0.0443
44	45	138	0.19	0.5737	0.5294	0.0443
45	45	138	0.19	0.5737	0.5294	0.0443
46	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
47	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
48	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
49	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
50	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
51	51	139	0.30	0.6177	0.6000	0.0177
52	54	140	0.41	0.6602	0.6353	0.0249
53	54	140	0.41	0.6602	0.6353	0.0249
54	54	140	0.41	0.6602	0.6353	0.0249
55	57	141	0.53	0.7007	0.6706	0.0302
56	57	141	0.53	0.7007	0.6706	0.0302
57	57	141	0.53	0.7007	0.6706	0.0302
58	61	142	0.64	0.7390	0.7176	0.0213
59	61	142	0.64	0.7390	0.7176	0.0213
60	61	142	0.64	0.7390	0.7176	0.0213
61	61	142	0.64	0.7390	0.7176	0.0213
62	63	143	0.75	0.7745	0.7412	0.0333
63	63	143	0.75	0.7745	0.7412	0.0333
64	65	144	0.87	0.8071	0.7647	0.0424
65	65	144	0.87	0.8071	0.7647	0.0424
66	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
67	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
68	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
69	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
70	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
71	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
72	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
73	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
74	74	145	0.98	0.8367	0.8706	0.0339
75	77	146	1.09	0.8631	0.9059	0.0427
76	77	146	1.09	0.8631	0.9059	0.0427
77	77	146	1.09	0.8631	0.9059	0.0427
78	79	147	1.21	0.8865	0.9294	0.0429
79	79	147	1.21	0.8865	0.9294	0.0429
80	82	148	1.32	0.9069	0.9647	0.0578
81	82	148	1.32	0.9069	0.9647	0.0578
82	82	148	1.32	0.9069	0.9647	0.0578
83	83	149	1.44	0.9244	0.9765	0.0521
84	84	150	1.55	0.9393	0.9882	0.0489
85	85	152	1.78	0.9621	1.0000	0.0379

X	136.36
s	8.80
n	85
max	0.0681

Berdasarkan perhitungan di atas di dapat nilai Lhitung terbesar = 0.0681
Sementara itu Llabel untuk n = 85 dan α = 0,1 adalah 0.0873
Ini berarti L_{hitung} lebih kecil daripada $L_{tabel\ 0.0681 < 0.0873}$
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor variabel X berdistribusi normal.

$$L_{tabel} = \frac{0.805}{\sqrt{n}} = \frac{0.805}{9.2195} = 0.0873$$

LAMPIRAN 19

201

Perhitungan Uji Linioritas dengan Persamaan regresi Linier

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	125	124	15625	15376	15500
2	126	127	15876	16129	16002
3	137	132	18769	17424	18084
4	141	142	19881	20164	20022
5	132	129	17424	16641	17028
6	138	139	19044	19321	19182
7	112	112	12544	12544	12544
8	140	145	19600	21025	20300
9	139	131	19321	17161	18209
10	147	146	21609	21316	21462
11	147	138	21609	19044	20286
12	133	131	17689	17161	17423
13	132	138	17424	19044	18216
14	132	132	17424	17424	17424
15	132	130	17424	16900	17160
16	132	139	17424	19321	18348
17	132	137	17424	18769	18084
18	132	138	17424	19044	18216
19	132	137	17424	18769	18084
20	134	137	17956	18769	18358
21	114	115	12996	13225	13110
22	124	123	15376	15129	15252
23	119	116	14161	13456	13804
24	121	125	14641	15625	15125
25	141	145	19881	21025	20445
26	142	145	20164	21025	20590
27	144	145	20736	21025	20880
28	148	139	21904	19321	20572
29	130	131	16900	17161	17030
30	135	136	18225	18496	18360
31	136	132	18496	17424	17952
32	130	120	16900	14400	15600
33	148	140	21904	19600	20720
34	128	140	16384	19600	17920
35	144	137	20736	18769	19728
36	143	147	20449	21609	21021
37	148	146	21904	21316	21608
38	148	152	21904	23104	22496
39	135	133	18225	17689	17955
40	134	143	17956	20449	19162
41	128	125	16384	15625	16000
42	138	133	19044	17689	18354
43	141	146	19881	21316	20586
44	146	142	21316	20164	20732
45	140	145	19600	21025	20300
46	131	150	17161	22500	19650
47	138	144	19044	20736	19872
48	138	141	19044	19881	19458
49	124	147	15376	21609	18228
50	137	139	18769	19321	19043
51	134	142	17956	20164	19028
52	133	143	17689	20449	19019
53	123	136	15129	18496	16728
54	129	127	16641	16129	16383
55	126	124	15876	15376	15624
56	138	136	19044	18496	18768
57	116	144	13456	20736	16704
58	136	149	18496	22201	20264
59	131	141	17161	19881	18471
60	142	145	20164	21025	20590
61	134	145	17956	21025	19430
62	140	136	19600	18496	19040
63	147	134	21609	17956	19698
64	127	132	16129	17424	16764
65	117	148	13689	21904	17316
66	137	138	18769	19044	18906
67	125	123	15625	15129	15375
68	137	141	18769	19881	19317
69	140	145	19600	21025	20300
70	141	126	19881	15876	17766
71	129	124	16641	15376	15996
72	136	139	18496	19321	18904
73	135	145	18225	21025	19575
74	138	140	19044	19600	19320
75	134	131	17956	17161	17554
76	127	126	16129	15876	16002
77	135	139	18225	19321	18765
78	141	137	19881	18769	19317
79	133	148	17689	21904	19684
80	123	126	15129	15876	15498
81	124	127	15376	16129	15748
82	132	133	17424	17689	17556
83	148	148	21904	21904	21904
84	149	142	22201	20164	21158
85	125	125	15625	15625	15625
Σ	11410	11591	1537560	1587113	1559582

Diketahui :

n = 85
ΣX = 11410
ΣY = 11591
ΣX^2 = 1537560
ΣY^2 = 1587113
ΣXY = 1559582

Dimasukkan ke dalam persamaan

$\hat{Y} = a + bX$

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

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

$$a = \frac{17821857960 - 17794830620}{130692600 - 130188100}$$

$$a = \frac{27027340}{504500}$$

$$a = 53.57$$

$$b = \frac{132564470 - 132253310}{130692600 - 130188100}$$

$$b = \frac{311160}{504500}$$

$$b = 0.62$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka persamaan regresi liniernya adalah

$$\hat{Y} = 53.57 + 0.62x$$

LAMPIRAN 20

202

Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi

Diketahui persamaan estimasi : $\hat{Y} = 53.57 + 0.62x$

n	=	85
$\sum X$	=	11410
$\sum Y$	=	11591
$\sum X^2$	=	1537560
$\sum Y^2$	=	1587113
$\sum XY$	=	1559582
a	=	53.57
b	=	0.62

Kesalahan Standar Estimasi dari Persamaan Estimasi adalah :

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n-2}}$$

$$= \sqrt{\frac{1587113 - 620959.16 - 961901.9527}{83}}$$

$$= \sqrt{51.2275}$$

$$= 7.1573$$

Nilai kritis pengujian dengan derajat kebebasan (dk = 85 -2) dan taraf signifikansi 0,1
maka pengujiannya adalah $t_{(n-k,a/2)} = t_{(85-2;0.1/2)} = t_{(83;0.05)}$ adalah ± 1.671
untuk menentukan nilai t_{hitung}

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum(x^2) - (\sum x)^2/n}}$$

$$= \frac{7.1573}{\sqrt{1537560 - 1531624.7}}$$

$$= \frac{7.1573}{\sqrt{5935.29}}$$

$$= \frac{7.1573}{77.04}$$

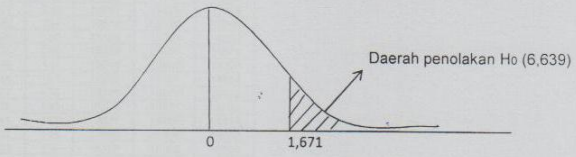
$$= 0.0929$$

Jadi, nilai t_{hitung} adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b-\beta}{Sb}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.62}{0.093}$$

$$= 6.639$$



Karena nilai T hitung = 6.639 > T tabel 1,671 sehingga nilai T hitung berada di daerah penolakan Ho.
Sehingga keputusannya adalah menolak Ho, berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan nol.
Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berhubungan dengan Variabel Y

LAMPIRAN 21

203

Perhitungan Uji Koefisien Untuk pengujian Hipotesis

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	125	124	15625	15376	15500
2	126	127	15876	16129	16002
3	137	132	18769	17424	18084
4	141	142	19881	20164	20022
5	132	129	17424	16641	17028
6	138	139	19044	19321	19182
7	112	112	12544	12544	12544
8	140	145	19600	21025	20300
9	139	131	19321	17161	18209
10	147	146	21609	21316	21462
11	147	138	21609	19044	20286
12	133	131	17689	17161	17423
13	132	138	17424	19044	18216
14	132	132	17424	17424	17424
15	132	130	17424	16900	17160
16	132	139	17424	19321	18348
17	132	137	17424	18769	18084
18	132	138	17424	19044	18216
19	132	137	17424	18769	18084
20	134	137	17956	18769	18358
21	114	115	12996	13225	13110
22	124	123	15376	15129	15252
23	119	116	14161	13456	13804
24	121	125	14641	15625	15125
25	141	145	19881	21025	20445
26	142	145	20164	21025	20590
27	144	145	20736	21025	20880
28	148	139	21904	19321	20572
29	130	131	16900	17161	17030
30	135	136	18225	18496	18360
31	136	132	18496	17424	17952
32	130	120	16900	14400	15600
33	148	140	21904	19600	20720
34	128	140	16384	19600	17920
35	144	137	20736	18769	19728
36	143	147	20449	21609	21021
37	148	146	21904	21316	21608
38	148	152	21904	23104	22496
39	135	133	18225	17689	17955
40	134	143	17956	20449	19162
41	128	125	16384	15625	16000
42	138	133	19044	17689	18354
43	141	146	19881	21316	20586
44	146	142	21316	20164	20732
45	140	145	19600	21025	20300
46	131	150	17161	22500	19650
47	138	144	19044	20736	19872
48	138	141	19044	19881	19458
49	124	147	15376	21609	18228
50	137	139	18769	19321	19043
51	134	142	17956	20164	19028
52	133	143	17689	20449	19019
53	123	136	15129	18496	16728
54	129	127	16641	16129	16383
55	126	124	15876	15376	15624
56	138	136	19044	18496	18768
57	116	144	13456	20736	16704
58	136	149	18496	22201	20264
59	131	141	17161	19881	18471
60	142	145	20164	21025	20590
61	134	145	17956	21025	19430
62	140	136	19600	18496	19040
63	147	134	21609	17956	19698
64	127	132	16129	17424	16764
65	117	148	13689	21904	17316
66	137	138	18769	19044	18906
67	125	123	15625	15129	15375
68	137	141	18769	19881	19317
69	140	145	19600	21025	20300
70	141	126	19881	15876	17766
71	129	124	16641	15376	15996
72	136	139	18496	19321	18904
73	135	145	18225	21025	19575
74	138	140	19044	19600	19320
75	134	131	17956	17161	17554
76	127	126	16129	15876	16002
77	135	139	18225	19321	18765
78	141	137	19881	18769	19317
79	133	148	17689	21904	19684
80	123	126	15129	15876	15498
81	124	127	15376	16129	15748
82	132	133	17424	17689	17556
83	148	148	21904	21904	21904
84	149	142	22201	20164	21158
85	125	125	15625	15625	15625
Σ	11410	11591	1537560	1587113	1559582

Diketahui :

n	=	85
$\sum X$	=	11410
$\sum Y$	=	11591
$\sum X^2$	=	1537560
$\sum Y^2$	=	1587113
$\sum XY$	=	1559582

Perhitungan uji koefisien korelasi untuk pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson

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

$$r_{xy} = \frac{132564470 - 132253310}{\sqrt{504500 \times 553324}}$$

$$r_{xy} = \frac{311160}{\sqrt{279151958000}}$$

$$r_{xy} = \frac{311160}{528348.33}$$

$$r_{xy} = 0.588929655$$

Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan Variabel X terhadap Variabel Y maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$Kd = (r_{xy}^2) \times 100\%$$

$$= (0.5889)^2 \times 100\%$$

$$= 0.346838139$$

$$= \mathbf{34.68\%}$$

LAMPIRAN 22

204

Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji Transformasi t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau nilai keyakinan dari koefisien korelasi menguji keindependenan atau uji satu pihak variabel Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja guru melalui uji-t

Dengan taraf nyata 0,1 dan dk = 85-2 = 83, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak t0,95

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

$$t = \frac{0.588929655\sqrt{85-2}}{\sqrt{1-0.346838139}}$$

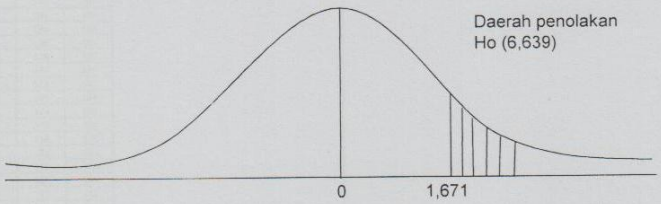
$$= \frac{0.588929655\sqrt{83}}{\sqrt{0.65316186}}$$

$$= \frac{0.588929655 \times 9.11043358}{0.808184299}$$

$$= \frac{5.365404508}{0.808184299}$$

$$= 6.639$$

Dengan taraf nyata 0,1 dan dk = 83, dari daftar distribusi t didapati untuk uji satu pihak t0,95 = 1,671
Karena nilai Thitung lebih besar dari Ttabel (6,639 > 1,671), artinya nilai Thitung berada di daerah penolakan Ho maka dengan demikian Ho ditolak



Dengan demikian hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMK Swasta Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor, DITERIMA

LAMPIRAN 23

205

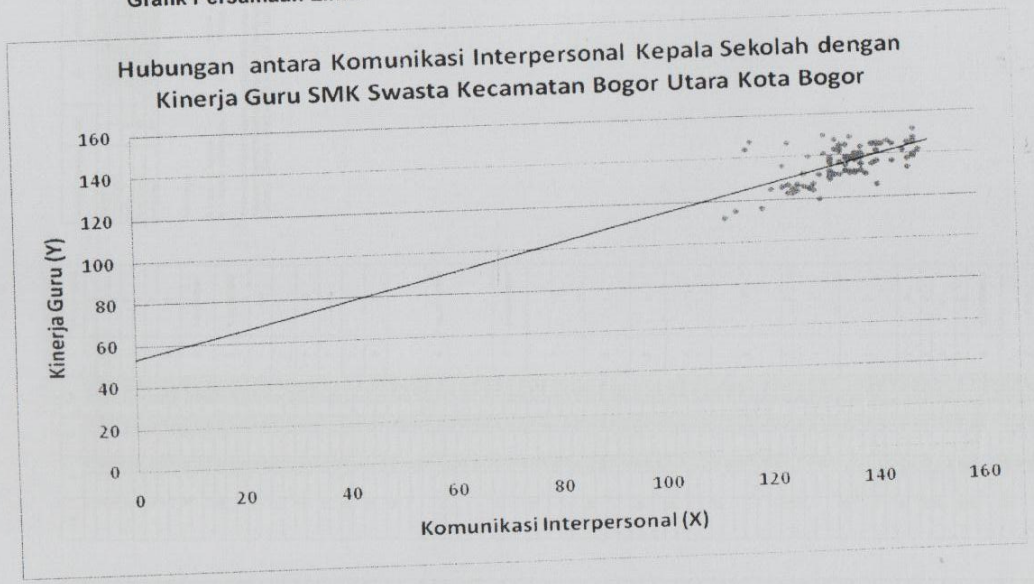
Source Data
Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan regresi Linier

NO	X	Y
1	125	124
2	126	127
3	137	132
4	141	142
5	132	129
6	138	139
7	112	112
8	140	145
9	139	131
10	147	146
11	147	138
12	133	131
13	132	138
14	132	132
15	132	130
16	132	139
17	132	137
18	132	138
19	132	137
20	134	137
21	114	115
22	124	123
23	119	116
24	121	125
25	141	145
26	142	145
27	144	145
28	148	139
29	130	131
30	135	136
31	136	132
32	130	120
33	148	140
34	128	140
35	144	137
36	143	147
37	148	146
38	148	152
39	135	133
40	134	143
41	128	125
42	138	133
43	141	146
44	146	142
45	140	145
46	131	150
47	138	144
48	138	141
49	124	147
50	137	139
51	134	142
52	133	143
53	123	136
54	129	127
55	126	124
56	138	136
57	116	144
58	136	149
59	131	141
60	142	145
61	134	145
62	140	136
63	147	134
64	127	137
65	117	148
66	137	138
67	125	123
68	137	141
69	140	145
70	141	126
71	129	124
72	136	139
73	135	145
74	138	140
75	134	131
76	127	126
77	135	139
78	141	137
79	133	148
80	123	126
81	124	127
82	132	133
83	148	148
84	149	142
85	125	125

a = 53.57
b = 0.62

Lampiran 24

Grafik Persamaan Linier



LAMPIRAN 25

207

Uji Kelinieran Regresi

No	X	Y	X²	Y²	XY
1	125	124	15625	15376	15500
2	126	127	15876	16129	16002
3	137	132	18769	17424	18084
4	141	142	19881	20164	20022
5	132	129	17424	16641	17028
6	138	139	19044	19321	19182
7	112	112	12544	12544	12544
8	140	145	19600	21025	20300
9	139	131	19321	17161	18209
10	147	146	21609	21316	21462
11	147	138	21609	19044	20286
12	133	131	17689	17161	17423
13	132	138	17424	19044	18216
14	132	132	17424	17424	17424
15	132	130	17424	16900	17160
16	132	139	17424	19321	18348
17	132	137	17424	18769	18084
18	132	138	17424	19044	18216
19	132	137	17424	18769	18084
20	134	137	17956	18769	18358
21	114	115	12996	13225	13110
22	124	123	15376	15129	15252
23	119	116	14161	13456	13804
24	121	125	14641	15625	15125
25	141	145	19881	21025	20445
26	142	145	20164	21025	20590
27	144	145	20736	21025	20880
28	148	139	21904	19321	20572
29	130	131	16900	17161	17030
30	135	136	18225	18496	18360
31	136	132	18496	17424	17952
32	130	120	16900	14400	15600
33	148	140	21904	19600	20720
34	128	140	16384	19600	17920
35	144	137	20736	18769	19728
36	143	147	20449	21609	21021
37	140	146	21904	21316	21608
38	148	152	21904	23104	22496
39	135	133	18225	17689	17955
40	134	143	17956	20449	19162
41	128	125	16384	15625	16000
42	136	133	19044	17689	18354
43	141	146	19881	21316	20586
44	146	142	21316	20164	20732
45	140	145	19600	21025	20300
46	131	150	17161	22500	19650
47	138	144	19044	20736	19872
48	138	141	19044	19881	19458
49	124	147	15376	21609	18228
50	137	139	18769	19321	19043
51	134	142	17956	20164	19028
52	133	143	17689	20449	19019
53	123	136	15129	18496	16728
54	129	127	16641	16129	16383
55	126	124	15876	15376	15624
56	138	136	19044	18496	18768
57	116	144	13456	20736	16704
58	136	149	18496	22201	20264
59	131	141	17161	19881	18471
60	142	145	20164	21025	20590
61	134	145	17956	21025	19430
62	140	136	19600	18496	19040
63	147	134	21609	17956	19698
64	127	132	16129	17424	16764
65	117	148	13689	21904	17316
66	137	138	18769	19044	18906
67	125	123	15625	15129	15375
68	137	141	18769	19881	19317
69	140	145	19600	21025	20300
70	141	126	19881	15876	17766
71	129	124	16641	153/6	15996
72	136	139	18496	19321	18904
73	135	145	18225	21025	19575
74	138	140	19044	19600	19320
75	134	131	17956	17161	17554
76	127	126	16129	15876	16002
77	135	139	18225	19321	18765
78	141	137	19881	18769	19317
79	133	148	17689	21904	19684
80	123	126	15129	15876	15498
81	124	127	15376	16129	15748
82	132	133	17424	17689	17556
83	148	148	21904	21904	21904
84	149	142	22201	20164	21158
85	125	125	15625	15625	15625
	11410	11591	1537560	1587113	1559582

k	X	Y	Y²	n	$\sum Y_2-(\sum Y_2)^2/nk$
1	112	112	12544	1	0
2	114	115	13225	1	0
3	116	116	13456	1	0
4	117	120	14400	1	0
5	119	123	15129	1	0
6	121	123	15129	1	0
7	123	124	15376	2	0
	123	124	15376		
8	124	124	15376	3	0.666666667
	124	125	15625		
	124	125	15625		
9	125	125	15625	3	0.666666667
	125	126	15876		
	125	126	15876		
10	126	126	15876	2	0.5
	126	127	16129		
11	127	127	16129	2	0
	127	127	16129		
12	128	129	16641	2	0.5
	128	130	16900		
13	129	131	17161	2	0
	129	131	17161		
14	130	131	17161	2	0
	130	131	17161		
15	131	132	17424	2	0
	131	132	17424		
16	132	132	17424	9	22.88888889
	132	132	17424		
	132	133	17689		
	132	133	17689		
	132	133	17689		
	132	134	17956		
	132	136	18496		
	132	136	18496		
	132	136	18496		
17	133	136	18496	3	0.666666667
	133	137	18769		
	133	137	18769		
18	134	137	18769	5	1.2
	134	137	18769		
	134	137	18769		
	134	138	19044		
	134	138	19044		
19	135	138	19044	4	1
	135	138	19044		
	135	139	19321		
	135	139	19321		
20	136	139	19321	3	0
	136	139	19321		
	136	139	19321		
21	137	139	19321	4	0.75
	137	140	19600		
	137	140	19600		
	137	140	19600		
22	138	141	19881	6	1.5
	138	141	19881		
	138	141	19881		
	138	142	20164		
	138	142	20164		
	138	142	20164		
23	139	142	20164	1	0
24	140	143	20449	4	1
	140	143	20449		
	140	144	20736		
	140	144	20736		
25	141	145	21025	5	0
	141	145	21025		
	141	145	21025		
	141	145	21025		
	141	145	21025		
26	142	145	21025	2	0
	142	145	21025		
27	143	145	21025	1	0
28	144	145	21025	2	0.5
	144	146	21316		
29	146	146	21316	1	0
30	147	146	21316	3	0.666666667
	147	147	21609		
	147	147	21609		
31	148	148	21904	5	3.2
	148	148	21904		
	148	148	21904		
	148	149	22201		
	148	150	22500		
32	149	152	23104	1	0
Jumlah					35.70555556

Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F
regresi (a)	1	1791350.413	1791350.413	
regresi(b1a)	1	-125694.742	-125694.742	132.8279703
residu	83	-78542.6712	-946.297243	
Tuna Cocok	30	-78578.3768	-2619.27923	
Kekeliruan	53	35.70555556	0.673689727	-3887.96076

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat
dk = derajat kebebasan

Ftabel 1.49289
Fhitung -3887.96076

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kelinieran regresi adalah linier dengan F hitung lebih kecil dari F tabel. F hitung = -3887.96076 < F tabel = 1.49289

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : **2208/UN39.12/KM/2016** **19 April 2016**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Observasi**

Yth. **Kepala Kesatuan Bangsa**
dan Politik (KESBANGPOL) Kota Bogor
Jl. Kesehatan No.2, Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2928A/UN39.12/KM/2016 — 12 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Karya Nugraha Bogor**
Jl. Mandala No.16, Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2928B/UN39.12/KM/2016 — 12 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. Kepala SMK Kamandaka
Jl. Bangbarong Raya, Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2964A/UN39.12/KM/2016 — 19 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK PGRI 3 Bogor**
Jl. P dan K No.24
Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi !nterpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Kepala BAAK
Kabag. Pendidikan dan Kerjasama

Sasmoyo Setyaningdyah, S.Sos
NIP. 19690930 198902 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2907A/UN39.12/KM/2016 30 Juni 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Kosgoro Kota Bogor**
Jl. Padjajaran, Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Kayatullah
NIP. 19570216198403 1001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2964C/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

19 Juli 2016

Yth. Kepala SMK Farmasi Tunas Mandiri
Jl. Arimbi 4 Indraprasta I
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Kepala BAAK
Kabag. Pendidikan dan Kerjasama

Basmeyo Setyaningdyah, S.Sos
NIP. 19690930 198902 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2946C/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

14 Juli 2016

Yth. Kepala SMK Analis Kimia YKPI Bogor
Jl. Achmad Sobana, Bantarjaya,
Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Dr. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : **3001A/UN39.12/KM/2016** **22 Juli 2016**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Bina Mandiri Bogor**
Jl. Raya Kedunghalang KM.3 Pangkalan 3
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

S[illegible]ullah
N[illegible]02161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2907C/UN39.12/KM/2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

30 Juni 2016

Yth. Kepala SMK Bina Warga II
Jl. Pangeran Sogiri No.404
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 3023A/UN39.12/KM/2016 27 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Bina Profesi Bogor**
Jl. Ciremai Ujung No.234
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 3001C/UN39.12/KM/2016 22 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

Yth. **Kepala SMK Nusantara**
Jl. Bintaro No.11B RT 05/02
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2964B/UN39.12/KM/2016 — 19 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

Yth. Kepala SMK Pembangunan
Jl. Padjajaran, Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

a.n. Kepala BAAK
Wakil Pembantu Dekan Bidang Pendidikan dan Kerjasama

Sasmoyo Setyaningdyah, S.Sos
NIP. 19690930 198902 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMA S : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 2907B/UN39.12/KM/2016 30 Juni 2016
Lamp. : -
H a l : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi

Yth. Kepala SMK Bina Warga I
Jl. Pangeran Sogiri No.404
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	1445115226
Program Studi	Manajemen Pendidikan
Fakultas	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Gyaifullah
NIP. 105702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : **2946B/UN39.12/KM/2016** **14 Juli 2016**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Pandutama Bogor**
Jl. Raya Perum Indraprasta
Bogor Utara

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Building Future Leaders

Nomor : 3001B/UN39.12/KM/2016 22 Juli 2016
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk Penulisan Skripsi**

Yth. **Kepala SMK Farmasi Bogor**
Jl. Raden Keyong No.36
Kota Bogor

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

N a m a	:	**Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	:	1445115226
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	:	081287922665

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaa

Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Kaprog Manajemen Pendidikan

PEMERINTAH KOTA BOGOR

DINAS PENDIDIKAN

Jln. Pajajaran No. 125 Telp 0251- 8341101
BOGOR - 16153

Bogor, 21 Rajab 1437 H
29 April 2016

Nomor : 070 /2573 - Sekret
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada :
Yth. Sdr. WISNU DIPUTRA
Universitas Negeri Jakarta
di -
Bogor

Menindaklanjuti Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor Nomor : 070 / 652 - Kesbangpol, Tanggal 26 April 2016, Perihal : Surat Keterangan, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan Saudara sepanjang memenuhi ketentuan yang berlaku untuk melaksanakan penelitian sebagai *"Persyaratan akhir Studi Manajemen Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta"* di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor. Surat Ijin ini berlaku sampai dengan tanggal 26 Juli 2016.

Demikian surat ijin ini kami buat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sekretaris
DINAS PENDIDIKAN

H. FAHRUDIN, S.Pd
Pembina Tk. I
NIP. 19630719 198811 1 001

Tembusan Yth :
1. Bapak Walikota Bogor (sebagai laporan)
2. Kepala Kesbangpol Kota Bogor

PEMERINTAH KOTA BOGOR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Kesehatan Nomor 2 - Telp./Fax. : (0251) - 8332775
Bogor - 16161

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/652 – Kesbangpol

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :
   a. Nama : ***FORDINAN, SE***
   b. Jabatan : Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor

Berdasarkan Surat dari : Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Jakarta Nomor : 2208/UN39.12/KM/2016, 19 April 2016, Perihal : Permohonan Izin Observasi;

Menerangkan bahwa :

a.	Nama	:	**Wisnu Diputra** **NRP** : **1445115226**
b.	Telepon / E-Mail	:	0812 8792 2665
c.	Tempat / Tgl. Lahir	:	Bogor, 14 Oktober 1992
d.	Agama	:	Islam
e.	Pekerjaan	:	Pelajar / Mahasiswa
f.	Alamat	:	Kp. Kamurang RT/RW : 001/005 Kel. Puspanegara Kec. Citeureup Kab. Bogor
g.	Peserta	:	-
h.	Maksud	:	Penelitian (Observasi)
i.	Untuk keperluan	:	Persyaratan akhir Studi Manajemen Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
j.	Lokasi	:	Kota Bogor
k.	Lembaga/Instansi Yang Dituju	:	Dinas Pendidikan Kota Bogor

2. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan *bantuan/fasilitas yang diperlukan.*
3. Mohon instansi tersebut dapat mengawasi / memonitor mahasiswa/i, siswa/i dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.
4. Dosen/Guru Pembimbing bertanggungjawab agar ikut memberikan pengawasan dan pembinaan kepada mahasiswa/i, siswa/i yang melaksanakan Pra-Riset/Penelitian/Permohonan Data/ Observasi/PKL/Magang serta melaporkan perkembangannya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor secara tertulis;
5. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan 26 Juli 2016.

Bogor, 26 April 2016
Kepala,

FORDINAN, SE
Pembina
NIP. 19600902 198303 1 010

YAYASAN KARYA NUGRAHA
SMK. KARYA NUGRAHA
SK. KANWIL DEPDIKBUD PROPINSI JAWA BARAT
NO. 140/102/Kep/186 Tanggal 28 – 5 – 1986
NIS. 400190 NSS. 3223271030081 NDS. 420222001 NPSN : 20238533 Status : Terakreditasi "B"
Alamat : Jl. Mandala Blk No. 16 Ciparigi HP. 0813 6587 6180 Bogor Utara Kota Bogor 16710

SURATA PERNYATAAN
Nomor : 027/I02.6/SMK.KN/KP/IX/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Karya Nugraha Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

N am a	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Ponsel	: 081287922665

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Karya Nugraha Bogor dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul :

" HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 5 September 2016
Kepala SMK Karya Nugraha,

YAYASAN KARYA NUGRAHA BOGOR

SUKMAYANA, S.Pd.,MM.

YAYASAN PENDIDIKAN PASIR LUHUR
SMK KAMANDAKA BOGOR
TERAKREDITASI "A"
Jl. Bangbarung Raya Perumnas Bantarjati Kota Bogor
Telp. (0251) 8311923 Fax : (0251) 8324820, email : kamandakasmk@gmail.com
NPSN : 20238532 NIS : 400160 NSS : 342327103005

SURAT PERNYATAAN

No. 102.6/SMK-KAM/IX/2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kamandaka Kota Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Study	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Univesitas Negeri Jakarta
No Telp / Ponsel	: 081287922665

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan Kegiatan Penelitian di SMK Kamandaka Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 05 September 2016
Kepala Sekolah

Sulyadi, S.Pd, M.Si

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BIDANG KEAHLIAN BISNIS & MANAJEMEN
SMK PGRI 3 BOGOR
(d/h SMEA PGRI 2 BOGOR)
NPSN : 20238536 TERAKREDITASI A NO. 02.00 / 536 / BAP-SM/XI/2010
Jalan P dan K No. 24 Kedunghalang Bogor Telp.(0251) 8656278 Fax : (0251) 8662761 . Email : smkpgri3ib@gmail.com

SURAT PERNYATAAN
Nomor : 052/Satdik-SMK/1.2/N.2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI 3 BOGOR dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wisnu Diputra

Nomor Registrasi : 1445115226

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK PGRI 3 Bogor terhitung mulai tanggal 19 s.d 30 September 2016 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

'HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

6 Oktober 2016
Kepala Sekolah,

U. Abdurohim,S.Pd

YAYASAN DHARMA SETIA KOSGORO
SMK KOSGORO KOTA BOGOR
Jl. Pajajaran No. 217A Bogor 16153 Jawa Barat, Telp. (0251) 8320350
Website: smk-kosgoro.sch.id - email: smkkosgorobogor@gmail.com
NSS: 342026101012
NPSN: 20276384

SURAT KETERANGAN

Nomor: 523/SMK-Kosgoro/P/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMK Kosgoro Kota Bogor menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Progam Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMK Kosgoro Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

" HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 07 Septermber 2016

Kepala Sekolah,

Asep Mulyana, S.Pd.I.,M.Pd

YAYASAN CIPTA BANGSA MANDIRI
SMK FARMASI TUNAS MANDIRI
STATUS TERAKREDITASI 'A' NOMOR : 02.00/443/BAP-SM/SK/XII/2014
Jl. Jakatawang 1 (Ters. Arimbi IV) Indraprasta 1 Bogor 16153
Telp : (0251) 8312816
e-mail : smkftunasmandiri@gmail.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 422/038/SMKFTM/IX/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Farmasi Tunas Mandiri, menerangkan bahwa :

Nama	: WISNU DIPUTRA
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Farmasi Tunas Mandiri Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 9 September 2016
Kepala Sekolah,

Dian Ary Kusumah, S.Si.

YAYASAN KARYA PEMBANGUNAN INDONESIA
SMK ANALIS KIMIA YKPI BOGOR
JL. H.Achmad Sobana, SH. Perumnas Bantarjati Bogor 16152
Telp. : (0251) 8312052 / 2152012 ; Fax. : (0251) 8312052
E-mail : smkakykpibogor@yahoo.co.id

SURAT PERNYATAAN
Nomor :406/SMK-AK/Z-6/IX-2016

Kepala SMK Analis Kimia YKPI Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Ponsel	: 081287922665

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMK Analis Kimia YKPI Bogor dalam rangka penulisan skirpsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR".

Demikian surat pernyataan ini kami buat agar dapat diperguanakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 7 September 2016
SMK Analis Kimia YKPI
Kepala,

(Drs. Edi Sutadi.)

YAYASAN PENDIDIKAN KUSUMASARI
SMK BINA MANDIRI BOGOR
KELOMPOK BISNIS DAN MANAJEMEN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
STATUS TERAKREDITASI " A "
Jl. Raya Pemda Pangkalan III Km. 3 Bogor Telp. (0251) 8659876

SURAT KETERANGAN

No. 0526/ IX/ S-Ket/ SMK-BM/ 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK BINA MANDIRI BOGOR menerangkan bahwa :

1. Nama : WISNU DIPUTRA
2. No Registrasi : 1445115226
3. Program Studi : Manajemen Pendidikan
4. Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Adalah benar nama tersebut telah mengadakan penelitian di SMK Bina Mandiri Bogor dalam rangka penulisan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan bertangung jawab.

Bogor, 7 September 2016
An. Kepala SMK Bina Mandiri Bogor
Wk. Kesiswaan

YAYASAN PENDIDIKAN SMK BINA MANDIRI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BOGOR

Tanti Yuniaty, S.PdI

YAYASAN BINA WARGA TANAH BARU BOGOR
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) BINA WARGA 2
BIDANG STUDI KEAHLIAN : BISNIS MANAJEMEN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
" TERAKREDITASI A"
No. SK. 02.00/209/BAP-SM/SK/X/2012, NIS : 400200, NSS : 322327103009, NPSN : 20220288
Jl. Pangeran Sogiri No. 404 (Blk. SMKN 2) tanah Baru Ciluar Kota Bogor 16154 Telp. (0251) 8650588
email : smkbw_2bgr@yahoo.co.id

SURAT PERNYATAAN

No. 045 / SMK.BW.2 / WAP.902/N/2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuaruan (SMK) Bina Warga 2 Kota Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **Wisnu Diputra**
Nomor Registrasi	: **1445115226**
Proogram studi	: **Manajemen Pendidikan**
Fakultas	: **Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta**
No. Tep/Ponsel	: **0812-8792-2665**

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Bina Warga 2 Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaiman mestinya.

Bogor, September 2016
Kepala sekolah

YAYASAN BINA WARGA TANAH BARU SMK BINA WARGA 2 SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BOGOR

Bambang Suwita, S.ST

YAYASAN BINA PROFESI BOGOR
SMK BINA PROFESI
Kelompok Bisnis dan Manajemen
Program Keahlian :
Administrasi Perkantoran Terakreditasi B Nomor : Mk. 000564 02.00/445/BAP-SM/X/2009 BAS Provinsi Jawa Barat
Perdagangan Terakreditasi B Nomor : Mk. 000565 02.00/445/BAP-SM/X/2009 BAS Provinsi Jawa Barat
NIS : 400180 NSS : 342327103007 NDS : 4302220038 NPSN : 20220284
Jl. Ciremai Ujung No. 234 Telp. (0251) 8383133 Kota Bogor 16153
e-mail : smk_224_bp@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 034 /421/SMK BP/2016

Kepala SMK Bina Profesi dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Bina Profesi Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

'HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 9 September 2016
Kepala Sekolah,

YAYASAN BINA PROFESI SMK BINA PROFESI KELOMPOK BISNIS MANAJEMEN BOGOR

Drs. Muchamad Dadi R., M.Si.
NIP. 19650916 199412 1 004

YAYASAN BINAWARGA TANAH BARU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NUSANTARA KOTA BOGOR
Bidang studi: Teknologi dan Rekayasa, Teknologi Informasi dan Komunikasi
STATUS TERDAFTAR
JL. Batara No. 13 Rt. 05 Rw. 02 Kelurahan Ciluar Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor 16170
No. Telp: (0251) 8657724 Fax. (0251) 8657724 website: www.smknusantarabogor.sch.id
SK DEPKUMHAM No. AHU-7431.AH.01.04.Tahun 2013
Izin Operasional Nomor: 451.42.02.BPPTPM.II./2015 NPSN: 69886244

SURAT KETERANGAN

Nomor : 151/SMK.NUS/KS.404/G/2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nusantara Kota Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP	: 0812 8792 2665

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Nusantara Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Utara"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Kepala Sekolah

Dede Suherman, SST, MM

Bogor, 02 September 2016
Waka Kurikulum

Budyana, S.Pd

SEKOLAH MENEGAH KEJURUAN
BIDANG STUDI KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN
BIDANG STUDI KEAHLIAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
SMK PEMBANGUNAN
TERAKREDITASI "A"
Jl. Raya Pajajaran No. 63 Telp/Fax (0251) 8321049 Bogor
E-mail: smk.pembangunan@yahoo.co.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 4177/051/SMK.P/IX/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Studi Keahlian Bisnis dan Manajemen, Bidang Studi Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi Pembangunan Bogor, menerangkan bahwa :

N a m a	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Pembangunan Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

" HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian Surat Pernyataan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagimana mestinya.

Bogor, 9 September 2016
Kepala Sekolah,

YAYASAN PERGURUAN PEMBANGUNAN SMK PEMBANGUNAN TERAKREDITASI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BOGOR

Eni Rohmawati, S.Pd

YAYASAN BINA WARGA TANAH BARU BOGOR
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) BINA WARGA 1
BIDANG STUDI TEKNOLOGI DAN REKASAYA : TEKNOLOGI KOMUNIKASI DAN INFORMASI
TERAKREDITASI "A"
JL. Pangeran Sogiri No.404 (Blk SMKN2) Tanah Baru Bogor Utara Kota Bogor 16154
Telp.(0251) 8661270 Email : smkbinawarga1kotabgr@yahoo.com

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 135/SMK.BW 1/WAS.600/2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bina Warga 1 Kota Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No.Telp / Ponsel	: 081287922665

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Bina Warga 1 Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

" HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR "

Demikian surat pernyataan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 06 September 2016
Kepala

YAYASAN BINA WARGA TANAH BARU SMK BINA WARGA 1 SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BOGOR

Supriyadi, S.Pd, MM Pd

YAYASAN PUTRA PANDUTAMA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
SMK PANDUTAMA BOGOR
PROGRAM KEAHLIAN : 1. KIMIA INDUSTRI
2. FARMASI
3. MULTIMEDIA
Terakreditasi "A"
Jl. Pandu Raya Perum Indraprasta II Tegal Gundil Bogor 16152, Telp (0251) 8394266
NPSN : 2023835 Webblog : smkpandutama.blogspot.com NSS : 342327104010

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 010/SP/SMK. P/IX/ 2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pandutama Kota Bogor dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Wisnu Diputra
Nomor Registrasi	: 1445115226
Program Studi	: Manajemen Pendidikan

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SMK Pandutama Kota Bogor dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 07 September 2016

Kepala Sekolah

(Hj. Ani Heryani, S.E.)
SK : 06/SK/SMK. P/VII/2016

YAYASAN ANGKATAN DELAPAN EMPAT KOTA BOGOR
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN FARMASI BOGOR
SMK FARMASI BOGOR
Terakreditasi A (Amat Baik) SK.Nomor : 02.00/204/BAP-SM/SK/XII/2015
Jl. Raden Koyong No. 36 Cimahpar Bogor Utara Kota Bogor - Telp. (0251) 8651484
www.smkfarmasibogor.sch.id - email : esemka.fabo@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 466/Ket/SMKFB/IX/2016

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Farmasi Bogor. dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **WISNU DIPUTRA**
Nomor Registrasi	: 1445115226
Fakultas	: Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/Ponsel	: 081287922665

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMK FARMASI BOGOR dalam rangkan penulisan Skripsi yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN BOGOR UTARA KOTA BOGOR"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 22 September 2016
Kepala Sekolah,

Ir. Hj. SAFNI, M.Si
NRG. 1258.1767001