

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA'
GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

**Hyedvi Aula Rohma Fitroh
NIM. 16410077**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA' GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:
Hyedvi Aula Rohma Fitroh
16410077

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA' GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
Hyedvi Aula Rohma Fitroh
16410077

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.
NIP. 19880601201901009

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA
GURU DI MTS SHIROTHUL FUQOHA' GONDANGLEGI MALANG

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.
NIP. 19880601201901009

Anggota Penguji Lain
Penguji utama

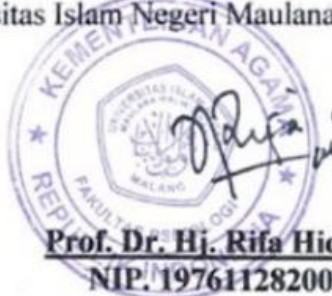

Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

Ketua Penguji


Dr. Retno Mangestututi, M. Si
NIP. 19750220200312004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi tanggal 7 Juli 2023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hyedvi Aula Rohma Fitroh
NIM : 16410077
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya siap dan bersedia menerima sanksi.

Malang, 28 Juni 2023

Peneliti



Hyedvi Aula Rohma Fitroh

NIM. 16410077

MOTTO

Jangan tanyakan pada diri apa yang dibutuhkan dunia. Tapi bertanyalah apa yang membuat kita hidup, kemudian kerjakan. Karena yang dibutuhkan dunia adalah orang yang antusias.

– **Harold Whitman** –

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengharap Ridha Allah SWT skripsi ini ku persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan moril dan doanya hingga pada akhirnya diri ini tidak lagi terbebani dengan amanah ini.

Ibu dan Ayahku tercinta, Bapak Samsul Arifin dan Ibu Mas'Udah yang tidak ada henti-hentinya memberikan kasih sayang, pengorbanan, dukungan moril dan materil sehingga semua tugas akhir ini dapat terselesaikan sudah. Semoga Allah senantiasa melindungi ibu dan ayah tercinta barokah umur serta kesehatan, Amin.

Keluargaku tersayang terutama suami saya M. Khoiri yang telah meluangkan waktunya untuk membantu saya juga memberikan do'a serta dukungan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga semua anggota keluarga diberi kesehatan dan barokah umur serta kesehatan.

Seluruh sahabat-sahabatku di kampus dan juga teman-teman jurusan Psikologi Angkatan 2016 yang sama-sama berjuang dalam mencari ilmu dikampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Semoga semua diberikan ilmu yang barokah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru di MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang”. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni agama islam. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, MA selaku Ketua Program Studi Strata 1, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Agus Iqwal Hawabi, M.Psi, selaku Dosen pembimbing satu yang dengan ikhlas membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan hingga terselesainya skripsi ini.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing kedua. Terimakasih kasih banyak atas bimbingan serta bantuan yang telah diberikan dengan memberikan saran, kritik, dan solusi yang terbaik.
6. Dosen Penguji yang telah memberikan kritik dan saran pada skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada peneliti.
8. Kepala Madrasah, Bapak dan Ibu guru, serta seluruh siswa MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan Psikologi Angkatan 2016 Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengukir cerita suka dan duka selama kuliah.

Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan anugerah dan segala amal kebbaikannya mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Akhirnya dengan kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dan peneliti berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 28 Juni 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN TEORI	12
A. Komunikasi Interpersonal.....	12
1. Definisi Komunikasi Interpersonal.....	12
2. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal	15
3. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal	19
4. Tujuan Komunikasi Interpersonal	21
B. Kinerja Guru	22
1. Definisi Kinerja Guru	22
2. Hakikat Kinerja Guru.....	26
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
4. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Guru	31
5. Ciri-Ciri Kinerja Guru	33
6. Aspek-Aspek Kinerja Guru	34
C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	35
D. Hipotesis	37
BAB III	38
METODE PENELITIAN.....	38
A. Kerangka Penelitian	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional.....	39
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi.....	40

2. Sampel.....	40
E. Metode Pengumpulan Data	41
1. Wawancara.....	41
2. Observasi.....	41
3. Skala.....	41
F. Instrumen Penelitian	42
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
1. Validitas Alat Ukur	44
2. Uji Reliabilitas	47
H. Analisis Data	48
1. Menentukan Kategorisasi	48
2. Uji Normalitas.....	50
3. Uji Linearitas	50
4. Uji Hipotesis	51
BAB IV	52
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Pelaksanaan Penelitian	52
B. Temuan Lapangan	52
1. Uji Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	52
2. Uji Normalitas.....	54
3. Uji Linearitas	55
4. Uji Hipotesis	56
C. Pembahasan	57
1. Tingkat Komunikasi Interpersonal Guru MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang.....	57
2. Tingkat Kinerja Guru MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang	58
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang.....	58
BAB V.....	63
PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint Skala Komunikasi Interpersonal	43
Tabel 3.2. Blueprint Skala Kinerja Guru	43
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi Interpersonal	45
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Guru.....	46
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian	48
Tabel 4.1. Data Demografi Sampel Penelitian.....	53
Tabel 4.2. Kategorisasi Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas Data.....	55
Tabel 4.4. Hasil Uji linearitas	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	57
Tabel 4.6. Hasil Tingkat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Diagram Hubungan Antar Variabel	39
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Konsultasi.....	70
Lampiran 2. Skala Penelitian	71
Lampiran 3. Uji Coba Skala.....	76
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 5. Persebaran Data Penelitian	83
Lampiran 6. Kategorisasi Variabel	87
Lampiran 7. Uji Normalitas	88
Lampiran 8. Uji Linearitas	88
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi	88

ABSTRAK

Fitroh, Hyedvi, A. R.. 2023. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang*. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.

Kinerja guru merupakan hasil kerja individu berupa kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya guna mencapai tujuan organisasi. Suksesnya proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena yang peneliti temui, guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal dalam melakukan perannya. Peneliti memiliki asumsi bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting yang bisa membantu guru menunjukkan hasil kinerja yang positif.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Mengetahui tingkat komunikasi interpersonal guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang, (2) Mengetahui tingkat kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang, (3) Menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Penelitian ini menggunakan model kuantitatif regresi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 40 guru. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal dari Bienvenue (1971). Sedangkan variabel kinerja menggunakan skala yang disusun Parastika (2016). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 16.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat komunikasi interpersonal guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang yang masuk dalam kategori sedang sebanyak 28 guru (70%) dan kategori tinggi sebanyak 12 guru (30%), (2) Tingkat kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang yang masuk dalam kategori sedang sebanyak 16 guru (40%) dan kategori tinggi sebanyak 24 guru (60%), (3) Komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi secara positif variabel kinerja guru ($\text{sig. } 0.032 < 0.05$) dengan persentase sebesar 11.6%. Sedangkan 88.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Kinerja, Guru*

ABSTRACT

Fitroh, Hyedvi, A. R.. 2023. The Effect of Interpersonal Communication on Teacher Performance at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.

Teacher performance is the result of individual work in the form of the ability possessed in carrying out its obligations in order to achieve organizational goals. The success of the teaching and learning process is determined by the teacher's performance in doing his job. The phenomenon that researchers encountered was that teachers at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang showed less than optimal performance in carrying out their roles. Researchers have the assumption that interpersonal communication has an important role that can help teachers show positive performance results.

The aims of this study were (1) to determine the level of interpersonal communication of teachers at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang, (2) to determine the level of teacher performance at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang, (3) to test the effect of interpersonal communication on teacher performance at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. This study uses a quantitative regression model. Sampling used a total sampling technique and the number of respondents in this study were 40 teachers. The measuring instrument used to measure interpersonal communication is based on the interpersonal communication aspects of Bienvenue (1971). While the performance variable uses a scale compiled by Parastika (2016). Data analysis uses simple linear regression with the help of the SPSS version 16 program.

This study uses descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results showed that (1) The level of interpersonal communication of teachers at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang included in the medium category were 28 teachers (70%) and in the high category were 12 teachers (30%), (2) The performance level of teachers at MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang included in the medium category were 16 teachers (40%) and high category were 24 teachers (60%), (3) Interpersonal communication was able to positively influence teacher performance variables ($\text{sig. } 0.032 < 0.05$) with a percentage of 11.6%. While 88.4% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Interpersonal Communication, Performance, Teachers

مستخلص البحث

فيتروه ، هيدفي ، أ. ر. 2023. تأثير التواصل الشخصي على أداء المعلم في مدرسة تساناوية شيروثول فقوها جوندانجليجي مالانج. رسالة الليسانس. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

فرالمشرفة: أجوس إقبال حوابي، الماجستير

أداء المعلم هو نتيجة العمل الفردي في شكل قدرات يمتلكها في تنفيذ التزاماتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. يتم تحديد نجاح عملية التعليم والتعلم من خلال أداء المعلم في أداء وظيفته. الظاهرة التي واجهها الباحثون ، أظهر المعلمون في مدرسة تساناويا أداء أقل من الأمتل في مدرسة تساناويا صراط الفقهاء جوندانجليجي مالانج أداء أدوارهم. يفترض الباحثون أن التواصل بين الأشخاص له دور مهم يمكن أن يساعد المعلمين على إظهار نتائج أداء إيجابية

الهدف من هذه الدراسة هو (1) تحديد مستوى التواصل الشخصي للمعلمين مدرسة تساناويا صراط الفقهاء جوندانجليجي مالانج (2) تحديد مستوى أداء المعلم مدرسة تساناويا صراط الفقهاء جوندانجليجي مالانج، (3) اختبار تأثير التواصل بين الأشخاص على أداء المعلم مدرسة تساناويا صراط الفقهاء جوندانجليجي مالانج تستخدم هذه الدراسة نموذج الانحدار الكمي. استخدم أخذ العينات أسلوب أخذ العينات الكلي وكان عدد المستجيبين في هذه الدراسة 40 معلمًا. تعتمد أداة القياس المستخدمة لقياس التواصل بين الأشخاص على جوانب الاتصال بينما يستخدم متغير الأداء مقياسًا تم تجميعه. (1971) Bienvenue بين الأشخاص في ، ويستخدم تحليل البيانات الانحدار الخطي البسيط بمساعدة (2016) Parastika بواسطة الإصدار SPSS 16 برنامج.

استخدمت هذه الدراسة التحليل الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط. أظهرت النتائج أن (1) بلغ مستوى التواصل الشخصي للمعلمين في مدرسة تساناويا التي شملتها الفئة المتوسطة 28 معلمًا (70%) والفئة العليا 12 معلمًا ومعلمة بنسبة (30%)، (2) بلغ مستوى أداء المعلمين في مدرسة تساناوية التي شملتها الفئة المتوسطة 16 معلمًا (40%) والفئة العليا 24 معلمًا ومعلمة (60%)، (3) استطاع التواصل بين الأشخاص التأثير إيجابيا على متغيرات أداء المعلم ($0.05 > 0.032$) بنسبة 11.6%. بينما تأثر 88.4% بمتغيرات أخرى لم تتم دراستها

الكلمات الرئيسية: التواصل بين الأشخاص, الأداء, المعلمين

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu agenda yang besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Peningkatan mutu pendidikan memiliki aspek utama yang harus dipenuhi dengan kualitas guru atau pendidik. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamalik (2003) bahwa pendidikan yang bermutu tidak lepas dari peran tenaga pendidik (guru) peningkatan mutu pendidikan dan aspek utama yang harus ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam suatu pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan apabila pelaksanaan proses dalam belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya. Sehingga dapat diasumsikan bahwa kinerja seorang guru memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Mohamad, 2004). Menurut Depdiknas (2005) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja juga merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi (Yusrizal, 2008). Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Berkaitan dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Sedangkan dapat di tinjau dari segi kinerja antara kepala sekolah dengan guru terkait efektivitas kinerja pada guru. Byars & Rue (2004) mengemukakan kinerja

dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, menemukan bahwa beberapa guru menganggap mengajar hanya sebagai pelepas kewajiban semata, tanpa berupaya mencerdaskan peserta didik sebagai penerus di masa mendatang. Perilaku yang ditunjukkan beberapa guru yang peneliti temui adalah seperti kurang disiplin terhadap waktu, menunda membuat perangkat pembelajaran (silabus, penilaian, RPP), dan cenderung malas mengoreksi tugas siswa. Beberapa kinerja guru juga dianggap sebatas rutinitas saja tanpa inovasi dan kreasi. Sederhananya, sebagian guru kurang maksimal dalam mendidik siswa.

Menurut Bacal (2005) kualitas kinerja dipengaruhi oleh proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilaksanakan individu dengan individu lain atau individu dengan kelompok. Komunikasi antara seorang guru dengan siswa yang baik dan komunikasi antara guru dengan guru lain atau kepala sekolah dalam proses belajar mengajar dapat memaksimalkan kualitas kinerja serta penyampaian materi kepada siswa dapat maksimal. Kondisi tersebut merupakan suatu sistem

kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Selain dari sistem, kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor yang meliputi faktor internal dan eksternal, faktor internal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen, faktor eksternal meliputi lingkungan, kepemimpinan dan tim atau kelompok (Mulyasa, 2004). Faktor internal dalam segi kemampuan dapat berupa kemampuan berkomunikasi yang baik antara guru dengan guru dan murid. Komunikasi antara guru di MTs Shirothul fuqoha terjalin cukup baik terlihat dari adanya *sharing* pengalaman dalam mengajar baik secara personal maupun kelompok.

Faktor eksternal khususnya terlihat pada faktor kepemimpinan dimana kualitas kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat, kualitas, dan kinerja pada guru. Begitupun pada kualitas kelompok juga dapat menjadi dorongan pada penurunan atau peningkatan kualitas kerja. Kondisi perubahan lingkungan yang dinamis dengan beberapa faktor diatas dalam peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari komunikasi interpersonal yang ada.

Komunikasi interpersonal menurut Bienvenue (1971) adalah kemampuan individu untuk mendengarkan, berempati, untuk memahami, untuk menangani perasaan marah, untuk mengekspresikan dirinya, dan segala atribut percakapannya. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah, guru dan karyawan, jika di lakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugas sehari hari, yang berujung pada peningkatan kinerja di sekolah. Sebaliknya, apabila proses komunikasi yang terjadi di sekolah itu

kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter. Terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara pihak kepala sekolah dan guru. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.

Komunikasi dapat berlangsung didalam berbagai konteks baik komunikasi interpersonal maupun komunikasi massa. Dalam berkomunikasi pihak pemberi pesan atau penyampai bukan hanya mempertimbangkan pesan apa yang akan disampaikan tetapi juga bagaimana cara penyampaiannya (Harapan & Syarwani, 2014). Proses komunikasi ini diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dan guru, agar tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan tersebut dapat tercapai. Hakikat dari hubungan interpersonal ini adalah ketika saat berkomunikasi, komunkator bukan hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan bagaimana bobot dari kadar hubungan interpersonal tersebut. Hal tersebut menjadikan

Komunikasi interpersonal merupakan sarana penting untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dalam segala aspek kehidupan. Komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berasal dari luar seorang guru sangat menentukan faktor kinerja guru. Guru yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugasnya akan menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Maka dari itu guru akan berusaha membina hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Sebaliknya, apabila seorang guru tidak memiliki kemampuan berkomunikasi interpersonal dengan kepala sekolah dalam melakukan tugas dan kewajibannya, akan memberikan dampak

menurunnya kinerja guru, bahkan lebih jauh akan memberikan dampak merosotnya kualitas sumber daya manusia. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Mulyana (2000) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya.

Penelitian sebelumnya milik Amini (2018) mendapatkan hasil bahwa tingkat komunikasi interpersonal mempengaruhi penyesuaian diri. Hal tersebut bisa dikatakan bahwa kurangnya komunikasi interpersonal menjadikan sulitnya penyesuaian guru baru terhadap lingkungan sekolah, dimana ada kesulitan komunikasi pada guru lama atau guru senior. Penelitian lain menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka kinerja akan menurun (Afrianti, 2016). Diana, et al. (2020) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki keterkaitan erat dengan kinerja guru. Apabila dilihat dari hasil data tentang kinerja guru memperlihatkan bahwa hasil menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi komunikasi interpersonal karena mencapai kategori cukup dengan data yang diperoleh dari koefisien determinasi.

Sekolah Menengah Pertama merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang memberikan kontribusi dalam pembangunan pendidikan bagi anak didiknya. Untuk menunjang hal tersebut maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan para guru. Salah satunya yaitu dalam hal komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Shirothul Fuqoha' kecamatan Gondanglegi. Komunikasi yang terjadi di MTs

Shirothul Fuqoha' ini merupakan komunikasi antara kepala sekolah dan guru dalam bentuk perintah untuk segera menyelesaikan tugas guru dan karyawan ataupun penyampaian informasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawan. Selain itu, komunikasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini juga termasuk kemampuan komunikasi dengan siswa.

Sebagian guru masih merasa *sungkan* untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada Kepala Sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati. Para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan. Para guru juga jarang mendiskusikan tentang pekerjaan, akan tetapi sering berkumpul untuk membicarakan hal yang tidak formal dan para guru juga jarang sekali untuk menolak perintah apabila perintah dari kepala sekolah tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang seharusnya. Posisi kantor kepala sekolah dan kantor guru yang terpisah menjadikan komunikasi antara kepala sekolah dan guru sangat sulit dilakukan.

Sementara itu, ditinjau dari komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru akan terkait langsung dengan kualitas pendidikan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya suatu hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah. Guru menghormati kepala sekolah sebagai atasan, memberi petunjuk dan masukan, sebaliknya kepala sekolah menghargai guru sebagai mitra kerja yang berperan guna memberi masukan, kritik, dan saran demi kemajuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahan akan sangat sulit menerapkan program-program yang di

buatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis, karena kunci keberhasilan dalam melaksanakan suatu program pengajaran dengan baik akan dapat di peroleh apabila kepala sekolah mau dan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan guru.

Adanya komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah dapat menciptakan: (1) hubungan individu yang diwujudkan dengan menghargai pendapat guru, menghargai keputusan guru secara individu, menghargai kebebasan berkreasi, (2) hubungan kelompok yang diwujudkan dengan memberikan kebebasan diskusi kelompok, menghargai pendapat dan sikap kelompok, dan (3) hubungan bawahan dan atasan yang diwujudkan dengan menghargai dan menghormati kritik dan saran kepada pimpinan, mau mendengarkan segala keluhan dan permasalahan bawahan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Juni 2020 tentang adanya indikasi kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang ini terlihat dari beberapa guru masih ada kesenjangan antara guru baru dan guru lama dan kurang memahami kondisi atau keadaan disana, beberapa guru kurang menjalin hubungan dengan warga sekolah baik dengan Kepala Sekolah, sesama guru atau siswa bahkan dengan orang tua siswa, beberapa guru belum mengenal masalah pembelajaran dan masalah pengelolaan kelas yang baik, dan beberapa guru yang mengajar hanya dengan metode mencatat tanpa menjelaskan dengan seksama terhadap siswa.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan penelitidiketahui bahwa masih ada kesenjangan terkait komunikasi interpersonal yang terjadi antara kepala

sekolah dan guru. Hal ini ditunjukkan dari masalah internal yang muncul seperti adanya ketidaksesuaian pemikiran dalam perencanaan tujuan sekolah. Masalah ini nantinya akan berlanjut pada terhambatnya alur koordinasi di internal sekolah, sehingga menyebabkan terganggunya kinerja organisasi di sekolah itu sendiri. partisipasi guru dalam mengambil suatu keputusan. Dari faktor-faktor tersebut, dapat dilihat bahwa komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan kurang maksimal.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, perlu adanya penelitian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam beberapa identifikasi masalah yang sudah ditemukan ada beberapa guru yang kurang bertanggung jawab secara profesional terhadap tugas yang diembannya, banyak hambatan komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru, kurangnya keharmonisan dan keterbukaan dalam proses komunikasi antara kepala sekolah dan guru, Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di MTs Shirothul Fuqoha’ Gondanglegi Malang”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang bisa diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat komunikasi interpersonal guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di MTs Shirothul fuqoha' Gondanglegi Malang?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat komunikasi interpersonal guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang.
2. Mengetahui tingkat kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang.
3. Mengetahui adakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi pembaca, dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan tentang dunia pendidikan. Sebagai bahan kajian dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan dan dapat dijadikan masukan dalam

pengembangan penelitian selanjutnya mengenai berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang belum dikaji dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Bagi civitas akademika MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi untuk memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Komunikasi Interpersonal

1. Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut Schutz (1958) komunikasi interpersonal dibagi menjadi tiga dimensi tentang tingkah laku antar pribadi. Teori ini dikemukakan oleh Schutz (1958) dan pada dasarnya mencoba menerangkan perilaku-perilaku antar pribadi dalam kaitannya dengan orientasi (pandangan) masing-masing individu kepada individu-individu lainnya.

Schutz (1958) mengemukakan tentang Inklusi. Inklusi yang memiliki definisi rasa ikut saling memiliki dalam suatu situasi kelompok. Kebutuhan yang mendasari adalah hubungan yang memuaskan dengan orang lain. Inklusi terdiri dari beberapa macam, mulai dari interaksi intensif sampai penarikan atau pengucilan diri sepenuhnya. Tipe-tipe perilaku inklusi, sebagai berikut:

a. Perilaku Kurang Sosial (*Under Sosial Behavior*)

Perilaku ini timbul jika kebutuhan akan inklusi kurang terpenuhi, misalnya sering tidak diajukan oleh keluarga semasa kecil. Kecenderungannya orang ini akan menghindari hubungan dengan orang lain, tidak mau ikut dalam kelompok, menjaga jarak antara dirinya dengan orang lain, tidak mau tahu dan acuh tak acuh. Pendek kata, ada kecenderungan introvert dan menarik diri. Bentuk tingkah laku yang lebih ringan adalah terlambat dalam pertemuan atau tidak datang sama sekali, atau tertidur diruang diskusi dan sebagainya. Kecemasan yang ada dalam

ketidaksadarannya adalah bahwa ia seorang yang tidak berharga dan tidak ada orang lain yang mau menghargainya.

b. Perilaku Terlalu Sosial (*Oversocial Behavior*)

Psikodinamikanya sama dengan perilaku kurang sosial, yaitu disebabkan oleh kurang inklusi. Namun, pernyataan perilakunya sangat berlawanan. Orang yang terlalu sosial cenderung memamerkan diri berlebih-lebihan (*exhibitionistic*). Bicaranya keras, selalu menarik perhatian orang, memaksakan dirinya untuk diterima dalam kelompok, sering menyebut namanya sendiri dan suka mengajukan pertanyaan yang mengagetkan.

c. Perilaku Sosial (*Social Behavior*)

Perilaku ini tumbuh pada orang-orang yang pada masa kecilnya mendapatkan cukup kepuasan akan kebutuhan inklusi. Ia tidak mempunyai masalah dalam hubungan antarpribadi. Berada bersama orang lain atau sendirian, bisa sama-sama menyenangkan buat dia, tergantung pada situasi dan kondisinya. Ia bisa sangat berpartisipasi, tetapi bisa juga tidak ikut-ikutan; ia bisa melibatkan diri pada orang lain, bisa juga tidak, secara tidak disadari ia merasa dirinya berharga dan bahwa orang lain pun tahu akan hal itu tanpa ia menonjol-nonjolkan diri. Dengan sendirinya orang lain akan melibatkan dia dalam aktivitas-aktivitas mereka.

Komunikasi interpersonal merupakan pertemuan dari paling sedikit dua orang yang bertujuan untuk memberikan pesan dan informasi secara langsung. Menurut Muhammad (2014) Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran

informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Barnlund (1986) menjelaskan komunikasi interpersonal merupakan kumpulan orang-orang yang bertemu secara bertatap muka dalam situasi sosial informal yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling berbalasan. Dengan kata lain, komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan antara komunikator dengan komunikan secara tatap muka dan dianggap paling efektif dalam mengubah sikap, perilaku, atau pendapat melalui komunikasi lisan yang dilakukan tersebut.

DeVito (2019) mengartikan *the process of sending and receiving messages between two person, or among a small group of persons, with some effect and some immediate feedback*. Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, atau diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi interpersonal tidaklah bersifat statis, tapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembaikan keseimbangan hubungan interpersonal (Daryanto, 2016).

Harjani Hefni (2017) mendefinisikan komunikasi interpersonal dalam islam sebagai komunikasi yang dibangun diatas prinsip-prinsip islam yang memiliki roh kedamaian, keramahan dan keselamatan. Berdasarkan informasi dalam Al Quran dan As Sunnah ditemukan bahwa komunikasi islam adalah komunikasi

yang berupaya untuk membangun hubungan dengan diri sendiri, dengan Sang Pencipta, serta dengan sesama untuk menghadirkan kedamaian, keramahan dan keselamatan untuk diri dan lingkungan dengan cara tunduk dengan perintah Allah dan Rasul-Nya. Tindakan apapun dalam komunikasi yang membuat hati seseorang menjadi rusak atau hati orang menjadi sakit atau luka bertentangan dengan komunikasi dalam islam.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses kegiatan manusia yang terdiri dari dua orang atau lebih yang didalamnya ada suatu proses pengiriman pesan dari seseorang kepada orang lain dan merupakan interaksi antara pribadi yang terlihat secara utuh dan langsung satu sama lain dalam menyampaikan dan menerima pesan nyata agar dapat menggugah partisipasi satu sama lain yang diukur.

2. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut Bienvenu (1971), komunikasi interpersonal dikatakan baik di karenakan adanya konsep diri yang dapat mempengaruhi komunikasi tersebut, kemudian adanya kemampuan untuk mendengarkan isi dari komunikasi tersebut, juga mampu mengekspresikan pikiran dan dapat mengatasi emosi terutama kemarahan, yang paling penting adanya keinginan untuk berkomunikasi dengan baik. Komunikasi didefinisikan sebagai segala penyampaian energi, gelombang suara dan tanda di antara tempat sebagai proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan, dan sebagainya, yang di lakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara

tatap muka maupun tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Rakhmat, 2001).

Komunikasi interpersonal disebut juga dengan istilah komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung. Sedangkan Barnlund (2017) menjabarkan komunikasi interpersonal sebagai orang-orang pada pertemuan tatap muka dalam situasi sosial informal yang melakukan interaksi terfokus melalui pertukaran isyarat verbal dan non verbal yang saling berbalasan. Menurut Afriyadi (2015), Komunikasi Interpersonal berlangsung antar dua individu, karenanya pemahaman komunikasi dan hubungan antar pribadi menempatkan pemahaman mengenai komunikasi dalam proses psikologis. Setiap individu dalam tindakan komunikasi memiliki pemahaman dan makna pribadi terhadap setiap hubungan dimana dia terlibat di dalamnya. Everet M. Rogers mengemukakan ada beberapa ciri komunikasi yang menggunakan saluran komunikasi interpersonal Liliweri (1997) yaitu :

- a. Arus pesan yang cenderung dua arah
- b. Konteks komunikasinya dua arah
- c. Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi
- d. Kemampuan mengatasi tingkat selektivitas yang tinggi
- e. Kecepatan jangkauan terhadap audience yang besar relatif lambat
- f. Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap

Komunikasi interpersonal merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila di biarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat memberikan manfaat kepada organisasi sehingga suasana dan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Komunikasi interpersonal sebenarnya merupakan suatu proses sosial di mana orang-orang yang terlibat di dalamnya saling mempengaruhi, dan merupakan komunikasi paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Rochmah, 2011)

Menurut Bienvenue (1971) komunikasi interpersonal terbagi menjadi lima aspek yaitu:

- a. *Self-concept*, merupakan konsep diri merupakan cara pandang secara menyeluruh tentang dirinya, yang meliputi kemampuan yang dimiliki, perasaan yang dialami, kondisi fisik dirinya maupun lingkungan terdekatnya.
- b. *Ability*, yaitu kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik.
- c. *Skill expression*, yaitu kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dan ide-idenya.
- d. *Emotion*, yaitu individu dapat mengatasi emosinya dengan cara yang konstruktif.
- e. *Self disclosure*, merupakan keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain secara bebas dan terus terang, yang bertujuan untuk menjaga hubungan interpersonal.

Sedangkan menurut DeVito (2019) menyatakan bahwa agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. *Openness* (Keterbukaan), kualitas keterbukaan dapat dilihat dari aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya.
- b. *Empathy* (Empati), suatu perasaan yang sama sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain dan mencoba merasakan perasaan yang sama dengan perasaan orang lain.
- c. *Supportness* (Dukungan), merupakan situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif, ada kalanya dukungan itu terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan.
- d. *Positiveness* (Rasa Positif), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
- e. *Equality* (Kesetaraan)

Komunikasi Interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara yaitu, terdapat pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak bisa saling menghargai satu sama lain, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan meminta kita untuk memberikan penghargaan positif tak bersyarat kepada individu lain Liliweri (1991).

Komunikasi interpersonal sebenarnya merupakan suatu proses sosial dimana orang-orang yang terlibat didalamnya saling mempengaruhi.

Dari berbagai aspek yang dikemukakan di atas, peneliti menggunakan aspek yang diuraikan oleh Bienvenue (1971), dimana komunikasi interpersonal memiliki lima aspek yaitu, *self-concept*, *ability*, *skill expression*, *coping with emotion*, dan *self-disclosure*. Aspek-aspek ini menjadi sumber yang akan digunakan sebagai item dalam penelitian ini.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Harapan dan Syarwani (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu:

a. Konsep Diri

Konsep diri merupakan semua ide, pikiran, kepercayaan, dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain Stuart dan Sundeen (1998). Hal ini termasuk persepsi individu akan sifat dan kemampuannya, interaksi dengan orang lain dan lingkungan, nilai-nilai yang berkaitan dengan pengalaman dan objek, tujuan serta keinginannya.

Konsep diri merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan dalam komunikasi interpersonal. Konsep diri mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan hidup seseorang. Konsep diri dapat juga mempengaruhi kemampuan berpikir seseorang. Seseorang yang memiliki konsep diri yang buruk akan mengakibatkan rasa tidak percaya diri, tidak berani mencoba hal-hal baru, tidak berani mencoba hal yang

menantang, takut gagal, takut sukses, pesimis, dan masih banyak perilaku *inferior* lainnya.

Sebaliknya, seseorang yang konsep dirinya baik akan selalu optimis, berani mencoba hal-hal baru, berani sukses, berani gagal, berani percaya diri, antusias, merasa diri berharga, berani menetapkan tujuan hidup, bersikap dengan berpikir positif, serta dapat menjadi seseorang pemimpin yang handal. Dengan demikian konsep diri merupakan faktor penting bagi seseorang dalam berinteraksi.

b. Membuka Diri

Membuka diri merupakan reaksi dan tanggapan seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapinya serta memberikan informasi yang relevan tentang peristiwa masa lalu untuk pemahaman di masa kini (Johnson, 1990). Membuka diri berarti membagikan kepada orang lain tentang perasaan terhadap sesuatu yang telah dikatakan atau dilakukan, atau perasaan seseorang terhadap kejadian-kejadian yang baru saja disaksikan. Semakin seseorang tersebut berkomunikasi dengan membuka diri terhadap orang lain maka ia akan memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Individu akan belajar menutupi kekurangan yang dimilikinya dengan meningkatkan kepercayaan diri dan saling menghargai.

Pembukaan diri dalam komunikasi interpersonal memiliki dua ciri Johnson (1990), yaitu: (1) sikap terbuka kepada yang lain, dan (2) bersikap terbuka bagi yang lain. Kedua proses ini dapat berlangsung secara serentak

apabila terjadi pada kedua belah pihak menghasilkan hubungan yang terbuka antara seseorang dengan seorang lainnya.

c. **Percaya Diri**

Percaya diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi interpersonal. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin menghindari situasi komunikasi, karena dirinya takut orang lain mengejek atau menyalahkannya apabila berbicara, sehingga cenderung diam dalam berinteraksi. Hal ini akan menumbuhkan sikap merasa gagal dalam setiap kegiatan yang dilakukannya.

Membangun kepercayaan diri dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan banyak orang. Hal ini menurut Johnson (1990) bertujuan untuk menolong seseorang agar dapat merumuskan cara-cara membangun kepercayaan diri dalam suatu hubungan interpersonal.

4. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Ada enam tujuan komunikasi interpersonal menurut Muhammad (2014) antara lain:

a. **Menemukan diri sendiri**

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

b. **Menemukan dunia luar**

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

- c. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
Menciptakan dan memelihara hubungan jadi bermakna, manusia diciptakan sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial, sehingga memiliki keinginan memelihara dan menciptakan hubungan dekat dengan orang lain.
- d. Berubah sikap dan tingkah laku
Banyak waktu yang dipergunakan untuk mengubah sikap serta tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.
- e. Untuk bermain dan kesenangan
Mencakup semua kegiatan untuk memperoleh kesenangan, seperti berbicara dengan teman mengenai kegiatan pada akhir pekan, berdiskusi mengenai kegiatan pada akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga.
- f. Untuk membantu
Membantu dalam memberikan saran dan nasehat pada orang lain dalam interaksi interpersonal sehari-hari.

B. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris work performance atau job performance saja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) “kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja” Depdiknas (2005). Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009).

Penilaian Kinerja. kinerja dapat di ukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariono, 2012).

Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003). Menurut Helfert (1996), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis suatu organisasi. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan

kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Sagala (2006) menyimpulkan bahwa “kinerja adalah manifestasi hasil karya yang dicapai oleh suatu institusi. Ukuran keberhasilan suatu institusi. Mencakup seluruh kegiatan setelah melalui uji tuntas terhadap tujuan usaha yang telah ditetapkan dan dilaksanakan”. Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Lebih lanjut, Usman (2010) menyimpulkan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dengan istilah *performance*. Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dari beberapa pengertian kinerja diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Definisi guru menurut Uno (2008) merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Menurut Asmani (2012) guru adalah, figur teladan yang diikuti anak didik dan menjadi cermin masyarakat. Sudirman (1994) mengatakan bahwa guru adalah, salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara efektif dan menempatkan

kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sehingga, pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain di luar bidang pendidikan dan setiap tindakannya dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat. Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya, mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Matinis Yamin dan Maisah (2010) kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik

kearah kedewasaan mental spiritual maupun fisik biologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi, kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar dan kegiatan setelah mengajar. Zadjuli (2004) memaparkan bahwa islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari berbagai indikator antara lain niat bekerjanya karena Allah dan dalam bekerja menerapkan kaidah norma syariah secara kaffah.

Dari pemaparan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaian dilakukan oleh lembaga dan elemen-elemen sekolah untuk melihat sejauh mana perannya, tanggung jawab dan fungsi yang telah dijalankan guru tersebut. Apakah ia layak dinilai mempunyai profesionalitas yang tinggi ataukah belum, sehingga akan terlihat kinerjanya baik atau tidak, demi terwujudnya visi dan misi lembaga pendidikan yang diharapkan.

2. Hakikat Kinerja Guru

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi terhadap peserta didik sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Kewajiban guru yang profesional yaitu merencanakan suatu pembelajaran, menjelaskan proses suatu pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil suatu pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas yang terpenting dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Sule & Priansa, 2018).

Pengertian kinerja pada pembahasan sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab. Oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai suatu prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawab seorang guru beserta tugas tambahannya yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Hosaini (2021) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan menurut Glasman (dalam Supardi, 2012) bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik itu akan menunjukkan hasil belajar peserta didik yang baik.

Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek, yaitu aspek dalam perencanaan suatu pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan aspek pada saat melakukan suatu penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat

mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan sangat produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut merupakan guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kinerjanya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Mangkuprawira dan Vitayala (2008) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Guru merupakan faktor utama penentu keberhasilan prestasi peserta didik.

Pendapat klien menurut Mangkunegara dan Prabu (2017) menyebutkan bahwa kinerja guru di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan, dan motivasi.

Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (*skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai suatu pekerjaan yang di harapkan. Maka dari itu pegawai perlu di tetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dala efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin di capai (Ahmad, 2017).

Berikutnya Ahmad (2017) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor internal faktor yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksternal yang berasal dari luar diri. Berikut merupakan penjelasannya:

a. Faktor Internal

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seseorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang di emban, semakin tinggi kecerdasan yang di perlukan.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Kesehatan

Kesehat dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

6) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor eksternal

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja disini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kolektif.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah merupakan komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif, dapat mengakibatkan timbulnya salah penertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

4. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Guru

Agar pelaksanaan kinerja guru dapat di pertanggung jawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

b. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan di pantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan tugs tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.

c. Berlandasan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru.

d. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan diawali evaluasi diri, dan memperhatikan hal-hal berikut:

1) Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugasnya setiap hari.

2) Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

3) Akuntabel

Hasil pelaksanaan kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan.

4) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

5) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

6) Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

7) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat memperoleh hasil tersebut.

8) Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang tersebut menjadi guru.

9) Rahasia

Hasil kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan (Kemendikbud, 2012).

5. Ciri-Ciri Kinerja Guru

Davies (1987) mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja atau kinerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

2. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis.

3. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

4. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya dalam mengubah tujuan.

6. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang amati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.

- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- f. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- g. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- h. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan, komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja guru. Salah satu jenis komunikasi yang sangat penting adalah komunikasi interpersonal atau komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara beberapa pribadi atau individu yang memungkinkan respon verbal maupun non verbal yang terjadi secara langsung. Dalam operasionalnya, komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan feedback secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan feedback secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif.

Setiap guru mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja guru yang baik ditentukan berdasarkan proses belajar mengajar (PBM), pembuatan karya ilmiah, dan pengabdian dalam dunia pendidikan. Seorang guru mempunyai tingkat kinerja yang tinggi apabila banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginannya. Sebaliknya, apabila aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya sedikit, maka kinerjanya rendah. Oleh karena itu, sekolah yang ingin maju dan berkembang akan selalu memikirkan kinerja guru, karena kinerja memberikan dampak yang serius bagi sekolah. Melihat betapa pentingnya kinerja bagi guru, maka sekolah berusaha meningkatkan kinerja guru dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran atau kedisiplinan, kreatifitas dan kejujuran.

Selain faktor-faktor tersebut, komunikasi interpersonal juga diduga mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah dapat tercipta dengan adanya konsep diri, kemampuan sebagai pendengar, keahlian dalam mengeskpresikan ide dan pikiran, emosi, dan terbuka dengan orang lain. Apabila tidak ada keterbukaan dalam memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu sekolah, guru tidak akan tahu informasi apa yang akan dilakukan, dan kepala sekolah tidak akan mendapatkan informasi dari para guru.

D. Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka berpikir di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut::

- H₀ : Tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang
- H_a : Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang

BAB III METODE PENELITIAN

A. Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Azwar (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan dengan menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional, dimana dengan adanya penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pada variabel yang ditimbulkan oleh variabel satu ke variabel lainnya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010) variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi Interpersonal (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y) di MTs Shirothul Fuqoha Gondanglegi Malang.



Gambar 3.1. Diagram Hubungan Antar Variabel

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah definisi atas variabel yang didapat dari karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010). Definisi operasional dari variabel terikat dan variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi antar dua orang yang mana timbal dapat dirasakan langsung oleh penyampai pesan pada saat itu juga. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang paling efektif karena efek dari proses komunikasi ini dapat dirasakan secara langsung. Komunikasi interpersonal adalah kunci dari bagaimana budaya organisasi dibentuk dalam suatu organisasi atau instansi. Hasil yang diperoleh dari responden setelah menjawab instrumen komunikasi interpersonal, yang dapat dilihat melalui indikator komunikasi interpersonal yaitu konsep diri, kemampuan sebagai pendengar, keahlian dalam mengekspresikan ide dan pikiran, emosi, dan terbuka dengan orang lain.
2. Kinerja guru merupakan hasil kerja individu berupa kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya guna mencapai tujuan

organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur berdasarkan tiga aspek yang ditetapkan oleh Depdiknas yang mengacu pada standar kinerja guru melalui 12 kompetensi dasar yakni perencanaan pembelajaran atau pengajaran (*teaching plans and materials*), prosedur atau pelaksanaan pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini populasi yang dimiliki peneliti adalah seluruh dewan guru dan MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Peneliti memiliki data bahwasannya tercatat terdapat 40 guru. Data ini peneliti dapatkan berdasarkan data guru yang tersedia di organisasi sekolah tersebut.

2. Sampel

Azwar (2015) memaparkan bahwasanya sampel adalah sebagian dari keseluruhan jumlah dengan karakteristik tertentu yang ada dalam populasi tertentu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang akan digunakan sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dan apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini sampel penelitiannya adalah seluruh populasi penelitian. Karena populasi penelitian kurang dari 100, peneliti menggunakan *total sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. *Total sampling* berarti menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dewan guru dan kepala madrasah yang berjumlah 40 guru.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk menggali data awal mengenai pekerjaan sebagai guru secara umum. Kemudian peneliti juga bertanya perihal keadaan psikologis para guru yang dirasakan ketika bekerja.

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis. Arikunto (2010) memaknai observasi sebagai pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan, baik yang sedang berlangsung saat itu atau masih berjalan yang meliputi berbagai aktifitas perhatian terhadap suatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan. Observasi dilakukan oleh peneliti untuk mengamati perilaku komunikasi para guru ketika bekerja.

3. Skala

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket) atau skala. Kuisisioner merupakan sebuah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2010). Perlu

diketahui, kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bentuk tertutup dan responden tidak diberi kesempatan untuk menjelaskan jawaban yang tercantum.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu pada bagian pertama berisi tentang skala komunikasi interpersonal, dan bagian kedua berisi skala kinerja guru. Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala *Likert* yang dipakai untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Pada kedua skala terdapat empat pilihan jawaban (1-4), yaitu “Tidak Pernah”, “Kadang-Kadang”, “Sering”, dan “Selalu”. Empat pilihan jawaban diberikan dengan tujuan untuk memberikan opsi untuk memilih jawaban yang variatif.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini terdapat dua instrumen atau skala.

1. Blueprint Skala Komunikasi Interpersonal

Skala komunikasi interpersonal yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun Parastika (2016) berdasarkan aspek komunikasi interpersonal dari Bienvenue (1971). Komunikasi interpersonal memiliki lima aspek yaitu, *self-concept*, *ability*, *skill expression*, *coping with emotion*, dan *self-disclosure*. Skala komunikasi interpersonal ini terdiri dari 25 item pertanyaan. Adapun blueprint skala komunikasi interpersonal dijelaskan dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1. Blueprint Skala Komunikasi Interpersonal

No.	Indikator	No. Item	Jumlah
1.	<i>Self-concept</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Ability</i>	6, 7, 8, 9, 10	5
3.	<i>Skill expression</i>	11, 12, 13, 14, 15	5
4.	<i>Coping with emotion</i>	16, 17, 18, 19, 20	5
5.	<i>Self-disclosure</i>	21, 22, 23, 24, 25	5
Jumlah		25	5

2. Blueprint Skala Kinerja Guru

Skala kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat oleh Parastika (2016). Skala ini memiliki sub variabel yang melihat guru berdasarkan proses belajar mengajar, pembuatan karya ilmiah, dan pengabdian dalam dunia pendidikan. Skala kinerja guru ini terdiri dari 27 item pertanyaan. Adapun blueprint skala kinerja guru dijelaskan dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2. Blueprint Skala Kinerja Guru

No	Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Total	
1.	Kinerja guru berdasarkan proses belajar mengajar	Pemahaman terhadap peserta didik	Mengenal karakteristik peserta didik	1, 2	2	
			Pengumpulan data peserta didik	3, 4	2	
			Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	Membuat RPP	5, 6	2
			Memilih materi	7, 8	2	

No	Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Total
			Memilih metode/model pembelajaran inovatif	9, 10	2
		Evaluasi hasil belajar	Pemberian tugas dan penilaian	11, 12	2
			Mengadakan pre test dan post test	13, 14	2
			Membuat rancangan pengajaran remedial	15, 16	2
			Melaksanakan pengajaran remedial	17, 18	2
2.	Kinerja guru berdasarkan pembuatan karya ilmiah	Pengabdian pada masyarakat	Mengembangkan hasil penelitian	19, 20	2
			Menulis artikel	21, 22	2
			Menulis cerita pendek	23, 24	2
3.	Kinerja guru berdasarkan pengabdian dalam dunia pendidikan	Pengabdian dalam dunia pendidikan	Memberikan pengabdian sebagai narasumber dalam seminar	25, 26	2
			Memberikan pengabdian sebagai narasumber dalam KKG	27	1
Jumlah				27	27

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Untuk mengetahui ketepatan instrumen maka perlu di ukur validitasnya.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu untuk mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas diperlukan untuk mengukur apakah instrumen yang kita susun sudah benar-benar mengukur variabel yang di

ukur. Instrumen dikatakan valid apabila probabilitasnya (p) pada masing-masing pernyataan kurang dari 0.05. Teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah teknik korelasi produk moment. Uji validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS (Statistical Package or Social Science) versi 16.0 *for windows* dengan teknik validitas *Product Moment Pearson*. Mengacu pada hal ini, Riduwan (2009) menjelaskan bahwa suatu aitem dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel dan skor sig. < 0,05 dengan skor r tabel pada penelitian ini sebesar 0.396 (n = 40). Berikut adalah hasil uji validitas dua skala penelitian

a. Skala Komunikasi Interpersonal

Uji validitas pada skala komunikasi interpersonal memiliki 25 item dan diajukan pada 40 responden. Peneliti mendapatkan hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid. Karena nilai r hitung dari masing-masing butir pernyataan lebih dari nilai r tabel (0.396) dengan taraf signifikansi kesalahan sebesar 5%. Adapaun rincian hasil validitas dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 0.3. Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi Interpersonal

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.651	0.396	Valid
2	0.585	0.396	Valid
3	0.826	0.396	Valid
4	0.417	0.396	Valid
5	0.762	0.396	Valid
6	0.609	0.396	Valid
7	0.671	0.396	Valid
8	0.417	0.396	Valid
9	0.687	0.396	Valid
10	0.912	0.396	Valid
11	0.772	0.396	Valid
12	0.662	0.396	Valid

13	0.750	0.396	Valid
14	0.812	0.396	Valid
15	0.504	0.396	Valid
16	0.578	0.396	Valid
17	0.662	0.396	Valid
18	0.401	0.396	Valid
19	0.504	0.396	Valid
20	0.688	0.396	Valid
21	0.461	0.396	Valid
22	0.854	0.396	Valid
23	0.798	0.396	Valid
24	0.820	0.396	Valid
25	0.599	0.396	Valid

b. Skala Kinerja Guru

Uji validitas pada skala kinerja guru memiliki 27 item dan diajukan pada 40 responden. Peneliti mendapatkan hasil bahwa seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung dari masing-masing butir pernyataan lebih dari nilai r tabel (0.396) dengan taraf signifikansi kesalahan sebesar 5%. Adapun rincian hasil validitas dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Guru

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.702	0.396	Valid
2	0.609	0.396	Valid
3	0.777	0.396	Valid
4	0.452	0.396	Valid
5	0.721	0.396	Valid
6	0.592	0.396	Valid
7	0.733	0.396	Valid
8	0.414	0.396	Valid
9	0.744	0.396	Valid
10	0.916	0.396	Valid
11	0.545	0.396	Valid
12	0.656	0.396	Valid
13	0.838	0.396	Valid
14	0.861	0.396	Valid
15	0.476	0.396	Valid
16	0.410	0.396	Valid

17	0.656	0.396	Valid
18	0.429	0.396	Valid
19	0.568	0.396	Valid
20	0.644	0.396	Valid
21	0.425	0.396	Valid
22	0.815	0.396	Valid
23	0.735	0.396	Valid
24	0.772	0.396	Valid
25	0.452	0.396	Valid
26	0.452	0.396	Valid
27	0.702	0.396	Valid

2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010) merumuskan, bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Mengetahui nilai reliabilitas dapat melihat nilai Cronbach Alpha dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 16.0 *for windows*.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien sebesar 0.6 atau lebih. Dengan demikian, apabila alpha lebih kecil dari 0.6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0.6 dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala komunikasi interpersonal dan kinerja guru dapat dilihat di Tabel 3.5.

Dua skala penelitian dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan hasil skor dari ketiganya lebih besar dari 0.6. Detailnya, skala komunikasi

interpersonal memiliki nilai sebesar 0.908, dan pada skala kinerja guru memiliki nilai 0.931. Berdasarkan hasil ini, dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh skala memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian

Variabel	Skor Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0.908	Reliabel
Kinerja Guru	0.931	Reliabel

H. Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang tercantum. Sehingga, peneliti dapat memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukannya. Lexy J. Moleong (2007) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu:

1. Menentukan Kategorisasi
 - a. Mencari Mean Empirik

Mean (\bar{X}) atau sering disebut sebagai rata-rata adalah angka yang didapatkan dari menjumlahkan angka individu (N) kemudian membaginya sesuai jumlah banyaknya data yang dijumlahkan.

Rumusnya sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

Keterangan:

(\bar{X}) = Mean

ΣX = Jumlah nilai dalam distribusi

N = *Number* atau jumlah individu

b. Mencari Mean Hipotetik

Rumus untuk mencari mean hipotetik adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{(i \text{ Max} + i \text{ Min})}{2} \times \Sigma \text{ item}$$

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

i Max = skor tertinggi item

i Min = skor terendah item

Σ item = jumlah item dalam skala

c. Mencari Standar Deviasi

Setelah nilai mean atau rata-rata telah didapatkan, maka tahap selanjutnya adalah mencari standar deviasi dengan rumus:

$$SD = \frac{1}{6} (X \text{ Max} - X \text{ Min})$$

Keterangan:

SD = Standar deviasi

X Max = skor tertinggi item

X Min = skor terendah item

d. Menentukan Kategorisasi

Penentuan kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah pada penelitian ini yang mencakup skala komunikasi interpersonal dan kinerja guru menggunakan cara sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X > (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Sedang} = (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M - 1,0 \text{ SD})$$

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah cara yang dilakukan bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada penelitian kali ini, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*.

3. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan Variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai Sig. pada kolom *linearity* > 0.05 maka hubungan antara dua variabel tidak linear, dan jika nilai Sig. pada kolom *linearity* < 0.05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linear. Uji ini dilakukan untuk syarat sebelum melakukan uji regresi linier atau uji lanjutan.

4. Uji Hipotesis

Menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Berikut ini adalah rumus dalam menguji regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X = Komunikasi Interpersonal

a = Nilai Konstanta

b = Nilai koefisien regresi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan di bulan Juni 2020. Penelitian ini dilakukan di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 104 RT. 01 RW. 02, Sepanjang, Kec. Gondanglegi, Kab. Malang. MTs Shirothul Fuqoha adalah lembaga formal di Pondok Pesantren Salafiyah Shirothul Fuqoha. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dewan guru yang berjumlah 40 guru. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* pada seluruh dewan guru. Metode pengambilan data dilakukan secara luring.

B. Temuan Lapangan

1. Uji Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

a. Deskriptif Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang yang berjumlah 40 guru. Data yang tertera pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 21 guru dengan persentase 52.5%, sedangkan guruyang berjenis kelamin perempuan terdapat 19 guru dengan persentase 47.5%. Jika melihat pada status pernikahan, tidak terdapat perbedaan yang jauh dengan karena guru yang telah menikah sebanyak 19 guru (47.5%) dan yang belum menikah sebanyak 21 guru (52.5%).

Melihat data demografi usia, mayoritas guru masih tergolong muda. Hanya terdapat beberapa guru senior. Selain itu, masa kerja seluruh guru di di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang masih belum lama. Hal ini bisa terjadi karena di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang merupakan sekolah yang baru berdiri di Tahun 2019.

Tabel 4.1. Data Demografi Sampel Penelitian

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	21	52.5%
Perempuan	19	47.5%
Status Pernikahan		
Menikah	19	47.5%
Lajang	21	52.5%
Usia		
22	4	10%
24	7	17.5%
25	11	27.5%
26	8	20%
28	5	12.5%
29	1	2.5%
36	1	2.5%
38	2	5%
40	1	2.5%
Masa Kerja		
1 Tahun	14	35%
2 Tahun	13	32.5%
> 3 Tahun	13	32.5%
TOTAL	40	100%

b. Deskripsi Kategori Data

Uji ini dilakukan untuk melihat kategorisasi dari tiap tingkat dalam sebuah variabel penelitian. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2. Pada variabel komunikasi interpersonal terdapat 28 guru yang memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang sedang dengan persentase sebesar

70%. Kemudian guru yang memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi 12 guru dengan persentase 30%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru tidak ada yang berada dalam tingkat rendah dan mayoritas berada dalam tingkat komunikasi interpersonal yang sedang. Hasil di Tabel 4.2 juga menunjukkan kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Sebanyak 16 guru berada dalam tingkat sedang dengan persentase 40%. Selanjutnya terdapat 24 guru yang masuk dalam kategori tinggi pada kinerja sebagai guru dengan persentase 60%. Hasil juga menunjukkan bahwa tidak ada guru yang memiliki kinerja yang rendah.

Tabel 40.2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase
Komunikasi Interpersonal		
Sedang	28	70%
Tinggi	12	30%
Kinerja Guru		
Sedang	16	40%
Tinggi	24	60%
Total	107	100%

2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji asumsi yang tujuannya adalah untuk membuktikan bahwa data yang akan diuji terdistribusi normal atau tidak (Pratama, 2016). Model korelasi dapat dibilang baik adalah ketika data terdistribusi normal. Data terdistribusi normal adalah ketika skor signifikansi (p) > 0,05. Namun, apabila (p) < 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 16.0 for windows.

Berdasarkan tabel 4.3 di bawah, hasil uji normalitas tersebut memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.953. Merujuk ke asumsi dasar uji normalitas, hasil yang diperoleh > dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh telah terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62479948
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,063
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,516
Asymp. Sig. (2-tailed)		,953

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan Variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai Sig. pada kolom deviation from linearity > 0.05 maka hubungan antara dua variabel linear, dan jika nilai Sig. pada kolom deviation from linearity < 0.05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan tidak linear.

Berdasarkan tabel 4.4 di bawah, hasil uji lineariats tersebut memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0.688. Merujuk ke asumsi dasar uji linearitas, hasil yang diperoleh > dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa

terdapat hubungan yang linier antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru.

**Tabel 4.4. Hasil Uji linearitas
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * komunikasi interpersonal	Between Groups	(Combined)	199.552	13	15.350	1.050	.439
		Linearity	67.172	1	67.172	4.595	.042
		Deviation from Linearity	132.380	12	11.032	.755	.688
	Within Groups	380.048	26	14.617			
	Total	579.600	39				

4. Uji Hipotesis

Hasil uji regresi dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel 4.5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. adalah 0.015. Sehingga dapat diambil kesimpulan jika komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ($\beta = 14.137$, $P = 0.015 < 0,05$). Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi < 0.05 serta hasil t hitung $> t$ tabel. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikansi pada variabel komunikasi interpersonal sebesar $0,032 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,232 > t$ tabel $1,684$ dengan taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.340, karena nilai

koefisien korelasi (r) bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.137	5.525		2.559	.015
1 komunikasi interpersonal	.324	.145	.340	2.232	.032

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel 4.6 menunjukkan tingkat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Tabel tersebut menyajikan nilai R Square sebesar 0.116, yang artinya pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dalam penelitian ini sebesar 11.6%. Sedangkan sisanya (100% - 11.6% = 88.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 40.6. Hasil Tingkat Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.340 ^a	.116	.093	3.672

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja guru

C. Pembahasan

1. Tingkat Komunikasi Interpersonal Guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang

Berikut adalah analisis deskripsi variabel komunikasi interpersonal yang ditemukan pada guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat guru yang masuk dalam kategori rendah dan terdapat 28 guru yang masuk dalam kategori sedang dengan persentase

70%. Hal ini menunjukkan bahwa 28 guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang cukup untuk proses belajar mengajar dan berkoordinasi dengan guru lain. Kemudian, terdapat 12 guru yang memiliki tingkat komunikasi interpersonal yang tinggi dengan persentase 30%. Para guru yang masuk dalam kategori ini dapat memaksimalkan peran nya dalam proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan guru lain. Hal tersebut bisa terjadi karena mereka memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara interpersonal yang baik.

2. Tingkat Kinerja Guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang

Berikut adalah analisis deskripsi variabel kinerja guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Hasil menunjukkan bahwa tidak ada guru yang masuk dalam kategori rendah dan terdapat 16 guru yang masuk dalam kategori sedang dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 16 guru yang menunjukkan kinerja yang cukup dalam perannya sebagai guru. Selanjutnya terdapat 24 guru yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan persentase 60%. Para guru yang masuk dalam kategori ini akan memberikan semaksimal mungkin yang bisa mereka lakukan dalam keberlangsungan proses mengajar. Hal tersebut bisa terjadi karena mereka memiliki kinerja yang tinggi.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi

Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 2.559 > t_{tabel} 1.684$ dengan taraf signifikansi 5%. Selain itu, dapat dilihat juga dari nilai signifikansi $0.032 < 0.05$. Hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.340, karena nilai r bernilai positif, maka dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan R^2 sebesar 0.116, nilai tersebut berarti 11.6% perubahan pada variabel kinerja guru dapat diterangkan oleh komunikasi interpersonal, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti misalnya: kualitas dan kuantitas kerja, kreatifitas dan kejujuran, kehadiran atau kedisiplinan.

Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003). Menurut Helfert (1996) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal kinerja

dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Haosani (2021) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan menurut Glasman menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja (Supardi, 2012). Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik itu akan menunjukkan hasil belajar peserta didik yang baik.

Salah satu kompetensi yang perlu diperhatikan oleh seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis (Kunandar, 2009).

Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan profesional perlu ditunjang adanya komunikasi interpersonal yang baik dalam diri guru. Menurut Arni Muhammad (2014) Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam sekolah. Sekolah yang baik ditandai dengan adanya kerjasama secara sinergis dan hormanis dari berbagai komponen. Semakin baik komunikasi antara kepala madrasah dan guru diperkirakan dapat meningkatkan kinerja guru.

Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja guru. Komunikasi interpersonal atau komunikasi yang terjadi secara tatap muka antara beberapa individu yang memungkinkan respon *verbal* maupun *non verbal* yang terjadi secara langsung. Dalam operasionalnya, komunikasi berlangsung secara timbal balik dan menghasilkan *feedback* secara langsung dalam menanggapi suatu pesan. Komunikasi yang dilakukan dengan dua arah dan *feedback* secara langsung akan sangat memungkinkan untuk terjadinya komunikasi yang efektif.

Komunikasi interpersonal yang efektif dalam suatu sekolah akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja. Apabila tidak ada keterbukaan dalam memberikan informasi baik diantara guru dengan guru maupun dengan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pola komunikasi yang interaktif antara atasan dengan bawahan dan

sesama rekan kerja dapat memberikan pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu madrasah, guru tidak akan tahu informasi apa yang akan dilakukan, dan kepala madrasah tidak akan mendapatkan informasi dari para guru.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dijawab dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi, guru di MTs Shirotul Fuqoha' Gondanglegi Malang tidak ada yang masuk dalam kategori rendah untuk variabel komunikasi interpersonal. Kemudian guru yang masuk dalam kategori sedang berjumlah 28 dengan persentase 70% dan kategori tinggi berjumlah 12 dengan persentase 30%.
2. Analisis deskripsi selanjutnya menemukan bahwa guru di MTs Shirotul Fuqoha' Gondanglegi Malang tidak ada yang masuk dalam kategori rendah. Selanjutnya terdapat 16 guru dalam kategori sedang (40%) dan terakhir terdapat 24 guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan persentase 60%.
3. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mampu mempengaruhi secara positif variabel kinerja guru ($\text{sig. } 0.032 < 0.05$) dengan persentase sebesar 11.6% dan dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 88.4%. Artinya H_a dalam penelitian ini dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, oleh karena itu para guru disarankan untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan komunikasi interpersonal antara kepala madrasah dan guru, sehingga dapat menumbuhkan kerjasama, semangat kerja, tercipta hubungan yang harmonis, akan memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja, dan pada akhirnya kinerja guru dapat meningkat. Selain itu, guru juga disarankan untuk mengikuti seminar pelatihan, sehingga dapat membantu para guru untuk menulis karya ilmiah yang dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan menambahkan faktor-faktor lain, misalnya: kualitas dan kuantitas kerja, kreatifitas dan kejujuran, kehadiran atau kedisiplinan, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam melaksanakan penelitian pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap guru, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 6 Kerinci Kecamatan Danau Kerinci* (Tesis. UPI YPTK Padang).
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362-376.
- Agustina, Ayu. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Malang*. (Skripsi. Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Amini, S. (2018). *Pengaruh kecerdasan emosi dan komunikasi interpersonal terhadap penyesuaian sosial pada remaja dengan Orang Tua sebagai Buruh Migran* (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Fakultas Psikologi, 2018).
- Anaroga, Pandji. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press.
- Auliana, Shanti. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh*. (Skripsi. Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.)
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bacal, Robert. (2005). *Performance Management*. Jakarta: SUN.
- Barnlund, D. C. (2017). A transactional model of communication. *In Communication theory* (pp. 47-57). Routledge.
- Barnlund, D. (1986). Toward a meaning-centered philosophy of communication. *In John Stewart* (Ed.), *Bridges Not Walls* (4th ed)(pp. 36-41). New York: Random House.
- Bienvenue, M. J. (1971). An Interpersonal Communication Inventory. *The Journal of Communication*. 21. 381-388.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human reserved supply Management, 7e*.
- Daryanto, R. M. (2016). *Teori komunikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davies, Ivor K. (1987). *Pengelolaan Belajar*. Terjemah Sudarsono Sudirjo, Lily Rompas, Koyo Karta Surya. Jakarta: Rajawali

- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta, Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- DeVito, J. A. (2019). The interpersonal communication book. *Instructor*, 1, 18.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828-1835.
- Effendy, B. (2003). Islam and the State in Indonesia (Vol. 109). *Institute of Southeast Asian Studies*.
- Fattah. (2003). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Gibson, et al. (1985). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik. Oemar. (2003). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harapan, Edi & Syarwani Ahmad. (2014), *Komunikasi Antarpribadi Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harjani Hefni, L. (2017). *Komunikasi Islam*. Prenada Media.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfert, Erich A.. (1996). *Teknik analisis keuangan: petunjuk praktis untuk mengelola dan mengukur kinerja perusahaan (ed.8)*. Jakarta: Erlangga.
- Hosaini, S. P. I. (2021). *Etika dan profesi keguruan*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Ismail Mohamad. (2004). *Manajemen Operasional Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Johnson.W. David. (1990). Reaching Out; Interpersonal Effectiveness and Self Actualization. *Printice Internasionalin Jersey*.
- Kemendikbud. (2012). *Pengembangan Kurikulum 2013*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Komarudin. (2000). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali.
- Liliweri, A. (1997). *Komunikasi antar pribadi*. (No Title).
- Luh De, L. (2021). Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Stilistika*. 10 (1): 57
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Inc, p.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Vitayala, A. (2008). *Kinerja guru professional*. Bandung: Rosda karya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. (2014). *Komunikasi Organisasi Edisi I*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung. PT Remaja. Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Ngalim Purwanto. (2002). *Ilmu Pendidikan Toritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Northouse, G. Peter. (2016). *Leadership, Theory & Practice Seventh Edotion*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc
- Parastika, K. (2016). *Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bantul*. (Skripsi. Univeritas Negeri Yogyakarta).
- Rahmawati, A. Mega. (2011). *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Kota Tegal*. (Skripsi Universitas Negeri Semarang, Indonesia).
- Rakhmat, J. (2001). *Psikologi Komunikasi, Edisi Revisi*, Bandung:, PT. Remaja Rosda. Karya.
- Ramayulis, Nizar. (2010). *Filsafat Pendidikan Islam Analisis Filosofis Sistem Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rochmah, S. (2011). *Pengaruh komunikasi interpersonal dan loneliness terhadap adiksi games online*.
- Ruwaida. (2021). *Pengaruh Komunikasi Intrapersonal, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Batu*. (Skripsi. Univeritas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Sagala, Saiful. (2006). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Schutz, W. C. (1958). *FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Stuart, G. W., Laraia, M. T., & Sundeen, S. J. (1998). *Stuart & Sundeen's principles and practice of psychiatric nursing*. (No Title).
- Sudirman, A. M. (1994). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Permai.
- Sudjarwo, Basrowi. (2009). *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. (2004). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; membangun organisasi unggul di era perubahan*.
- Supardi, S. (2012). *Kinerja guru*. Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Suyanto, J. Asep. (2013). *Menjadi Guru profesional*. Jakarta: Essensi, Erlangga Group.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2003). *Guru Dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rimeka Cipta.
- Taufik, H. A. R. (2002). *Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi*. Laporan Penelitian, Bandung.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Uno Hamzah. (2008). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M. Uzer. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Winarsunu, Tulus. (2015). *Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Yamin, M., & Maisah, M. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Gaung Persada, 14.
- Yulikuntari, Mery. (2018). *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2015*. (Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Yusrizal, A. (2008). *Criteria of Performance*. Jakarta. Erlangga.
- Zadjuli, S. I. (2004). *Etika Sebagai Landasan Moral Pembangunan Ekonomi di Indonesia*. *Unisia*, 428-445.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1:

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hyedvi Aula Rohma Fitroh
NIM/Jurusan : 16410077 / PSIKOLOGI
Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.
Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di MTs Shirothul Fuqoha' Gondanglegi Malang

No	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	TTD
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.
NIP. 19880601201901009

Lampiran 2 Skala Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara, dengan cara memberi tanda ((√)) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SL = Selalu

KK = Kadang-Kadang

SR = Sering

TP = Tidak Pernah

Skala Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1.	Dalam percakapan saya menjaga sikap ketika berbicara dengan lawan bicara.				
2.	Dalam berbicara saya berusaha tidak menyinggung perasaan lawan bicara.				
3.	Dalam percakapan dengan lawan bicara, saya percaya dengan apa yang diucapkan beliau.				
4.	Saya memperhatikan lawan bicara ketika sedang berbicara.				
5.	Dalam berdiskusi saya memperhatikan ucapan Kepala Madrasah				
6.	Saya mencoba untuk memahami intisari dari suatu pesan yang disampaikan Kepala Madrasah.				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
7.	Saya mencoba untuk memfokuskan diri pada pembicaraan dari Kepala Madrasah.				
8.	Saya mencoba untuk memahami pembicaraan tanpa embuat penilaian pribaddi atas pembicaraan dari lawan bicara.				
9.	Saya menghargai posisi lawan bicara, sehingga saya tidak mengobrol sendiri.				
10.	Saya memberikan umpan balik kepada lawan bicara, sehingga lawan bicara mengetahui sejauh mana saya memahami pembicaraannya.				
11.	Saya mampu menyampaikan ide-ide positif seperti yang dimiliki lawan bicara.				
12.	Saya memberikan saran sebagai solusi penyelesaian, apabila terjadi perselisihan atau masalah dalam forum.				
13.	Saya suka menganalisa pendapat yang disampaikan oleh Kepala Madrasah di dalam forum.				
14.	Saya menyampaikan pendapat secara rasional dan mudah dipahami oleh lawan bicara di dalam forum.				
15.	Ide-ide yang saya sampaikan di dalam forum berdasarkan logika yang mudah dimengerti oleh guru dan Kepala Madrasah.				
16.	Saya merasa senang ketika Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada para guru agar lebih semangat dalam bekerja.				
17.	Saya tetap berprasangka baik, apabila ada masalah dengan kepala Madrasah.				
18.	Saya selalu mencoba untuk mengesampingkan emosi, sehingga saya dapat menerima pembicaraan dari lawan bicara dengan jernih.				
19.	Saya merasa bangga ketika dapat berkomunikasi langsung dengan lawan bicara .				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
20.	Saya merasa senang ketika mendapat kritikan yang membangun dari lawan bicara.				
21.	Dalam percakapan, saya banyak memberikan kesempatan kepada Kepala Madrasah untuk berpendapat.				
22.	Saya merasa dihargai oleh Kepala Madrasah ketika saya dapat menyampaikan ide-ide kreatif di forum.				
23.	Saya bersedia menerima saran dari Kepala Madrasah.				
24.	Saya mengaku salah kalau melakukan suatu kesalahan.				
25.	Saya rajin berkonsultasi dengan Kepala Madrasah membahas pekerjaan di sekolah.				

Skala Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
1.	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.				
2.	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.				
3.	Saya melakukan pengumpulan data siswa guna mengetahui nama-nama siswa.				
4.	Saya mengadakan percakapan dengan siswa untuk mengenal lebih jauh tentang karakteristik siswa.				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
5.	Saya menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk memahami materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.				
6.	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.				
7.	Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
8.	Saya memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.				
9.	Dalam memilih metode mengajar, saya sesuaikan dengan tujuan pembelajaran.				
10.	Dalam pemilihan metode mengajar, saya sesuaikan dengan materi pembelajaran yang akan disampaikan.				
11.	Saya memberikan tugas kepada siswa untuk mengetahui kemampuan awal siswa.				
12.	Saya mengadakan penilaian untuk mengetahui kemampuan awal siswa.				
13.	Sebelum menyampaikan materi pelajaran, terlebih dahulu saya mengadakan pretest untuk mengetahui kemampuan awal siswa.				
14.	Setelah menyampaikan materi pelajaran kemudian saya mengadakan posttest untuk mengetahui kemampuan akhir siswa.				
15.	Saya membuat rancangan pengajaran remedial untuk membantu mengatasi kesulitan belajar siswa.				
16.	Saya menandai dan menetapkan jenis kesulitan belajar yang dialami siswa.				
17.	Saya memberlakukan remedi pada siswa yang belum tuntas.				
18.	Saya memberlakukan pengayaan terhadap nilai hasil ulangan/tugas siswa yang sudah tuntas.				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	KK	TP
19.	Saya ikut berperan di bidang penelitian untuk memperoleh informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.				
20.	Saya menerapkan hasil penelitian dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran untuk menunjang proses belajar mengajar.				
21.	Saya mengirimkan artikel bidang pendidikan di surat kabar.				
22.	Saya mengirimkan artikel yang menyoroti kemajuan pendidikan di Indonesia.				
23.	Saya menulis cerpen untuk dimuat di surat kabar.				
24.	Saya menulis cerpen untuk dimuat di majalah sekolah.				
25.	Saya menjadi narasumber dalam sebuah seminar yang diselenggarakan di sekolah.				
26.	Saya menjadi narasumber dalam sebuah seminar yang diselenggarakan dalam masyarakat.				
27.	Saya menjadi narasumber dalam KKG.				

Lampiran 3. Uji Coba Skala

1. Skala Komunikasi Interpesonal

no	komunikasi interpersonal																								
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25
1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
8	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
13	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
14	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3

no	komunikasi interpersonal																									
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	
20	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
25	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	

2. Skala Kinerja Guru

no	kinerja guru																											
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
8	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
11	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

no	kinerja guru																										
	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9	x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5	x2 6	x2 7
12	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
14	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
15	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
16	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
17	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
18	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
21	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
22	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
23	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
24	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	25

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	27

Lampiran 5. Persebaran Data Penelitian

1. Komunikasi Interpersonal

No	komunikasi interpersonal																								
	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9	x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5
1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
5	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
8	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
10	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
13	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
14	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3

17	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
20	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
24	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
25	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
26	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
28	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
30	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
31	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
34	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
35	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
36	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
37	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
38	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
39	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
40	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3

2. Kinerja Guru

No	kinerja guru																											
	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	x 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9	x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5	x2 6	x2 7	
1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
6	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
8	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
9	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
11	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
14	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
15	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
16	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	

21	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	
22	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	
23	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
24	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	
28	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
29	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
30	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
32	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	
33	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
34	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	
35	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
36	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
37	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
38	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
39	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
40	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	

Lampiran 6. Kategorisasi Variabel

1. Komunikasi Interpesonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	28	70.0	70.0	70.0
	Tinggi	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	16	40.0	40.0	40.0
	Tinggi	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62479948
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,063
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,516
Asymp. Sig. (2-tailed)		,953

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * komunikasi interpersonal	(Combined)	199,552	13	15,350	1,050	,439
	Between Groups	67,172	1	67,172	4,595	,042
	Deviation from Linearity	132,380	12	11,032	,755	,688
	Within Groups	380,048	26	14,617		
	Total	579,600	39			

Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,340 ^a	,116	,093	3,672

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67,172	1	67,172	4,981	,032 ^b
Residual	512,428	38	13,485		
Total	579,600	39			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,137	5,525		2,559	,015
komunikasi interpersonal	,324	,145	,340	2,232	,032

a. Dependent Variable: kinerja guru