

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJEMEN DIRI DAN  
KECERDASAN INTERPERSONAL DENGAN KINERJA GURU  
MI SE-KECAMATAN AMPEL DAN CEPOGO  
KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2016**



Nama : Suparmo

NIM : 134031043

**Tesis Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelas Magister Pendidikan Islam**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SURAKARTA**

**2016**

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJEMEN DIRI DAN  
KECERDASAN INTERPERSONAL DENGAN KINERJA GURU  
MI SE-KECAMATAN AMPEL DAN CEPOGO  
KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2016**

**Suparmo**

**ABSTRAK**

Kemampuan memajemen diri yang dimiliki seorang guru dapat membuat perencanaan dan prioritas yang harus dilakukan. Kecerdasan interpersonal seorang untuk memperkuat hubungan dan ikatan antar personal. Sementara kinerja guru ada beberapa faktor, diantaranya kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal. Tujuan untuk hubungan antara : kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru, kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru dan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai Pebruari tahun 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali yang berjumlah 150 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali yang berjumlah 108 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan *probability sampling* (sampel acak, sampel random atau peluang). Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan angket dan metode dokumentasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi.

Hasil penelitian adalah 1) Kemampuan manajemen diri yang mempunyai kualitas rendah ada 13 guru atau (12,04%) dan yang berkualitas sedang ada 72 guru atau (66,67%), sedangkan dalam kategori tinggi ada 23 guru atau (21,30%). 2) Kecerdasan interpersonal dalam kategori rendah sebesar 10 guru atau 9,26%, sedangkan kecerdasan interpersonal dalam kategori sedang mencapai 73 guru atau 67,59% sementara dalam kategori tinggi sebesar 25 guru atau 23,15%. 3) Kinerja guru dalam kategori rendah mencapai sebesar 14 guru atau 12,96%, dalam kategori sedang mencapai 70 guru atau 64,81%, sedangkan kinerja guru dalam tingkat tinggi sebesar 24 guru atau 22,22%. 4) Terdapat hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali 2015. Hasil perhitungan dengan menggunakan korelasi product ganda (R) diperoleh nilai R sebesar 0,646. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih besar dari korelasi individu. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 37,718, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ( $37,718 > 4,74$ ), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016

Kata kunci : kemampuan manajemen diri, kecerdasan interpersonal, kinerja guru

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ABILITY OF SELF MANAGEMENT  
AND INTERPERSONAL INTELLIGENCE WITH TEACHER'S  
PERFORMANCE IN ISLAMIC SENIOR HIGH SCHOOL (MI) ALONG AMPEL  
DISTRICT AND CEPOGO - BOYOLALI REGENCY IN 2016**

**Suparmo**

**ABSTRACT**

The ability of self management owned by a teacher can make the planning and priority which must be done. The intelligence of one's interpersonal to strengthen the relationship and tightness inter personally. Meanwhile the teacher's has some factors, namely self management and interpersonal intelligence. The purpose between the ability of self management and teacher's performance, intelligence of interpersonal and teacher's performance, and the ability of self management and intelligence of interpersonal with teacher's performance together.

The method of this research uses quantitative research. This research is conducted in MI along Ampel district and Cepogo-Boyolali regency. The period of time used in this research starts in February 2016. The populations of this research are 150 teachers in MI along Ampel district and Cepogo-Boyolali regency. The samples of this research are 108 teachers who teach in MI along Ampel district and Cepogo-Boyolali regency. The sampling technique used in this research is based on probability sampling (random sampling). The collecting data technique is conducted through questionnaire and documentation method. Technical analysis of the data used is regression and correlation analysis

The research findings are: 1) The low ability of self management is owned by the 13 teachers (12,04%) and average quality is owned by 72 teachers (66,67%), and teachers having high quality are 23 people (21,30%). 2) The intelligence of interpersonal categorized as low level is owned by 10 teachers (9,26%), as average level is owned by 73 teachers (67,59%) and as high level is owned by 25 teachers (23,15%). 3) Teachers' performance in low category is owned by 14 teachers (12,96%), in average level is owned by 70 teachers (64,81%) and in high level is owned by 24 teachers (22,22%). There is relationship between self management and interpersonal intelligence with teachers' performance in MI along Ampel district and Boyolali regency in 2016. The result of calculation by using the double product correlation (R) obtained from R Value 0,646. This result shows that R-Value is bigger than personal correlation. Then, F value is obtained as 37,718, F table with dk numerator = k and dk denominator = (n-k-1) and trust rate 95% which is obtained from F table ( $37,718 > 4,74$ ), so the coefficient of double correlation found by the researcher is significant so that there is the relationship between the ability of self management and interpersonal intelligence with teacher's performance in Islamic Senior High School (MI) along Ampel district and Cepogo- Boyolali regency in 2016.

Keywords: the ability of self management, interpersonal intelligence, teacher's performance.

الذاتية والذكاء مع اص مع الإبتدائية الإسلامية

ن بيوغو بويولالى سنة 201

فرما

زيد

التخطيط والأولويات التي يجب القيام بها. الذكاء بين  
وفي حين أن أداء المعلمين هناك العديد من العوامل على الإدارة  
أداء الذات مع أداء المعلمين، الذكاء بين الأشخاص مع أداء  
الذكاء بين الأشخاص و أداء المعلمين.

خدم البحث الكمي. وقد  
استخدم في هذه الدراسة بدأ من فبراير 201 الدراسة جميع معلمي  
نيل وشيفوجو بويولالى الذى بلغ مجموعها 15 خصا عينة في هذه  
ية في نواحي عامفيل وشيفوجو بويولالى الذى بلغ مجموعها 10  
ينات ( عينة عشوائية، عينة عشوائية او الفرص ). طريقة جمع  
ليل البيانات تستخدم الإندار وتحليل الإرتباط.

بحث هي 1  
72 او ( 67، 66 )  
فضة 1 ( او 9، 2 )  
ة بلغ 2 ( او 22، 11 )  
7 ( او 64، 81 )  
تي لديها جودة منخفضة 1 ( او ( 12، 0 )  
، جودة عالية 2 ( او ( 21، 30 )  
شخص في الفئة المعتدلة 7 ( او 67، 59 )  
الفئة المنخفضة بلغ 1 ( او 12، 9 )  
ة العالية بلغ 2 ( او 22، 9 )  
بين قدرة الإدارة الذاتية

النتيجة  
المنتج المضاعف ( R ) عليها قيمة 0، 64 شير إلى أن قيمة R علاقة الفرد.  
ت قيمة F ( 37، 71 ) دول F افع = K واسم = ( 1-k-1 ) ي الثقة 9  
ت الجدول F 4،7 إلى قيمة العدد F الجدول ( 37، 718 ) معامل  
ادارة الذاتية و الذكاء بين الأشخاص مع أداء معلمي المدرسة

عامفيل وشيفوجو بويولالى سنة 201.

الرئيسية ذاتية، الذكاء بين أداء المعلمين.

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MANAJEMEN DIRI DAN  
KECERDASAN INTERPERSONAL DENGAN KINERJA GURU  
MI SE-KECAMATAN AMPEL DAN CEPOGO  
KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2016**

Disusun Oleh :

**SUPARMO**

NIM 134031043

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana

Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Pada hari Kamis tanggal 3 bulan Maret tahun 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar

Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Surakarta, Maret 2016

Sekretaris Sidang

Ketua Sidang,

Dr. H. Baidi, M.Pd.

NIP. 19640302 199603 1 001

Dr. Moh. Bisri, M.Pd.

NIP. 19620718 199303 1 003

Penguji I,

Penguji Utama

Dr. H. Muhammad Munadi, M.Pd.

NIP. 19720710 200003 1 003

Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, MA.

NIP. 19481208 197803 1 001

Direktur Pascasarjana

Prof. Drs. H. Rohmat, M.Pd.,Ph.D

NIP. 19600910 199203 1 003

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, Maret 2016

Yang Menyatakan,

**SUPARMO**

## MOTTO

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا  
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S. Ar-Ra'd ayat 11)

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta
2. Istri dan anak tercinta
3. Teman- teman seperjuangan baik di MI  
maupun di kampus
4. Almamater Pascasarjana IAIN Surakarta

## **KATA PENGANTAR**

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Alhamdulillah, dengan memanjatkan syukur kehadiran Allah yang Maha Kuasa yang telah memberikan Rahmat, Hidayah serta karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan Tesis ini.

Shalawat serta salam senantiasa dilimpahkan kepada baginda Rasulullah SAW beserta keluarganya, sebagai perantara untuk mencapai kebenaran.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan rasa hormat dan rendah hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor IAIN Surakarta.
2. Bapak Prof. Drs. H. Rohmad, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta
3. Bapak Dr. Muhammad Munadi, M.Pd, selaku Pembimbing Tesis I yang penuh kesabaran dan kearifan telah memberikan bimbingan dan dorongan semangat yang tidak henti-hentinya di sela-sela kesibukan.
4. Bapak Dr. H. Baidi, M.Pd, selaku Pembimbing Tesis II yang penuh kesabaran dan kearifan telah memberikan bimbingan dan dorongan semangat yang tidak henti-hentinya di sela-sela kesibukan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana IAIN Surakarta.
6. Staf dan Karyawan Pascasarjana IAIN Surakarta.
7. Kepala Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali, yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan studi dan penelitian.

8. Bapak/Ibu guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali, yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian hingga selesai.
9. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayah, ibunda tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang, perhatian, ketenangan, kesejukan jiwa dan do'a.
10. Istriku dan anakku tersayang yang selalu menemani dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan dan bantuan semuanya mendapatkan pahala dari Allah. Meskipun skripsi ini jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap semoga bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Surakarta, Maret 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
TABEL GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	12
1. Manajemen Diri .....	12
a. Manajemen .....	12
b. Diri .....	18

c. Manajemen Diri.....	22
2. Kecerdasan (Intelligence) Interpersonal .....	23
a. Kecerdasan/Intelligence .....	23
b. Interpersonal .....	26
c. Kecerdasan Interpersonal (sosial) .....	28
3. Kinerja Guru .....	31
a. Kinerja.....	31
b. Guru.....	33
c. Kinerja Guru.....	35
d. Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru.....	36
B. Penelitian yang relevan .....	40
C. Kerangka Berpikir.....	42
D. Pengajuan Hipotesis.....	44

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel .....	47
D. Teknik Pengumpulan Data.....	48
E. Teknik Analisis data.....	65

### BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambayan umum Obyek Penelitian .....	73
B. Deskripsi Data.....	74
C. Pengujian Prasyarat .....	82
D. Pengujian Hipotesis .....	86
E. Pembahasan .....	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	94
B. Implikasi.....	96
C. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA .....	101
----------------------	-----

LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	104
---------------------------	-----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kemampuan Manajemen Diri .....	50
Tabel 3.2 Nilai Skor Pernyataan Kemampuan Manajemen Diri .....	51
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Interpersonal .....	56
Tabel 3.4 Nilai Skor Pernyataan Kecerdasan Interpersonal .....	57
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru .....	61
Tabel 3.6 Nilai Skor Pernyataan Kinerja Guru .....	62
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kemampuan Manajemen Diri .....	74
Tabel 4.2 Tingkat Kategori Kemampuan Manajemen Diri .....	75
Tabel 4.3 Diskripsi Frekuensi Variabel Kecerdasan Interpersonal .....	77
Tabel 4.4 Tingkat Kategori kecerdasan interpersonal .....	78
Tabel 4.5 Diskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	79
Tabel 4.6 Tingkat Kategori Kinerja Guru .....	80
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean dan Standar Deviasi .....	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Batang Kemampuan Manajemen Diri .....	76
Gambar 4.2 Grafik Batang Kecerdasan Interpersonal .....	78
Gambar 4.3 Grafik Batang Kinerja Guru .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Angket kemampuan manajemen diri ( $X_1$ ) sesudah uji coba ..	104
Lampiran 1.2 Uji validitas instrumen kemampuan manajemen diri .....	108
Lampiran 1.3 Hasil uji validitas angket kemampuan manajemen diri .....	128
Lampiran 2.1 angket kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) sesudah uji coba .....	130
Lampiran 2.2 Uji validitas instrumen kecerdasan interpersonal .....	134
Lampiran 2.3 Hasil uji validitas angket kecerdasan interpersonal .....	154
Lampiran 3.1 Angket kinerja guru (Y) sesudah uji coba .....	156
Lampiran 3.2 Uji validitas instrumen kinerja guru .....	160
Lampiran 3.3 Hasil uji validitas angket kinerja guru .....	167
Lampiran 4 Perhitungan uji validitas instrumen .....	177
Lampiran 5.1 Perhitungan uji reabilitas $X_1$ .....	189
Lampiran 5.2 Perhitungan uji reabilitas $X_2$ .....	192
Lampiran 5.2 Perhitungan uji reabilitas Y .....	195
Lampiran 6 Data induk penelitian .....	198
Lampiran 7 Uji normalitas .....	207
Lampiran 8 Uji linearitas .....	210
Lampiran 9 Perhitungan korelasi $X_1$ dengan Y .....	222
Lampiran 10 Perhitungan korelasi $X_2$ dengan Y .....	233
Lampiran 11 pengujian korelasi ganda (R) .....	237

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lembaga pendidikan sangatlah berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan peningkatan mutu sumber daya manusia. Salah satu lembaga pendidikan yang ada di Indonesia adalah madrasah. Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang tidak hanya mengajarkan tentang agama Islam, juga mengajarkan pengetahuan umum yang berlandaskan Al Qur'an yang merupakan pedoman umat Islam. Al Qur'an menuntun dan membimbing manusia untuk menggapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Di dalam madrasah pendidikan rohaniah dan moral diajarkan dan sangat diperhatikan.

Dalam lembaga pendidikan salah satunya madrasah, gurulah yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi anak didik. Karena gurulah yang selalu berinteraksi dengan anak didik. Dengan demikian untuk meningkatkannya diperlukan seorang pendidik yang berkualitas dan juga mempunyai kinerja yang baik. Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila dapat melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Dalam Undang-undang Nomor 15 tahun 2005 tentang guru dan dosen di sebutkan kewajiban guru antara lain: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi

secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting. Dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik ia berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga kependidikan yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru.

Dalam bukunya Abdullah Nashih 'Ulwan (2012: 105), mengemukakan salah satu tanggungjawab pendidikan paling besar yang mendapat perhatian Islam adalah tanggungjawab para pendidik terhadap siapa saja yang menjadi tanggungjawabnya untuk mengajari, mengarahkan dan mendidik. Dengan demikian tugas guru sangatlah besar, karena guru mengemban tanggung jawab apa yang telah dilakukan dan dikerjakan yang selalu berhubungan dengan orang lain. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S. Al Muddatsir ayat 38:


 كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang Telah diperbuatnya.  
(Q.S. Al Muddatsir ayat 38)

Berdasar ayat tersebut setiap manusia akan dimintai pertanggung jawaban oleh Allah kelak dihari pembalasan. Dengan melaksanakan amanat akan mendapatkan pahala, sebaliknya meninggalkan amanat atau khianat akan berdosa, bahkan dapat dikategorikan munafik. Allah berfirman dalam Q.S. An Nisa' ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S. An Nisa' ayat 58)

Berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan, bahwa seorang guru harus menjaga amanah dengan sungguh-sungguh, wujud kesungguhannya adalah dengan berlaku adil dalam melaksanakan pembelajaran sehingga anak didik dapat menerima ilmu pengetahuan yang baik.

Wijaya dan Hermaningsih menyatakan dalam penelitiannya tentang kinerja guru di SMA Yupentek 1 menunjukkan bahwa keragaman kinerja guru dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi sebesar 72,9% sedangkan 27,1% oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan model penelitian baik mengingat koefisien determinan lebih besar dari 60 % (Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih. 2015: 15).

Guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Selain itu guru harus mempunyai kepribadian yang tinggi, karena guru menjadi teladan peserta didik. Sebagai mana pepatah jawa guru adalah “digugu lan ditiru”, apa yang di ucapkan oleh guru selalu didengar dan diteladani oleh peserta didik.

Kemampuan guru dalam mengajar dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-mengajar semakin hidup. Upaya untuk peningkatan kemampuan guru secara individu telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dalam upaya peningkatan kinerja dan profesionalisme guru, pemerintah juga memberikan peningkatan terhadap kesejahteraan guru yaitu dengan memberikan gaji dan tunjangan yang layak bagi pegawai negeri maupun swasta. Dengan adanya perhatian dari pemerintah tersebut kinerja guru diharapkan dapat lebih baik.

Untuk mengetahui peningkatan kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan perlu adanya penilaian kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dengan demikian perlu diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Untuk memperoleh

informasi hal tersebut perlu dilakukan penelitian. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru.

Ada beberapa guru belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, ketika datang di madrasah masih terlambat, dengan bergagai alasan. Ada juga guru yang bisa datang tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan baik (Wawancara dengan Kepala Madrasah Nurul Huda Tegal Waton Kembang). Untuk meningkatkan kinerja guru peran kepala sekolah juga dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja guru. Selain itu setiap individu punya potensi atau motivasi yang sangat berpengaruh. Dengan adanya hal tersebut dapat diprediksikan bahwa kemampuan manajemen diri yang ada pada setiap individu guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hubungan komunikasi antar guru beragam ada yang dapat menjalin sebagaimana sebuah keluarga yang harmonis. Ada pula terdapat sebagian guru yang tidak begitu harmonis. Guru A merasa tidak cocok dengan guru B sehingga kedua guru ini kalau ditugaskan secara bersamaan tidak mau sehingga harus menunjuk guru lainnya. Dengan adanya komunikasi yang harmonis dalam melaksanakan tugas guru merasa enjoy dan dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan yang direncanakan (Wawancara dengan Kepala Madrasah Salafiyah). Dengan adanya komunikasi yang baik antar guru akan menjadikan hubungan yang harmonis, sehingga dapat melaksanakan rutinitas tugas kesehariannya sebagai seorang guru dengan lebih baik. Dalam menjelaskan sebuah materi pelajaran kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa bermacam-macam. Ada guru ketika menjelaskan materi pelajaran membuat anak didiknya tidak paham bahkan

bingung. Tetapi ketika yang menjelaskan guru lain, siswa bisa menerima dan paham. Dengan demikian kecerdasan interpersonal guru dalam lembaga pendidikan sangat dibutuhkan, apalagi anatara guru dengan siswanya. Apabila seorang guru dapat berkomunikasi dengan baik dengan siswa didiknya baik di dalam kelas maupun diluar kelas maka materi yang diajarkan guru kepada siswa didiknya akan mudah di pahami.

MI di Kecamatan Ampel dan Cepogo hanya ada satu MIN, yang lain merupakan MIS yang sebagian besar gurunya adalah guru swasta yang hanya mendapatkan honor (yang masih rendah) disesuaikan dengan kemampuan masing-masing madrasah. Walaupun dengan honor yang masih rendah, guru-guru dari madrasah tersebut masih menjalankan tugasnya dengan baik. Dilihat dari nilai kelulusan siswa antara MIN dan MIS di Kecamatan Ampel dan Cepogo tidak terlalu jauh selisihnya. Dengan demikian faktor pendorong kinerja guru tidak sepenuhnya tergantung dengan terpenuhinya kelayakan kesejahteraan namun ada faktor yang lain.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas bisa baik maupun tidak dapat dilihat dari hasil yang dicapai dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sifat tanggung jawab tersebut akan muncul dari berbagai faktor pendukungnya, yaitu faktor pendukung internal dan eksternal. Adapun faktor pendukung internal merupakan dorongan dan kesadaran dari diri setiap individu guru itu. Sedangkan faktor pendukung eksternal berasal dari lingkungan kerja, teman kerja dan lain sebagainya. Kecerdasan interpersonal setiap individu juga termasuk faktor pendukung eksternal.

Musterberg menyatakan sebagaimana yang dikutip oleh Husaini Usman (2011:35), bahwa untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu 1) menerima pekerja yang terbaik, yaitu setiap pekerjaan yang diterima merupakan pekerjaan yang terbaik 2) menciptakan pekerjaan terbaik, yaitu ketika menciptakan suatu pekerjaan/usaha merupakan yang terbaik 3) penggunaan pengaruh yang terbaik untuk merangsang motivasi kerja, dalam meningkatkan produktivitas tidak terlepas pemberian rangsangan motivasi kerja. Dengan motivasi seorang pekerja dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat.. Kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal merupakan berhubungan dengan psikologis seseorang yang dapat ditumbuh kembangkan dalam setiap individu dan di wujudkan dalam setiap interaksi dengan individu lain. Dalam hal ini kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja guru

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja guru MI merupakan suatu alat yang tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi guru. Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa guru memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. Peningkatan kinerja guru MI dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: latar belakang pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, kecerdasan emosional, manajemen diri, kepemimpinan, kecerdasan interpersonal, budaya kerja dan lain-lain. Beberapa faktor tersebut diduga memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru.
3. Diduga kinerja guru-guru MI di kecamatan Ampel dan Cepogo belum maksimal kinerjanya dapat disebabkan beberapa faktor, antara lain: kurangnya manajemen diri dan kecerdasan interpersonal tiap individu guru.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini membatasi masalah pada :

1. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI di Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.
2. Hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI di Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.
3. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru MI di Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru?
2. Apakah ada hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru?
3. Apakah ada hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru?

#### E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara:

1. Kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru.
2. Antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru.
3. Kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru.

#### F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Manfaat penelitian itu adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini menambah wacana dan wawasan keilmuan mengenai hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi :

- a. Bagi kepala madrasah, penelitian dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah pengambilan keputusan sehubungan dengan upaya pembinaan dan memberikan motivasi kerja tentang pentingnya manajemen diri dan kecerdasan kerja sama dalam peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi guru madrasah, penelitian ini dapat memberikan informasi sehubungan dengan penting manajemen diri dan kecerdasan kerja

sama baik antara guru dengan kepala, antara guru dengan guru dan guru dengan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

- c. Bagi karyawan sebagai pedoman dan gambaran dalam lingkungan pendidikan pentingnya hubungan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### A. Diskripsi Teori

##### 1. Manajemen Diri

###### a. Manajemen

Dalam sebuah lembaga atau organisasi manajemen sangatlah diperlukan, maju atau tidaknya sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh manajemen yang ada. Dalam hal ini ada beberapa arti manajemen diantaranya sebagai berikut: Menurut Muhammad Abdul Jawwab (2004: 118-119), manajemen adalah aktifitas menertibkan, mengatur dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga dia mampu mengurutkan, menata dan merapikan hal-hal yang ada disekitarnya, mengetahui prioritas – prioritasnya, serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lain. Manajemen disini diartikan sebagai aktifitas mengatur dan menertibkan yang dilakukan oleh seseorang sehingga ia mampu menata dan mengurutkan sesuai prioritas hal-hal yang ada disekitarnya sehingga menjadikan hidupnya selalu serasi dan selaras dengan yang lainnya.

Menurut Terry sebagaimana yang di kutip Rismi Somad (2014: 44), menyatakan bahwa manajemen adalah usaha-usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Manajemen disini adalah usaha

untuk mencapai tujuan dengan cara membuat perencanaan kegiatan terlebih dahulu kemudian orang lain yang melaksanakan sesuai ketentuan yang telah direncanakan tersebut. Perencanaan kegiatan dibahas secara terperinci sebelum melakukan sebuah kegiatan, dengan perencanaan tersebut akan mengetahui kendala-kendala yang akan dihadapi dan dapat memprediksi hasilnya, sesuai dengan tujuan atau belum. Dengan demikian setelah mengetahui kendala-kendala yang akan dihadapi, akan dapat memprediksi pemecahan atau solusi yang akan ditempuh guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Stonner mengartikan manajemen sebagaimana yang dikutip Muhammad Ismail (2003: 13) adalah adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usah-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini manajemen merupakan beberapa proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi, diantara proses tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi, penggunaan sumber organisasi baik sumber daya manusia maupun sumber dana untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Manajemen menurut Parker sebagaimana yang dikutip oleh Husain Usman (2011: 5), adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*). Manajemen adalah seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau

keterampilan pribadi dengan melihat kecakapan atau keterampilan khusus mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan manusia sebagai pelaku utamanya.

Sementara menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly sebagaimana yang dikutip Rismi Somad (2014: 44), menyatakan bahwa manajemen adalah proses dari seseorang atau beberapa individu untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dan orang lain untuk memperoleh hasil yang tidak dapat dilakukan seorang individu saja. Manajemen mempunyai arti sebagai proses untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang untuk memperoleh hasil yang lebih baik yang tidak dapat dilakukan oleh seorang individu. Dengan demikian dengan adanya manajemen hasilnya akan memuaskan.

Manajemen atau *at-tanzhiim* dalam dunia administrasi adalah menetapkan kegiatan, tujuan, dan waktu untuk mencapai target-target administratif yang telah ditentukan. Kemudian, membagi tiga hal tersebut kepada orang-orang yang dipercaya dengan mempertimbangkan kapasitas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta memberi mereka kekuasaan penuh, kebebasan, dan standar kepatuhan kerja yang pantas untuk kemudian minta pertanggung jawaban atas hasil-hasil yang dicapai. Dengan kata lain, definisi istilah *at-tanzhiin* dapat diwakili dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini: 1) Siapa yang mengerjakan tugas

ini? 2) Tugas apa yang harus dilaksanakan? 3) Sejauh mana kekuasaannya? 4) Apa tanggungjawabnya? (Muhammad Ahmad Abdul Jawwab, 2004: 120).

Definisi tentang manajemen, dapatlah dikemukakan sebagai berikut, "Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)" (Sadili Samsudin, 2006: 16). Manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi. Karena sifat pengaturan melekat pada manajemen, maka banyak orang mengartikan manajemen sebagai tata laksana atau ketatalaksanaan, yaitu suatu kegiatan mengatur, membimbing, dan memimpin orang-orang yang menjadi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut tampak bahwa dalam manajemen terdapat dua hal penting, yaitu:

- a. *Jabatan*, yaitu kedudukan kedudukan yang disediakan bagi orang-orang yang memenuhi syarat dan keahlian dalam jabatan tersebut.
- b. *Job*, yaitu pekerjaan merencanakan, mengatur, mengarahkan, melaksanakan dan mengawasi atau mengendalikan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan tertentu.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan manajemen selalu diawali dengan perencanaan. Artinya semua akan diorganisasikan, dilaksanakan, diawasi dan dikendalikan harus direncanakan dengan baik terlebih dahulu agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Efisien adalah suatu keadaan ketika penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan secara tepat dan akurat tanpa membuang waktu, tenaga dan biaya, sedangkan efektif adalah suatu keadaan dalam memilih cara dan peralatan yang digunakan dengan tepat sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan (Sadili Samsudin, 2006:19). Seorang guru dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dengan mempergunakan sumber daya yang terbatas dengan cara-cara yang benar.

Dari definisi-definisi tersebut, ada yang menyebutkan manajemen sebagai ilmu dan ada pula yang berpendapat manajemen sebagai seni. Manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu tujuan dengan keterampilan (*skill*) tertentu (Sadili Samsudin, 2006:19).

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen (Hani Handoko, 2003: 6):

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Menurut Peter Drucker sebagaimana yang dikutip oleh Hani Handoko (2003: 7), efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the righ things*), sedangkan efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar (*doing things right*). Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat untuk memudahkan pencapaian tujuan. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumber daya organisas, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM metode dan lainya secara efektif dan efisien.

b. Diri

Menurut sigmund freud, diri (*self*) adalah sebagai cara-cara bagaimana seseorang beraksi terhadap dirinya sendiri. Menurut Sarbin sebagaimana yang dikutip Mukhtar Solihin dan Rosihon Anwar (2005: 36-37), *self* adalah sebagai unsur kognitif yang terdiri dari pengertian-pengertian orang tentang berbagai aspek kodratnya (dirinya). *Self* adalah suatu bentuk pikiran (*ide*) universal yang mengandung unsur emosi yang besar. Diri (*self*) adalah titik pusat kepribadian, yang sekitarnya semua sistem lain terkonstelasikan. Ia mempersatukan sistem-sistem ini dan memberikan kepribadian dengan kesatuan, keseimbangan, dan kestabilan pada kepribadian. Diri yang dimaksud disini adalah keseluruhan potensi yang dimiliki pribadi manusia.

Dalam pribadi seseorang terkumpul beberapa aspek yang terintegrasikan, berupa (Jalaluddin: 2012: 204):

1. Keyakinan hidup yang dimiliki seseorang: filsafat, keyakinan, cita-cita, dan cara hidup.
2. Keyakinan mengenai diri: perawakan jasmani, sifat psikis, intelegensi, emosi, kemauan, pandangan terhadap orang lain, kemampuan bergaul, kemampuan memimpin, dan kemampuan bersatu.
3. Keyakinan mengenai kemampuan diri: status diri dalam keluarga, dan masyarakat berdasarkan keturunan dan histori.

Telah dimaklumi bahwa sebagai individu, setiap orang mempunyai jati diri yang khas. Karena itulah sering dikatakan bahwa setiap orang sesungguhnya merupakan makhluk yang unik di alam semesta ini tanpa duplikat. Antara dua orang kembar yang secara fisik amat mirip sekalipun terdapat perbedaan-perbedaan yang tidak sekedar bersifat nuansa, tetapi bahkan bersifat ideosinkratik (Sondang P. Siagian: 2012: 93). Setiap manusia pada dasarnya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, keunikan dan potensi yang istimewa.

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Terdapat paling sedikit tiga faktor yang turut berperan dalam pembentukan kepribadian seseorang. Yaitu: faktor-faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan), lingkungan dan faktor-faktor situasi (Sondang P. Siagian: 2012: 94-95).

Faktor pertama adalah faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan), yaitu hal-hal yang diwarisi oleh seseorang dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis dan psikologis yang secara inheren terdapat dalam diri orang yang bersangkutan. Penampilan fisik, bentuk wajah, kelamin, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat stamina, serta ritme biologis adalah

faktor-faktor yang dipandang sebagai “warisan” dari orang tua seseorang. Walaupun faktor keturunan turut membentuk kepribadian, namun ada faktor lain yang turut mempengaruhi kepribadian seseorang.

Faktor ke dua yang berpengaruh pada pembentukan kepribadian adalah pengalaman seseorang berinteraksi dengan lingkungannya seperti ajaran dan disiplin dalam keluarga, kultur dalam mana seseorang dibesarkan, norma-norma yang berlaku dalam keluarga, dalam lingkungan teman, dan berbagai kelompok sosial dengan siapa seseorang bergaul. Pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor lingkungan ini menjadi lebih penting karena seseorang biasanya menghadapi berbagai kondisi lingkungan dengan berbagai norma yang belum tentu selalu konsisten. Dengan demikian kepribadian seseorang mudah terpengaruh oleh lingkungan dimana seseorang itu berdomisili atau bergaul dengan seseorang disebuah lingkungan tertentu.

Faktor ke tiga yaitu situasi. Merupakan suatu kenyataan hidup bahwa reaksi seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda pada waktu yang berlainan. atau reaksi beberapa orang terhadap satu situasi tertentu kemungkinan besar akan berbeda-beda pula. Karena itulah sukar menemukan reaksi yang konsisten oleh seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya. Kepribadian seseorang dalam melakukan sebuah tindakan atau perilaku juga dapat terpengaruh dari situasi yang dialami oleh individu itu sendiri.

Dalam bukunya Wiliam F.O'neil terjemhan Omi Intan Naomi (2008: 79), argumen mengenai perjudan diri memuat tiga dalil pokok:

- 1) Petunjuk-petunjuk moral hanya berlaku tentang hal-hal yang bagi manusia adalah *mungkin* (untuk dilakukan atau tidak dilakukan, untuk menjadi atau untuk tidak menjadi).
- 2) Seluruh kemungkinan merujuk pada potensi-potensi tertentu dalam diri manusia, yang bisa dikenali, untuk bertindak atau untuk menjadi.
- 3) Dengan demikian, 'hidup yang baik' pada puncaknya bisa dirumuskan (meski perumusan ini dilakukan pada tingkat generalisasi yang tinggi) sehubungan dengan potensi-potensi manusia ada untuk disempurnakan atau diwujudkan.

Di sini cenderung ada empat sudut pandang apa yang menyusun 'diri':

- 1) Pendekatan individualistik

Individu dianggap memiliki sifat-sifat hakiki manusia yang tertanam dalam dirinya (*inhern*), yang dicirikan oleh potensi-potensi tertentu yang bersifat umum sekaligus unik (generik sekaligus idiosinkratik) yang terus-menerus membuka dan berinteraksi dalam menanggapi kondisi-kondisi yang berubah, melahirkan sebetuk dealiktika yang tetap (konstan) antara *mengada* dan *menjadi*.

## 2) Pendekatan yang lebih sosiologi

Di sini diri dipandang bukan sebagai sebuah unit psikologis terpisah, melainkan sebagai sebuah bagian dari fungsi keseluruhan lapangan kekuatan-kekuatan budaya dari mana diri itu dilahirkan.

## 3) Pandangan kooperatif

Dari sudut pandang ini, perwujudan diri tak pelak lagi merupakan sebuah akibat yang wajar dari peran serta dalam membentuk jati diri korporatif atau kolektif yang jauh lebih luas ketimbang kepribadian individu.

## 4) Konsep teistik

Konsep perwujudan diri teistik menerima kenyataan mendasar adanya diri psikologis dan diri sosiologis. Dari sudut pandang ini, puncak perwujudan diri berada pada persekutuannya dengan Diri yang Mahabesar yang tujuan-tujuan misterius-Nya lebih tinggi dari (merupakan transendensi) letak ataupun definisi final yang manapun juga.

### c. Manajemen diri

Manajemen diri adalah perilaku yang bertanggung jawab terhadap pengaturan segala perilakunya sendiri dengan tujuan agar lebih mandiri. Manajemen diri secara umum terdiri dari tiga langkah utama, yaitu menentukan tujuan, memonitor dan mengevaluasi kemajuan dan memberikan penguatan diri. Adler dalam teorinya

tentang tujuan fiktif (*fictional goal*) sebagaimana yang dikutip Hamzah B. Uno (2010: 211), menyatakan bahwa perilaku seseorang diarahkan pada tujuan dimasa mendatang yang sudah disusun sendiri. Apabila sebuah tujuan telah ditentukan maka tindakan orang tersebut akan lebih mantap dan perjalanan hidupnya akan lebih bermanfaat. Apabila suatu tujuan telah ditentukan dengan standar yang tinggi kemungkinan akan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Manajemen diri adalah menetapkan kegiatan, tujuan, dan waktu keseluruhan potensi yang dimiliki pribadi manusia. untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2. Kecerdasan (Intelligence) Interpersonal

### a. Kecerdasan/Intelligence

Menurut Super and Cites dalam Dalyono sebagaimana yang dikutip Arifuddin (2013: 261-263), *Intelligence has frequently been defined as the ability to adjust to the environment or to learn from experience*. Intelligensi sering didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan atau belajar dari pengalaman sendiri. Berdasar definisi tersebut manusia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, termasuk dengan manusia yang berada di sekelilingnya, serta mengambil hikmah dari segala peristiwa yang pernah dialami. Penyesuaian diri dan belajar dari pengalaman akan memberi kontribusi bagi kelangsungan hidup

seseorang. Dengan pengalaman dan lingkungan sekitar akan menambah pengetahuan dan kedewasaan seseorang.

Menurut Garret sebagaimana yang dikutip Arifuddin (2013:263), *Intelligence includes at least the abilities demanded in the solution of problem which require the comprehension and use of symbols.* Inteligensi paling tidak mencakup kemampuan yang diperlukan dalam pemecahan masalah yang umumnya memerlukan pemahaman dan penggunaan simbol tertentu. Kemampuan seseorang memecahkan masalah yang dihadapinya adalah ciri bahwa dia memiliki inteligensi yang dihadapi.

Kemampuan yang diperlihatkan seseorang melalui performansi keterampilan hidup itulah sebagai dasar penentuan intelegensi seseorang. Tokoh yang sangat terkenal dalam memelopori munculnya jenis-jenis kecerdasan baru itu adalah Howard gardner, yang terkenal dengan teori “multikecerdasan” atau inteligensi gandanya. Gardner mendefinisikan inteligensi sebagai kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu setting yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyata (Arifuddin, 2013: 264). Seseorang yang mempunyai kecerdasan akan dapat menyelesaikan atau memberi solusi atas sebuah permasalahan dengan beragam cara, sesuai dengan tingkat kerumitan problem dan situasi serta kondisi yang dihadapinya.

Menurut panitia istilah padagogik sebagaimana yang dikutip Bimo Walgito, (2010: 211) yang mengangkat pendapat Stern yang dimaksud dengan inteligensi adalah daya penyesuaian diri dengan keadaan baru dengan menggunakan alat-alat berfikir menurut tujuan. Dari pengertian ini intelegensi dititik beratkan pada soal *adjustment* atau penyesuaian diri terhadap masalah yang dihadapinya. Pada orang yang intelegen akan lebih cepat dalam memecahkan masalah-masalah baru apabila dibandingkan dengan orang yang kurang intelegen. Seseorang yang mempunyai kecerdasan akan cepat merespon ketika menghadapi persoalan. Persoalan akan dihadapi dan dicarikan sebuah penyelesaian yang akan membawa dampak yang positif.

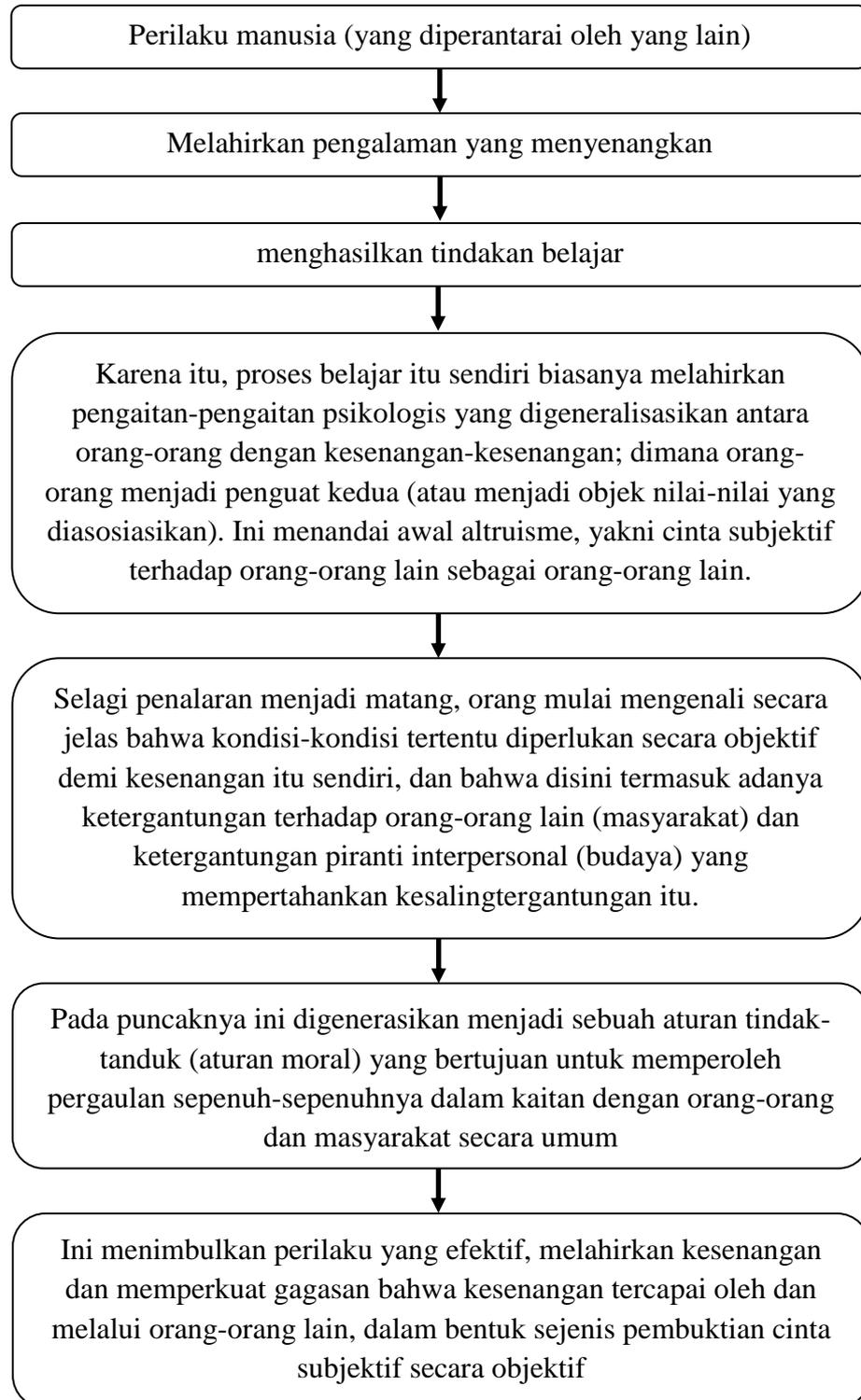
Menurut Thorndike sebagaimana yang dikutip oleh Bimo Walgito, (2010: 211) bahwa "*Intelligence is demonstrable in ability of the individual to make good response from the stand point of truth or fact*". Orang dianggap inteligen apabila responsya merupakan respons yang baik atau sesuai terhadap stimulus yang diterimanya. Untuk memberiksn respons yang tepat, individu harus memiliki lebih banyak hubungan stimulus-respons, dan hal tersebut dapat diperoleh dari pengalaman yang diperolehnya dan hasil respons-respons yang lalu. Dengan kecerdasan seseorang akan merespon sebuah persoalan dengan cepat dan hati-hati, yaitu dengan mempertimbangkan dampak yang akan terjadi - apakah berdampak baik atau buruk – ketika

memberikan solusi. Kehati-hatian tersebut dengan melihat pengalaman-pengalaman yang pernah dialami atau dilihatnya.

b. Interpersonal

Interpersonal adalah hubungan antar perseorangan. Dalam teori empirisme dinyatakan bahwa perkembangan seseorang individu akan ditentukan oleh empirinya atau pengalaman-pengalamannya yang diperoleh selama perkembangan individu itu. Dalam teori konvergensi bahwa perkembangan individu akan ditentukan oleh faktor endogen dan faktor eksogen. Dalam komunikasi antarpribadi, komunikator relatif cukup mengenal komunikan, dan sebaliknya, pesan dikirim dan diterima secara simultan dan spontan, relatif kurang terstruktur, demikian pula halnya umpan balik yang dapat diterima dengan segera. Dalam komunikasi antarpribadi, komunikator dapat mempengaruhi langsung tingkah laku (efek kognitif) dari komunikannya, memanfaatkan pesan verbal dan non verbal, serta mengubah atau menyesuaikan pesannya apabila didapat umpan balik negatif (Daryanto, 2010: 31). Individu yang melakukan komunikasi dengan individu lain dengan baik akan mudah memahami satu sama lain sehingga menghasilkan dan memberi dukungan emosional dan psikologis. Menurut William F.O Neill sebagaimana yang dikutip Omi Intan (2008: 84), keterkaitan antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai interpersonal:

Keterkaitan Antara Nilai-Nilai Personal Dengan Nilai-Nilai  
Interpersonal (Moral)



c. Kecerdasan interpersonal (sosial)

Kecerdasan interpersonal (sosial) adalah kemampuan untuk memahami dan peka terhadap perasaan, maksud, motivasi watak/karakter, ekspresi wajah, suara, isyarat dan temperamen orang lain. Kemampuan lain, yaitu kemampuan untuk menjalin hubungan atau komunikasi dengan berbagai orang. Dia dapat melakukan kerja sama dengan orang lain karena dia memiliki keluwesan komunikasi dengan orang lain. Dia peka terhadap penderitaan orang lain dan mudah berempati. Inteligensi interpersonal umumnya diperlihatkan oleh guru yang baik, *fasilitator*, *public relation*, politisi, pedagang dan lain-lain. Siswa yang memiliki intelegensi interpersonal ini akan mudah bergaul, memiliki banyak teman dan mudah bekerja sama (Arifuddin, 2013: 267).

Kecerdasan interpersonal merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam berkomunikasi dengan orang lain menggunakan cara-cara yang baik dan luwes agar terjalin komunikasi yang harmonis

Manusia sebagai makhluk individual dan makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk individual, manusia mempunyai hubungan dengan dirinya sendiri, adanya dorongan untuk mengabdikan pada dirinya sendiri. Maka dalam tindakan-tindakan manusia kadang-kadang menjurus pada kepentingan pribadi. Manusia sebagai makhluk sosial,

adanya hubungan manusia dengan sekitarnya, adanya dorongan pada manusia untuk mengabdikan pada masyarakat. Dalam tindakan-tindakannya manusia juga sering menjurus kepada kepentingan-kepentingan masyarakat (Bimo Walgito, 1991: 25). Manusia sebagai makhluk individu dan sosial dalam tindakannya terkadang mementingkan kepentingan pribadinya tetapi terkadang juga mementingkan kepentingan orang banyak atau masyarakat di atas kepentingannya sendiri.

Dalam perkembangan hidupnya manusia tidak dapat berpisah dengan lingkungan atau ada hubungan individu dengan lingkungannya. Dalam teori konvergensi bahwa lingkungan mempunyai peranan yang penting dalam perkembangan individu, dan teori ini pada umumnya menunjukkan kebenaran. Lingkungan secara garis besarnya dapat dibedakan:

1. Lingkungan fisik, yaitu lingkungan berupa alam, misalnya keadaan tanah, keadaan musim, keadaan suhu dan lain sebagainya. Lingkungan yang berbeda akan memberikan pengaruh yang berbeda pula dengan individu.
2. Lingkungan sosial, yaitu merupakan lingkungan masyarakat. Dalam lingkungan masyarakat ini adanya interaksi individu satu dengan individu yang lain. Dengan demikian masyarakat akan memberikan pengaruh tertentu terhadap perkembangan individu. Lingkungan sosial ini biasanya dibedakan:

- a. Lingkungan sosial primer, yaitu lingkungan sosial dengan adanya hubungan yang erat antara anggota satu dengan anggota lainnya, anggota satu saling kenal mengenal dengan baik dengan anggota yang lain. Dengan adanya hubungan yang erat inilah maka pengaruh dari lingkungan sosial ini akan lebih mendalam dibandingkan dengan lingkungan sosial yang hubungannya tidak erat.
- b. Lingkungan sosial sekunder, yaitu lingkungan sosial yang hubungan anggota satu dengan anggota yang lain agak longgar. Hubungan antara anggota satu dengan anggota yang lain kurang atau tidak saling kenal mengenal. Sehingga hubungan sosialnya kurang mendalam.

Hubungan antara individu dengan lingkungannya terdapat hubungan timbal balik, yaitu lingkungan dapat mempengaruhi individu, tetapi sebaliknya individu dapat mempengaruhi lingkungannya. Bagaimana sikap individu terhadap lingkungannya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Individu menolak atau menentang lingkungan. Dalam hal ini lingkungan tidak sesuai dengan yang ada dalam diri individu. Dalam kehidupan bermasyarakat kadang-kadang orang tidak cocok dengan norma-norma dalam suatu masyarakat. Orang dapat berusaha untuk dapat mengubah norma yang tidak baik menjadi

baik. Jadi individu secara aktif memberikan pengaruh terhadap lingkungannya.

2. Individu menerima lingkungannya. Dalam hal ini keadaan lingkungan sesuai atau sejalan dengan yang ada dalam diri individu. Dengan demikian individu akan menerima lingkungan itu.
3. Individu bersikap netral. Dalam hal ini individu tidak menerima tetapi juga tidak menolak.

### 3. Kinerja Guru

#### a. Kinerja

Sudarmayanti menjelaskan kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001: 50). Sedangkan August W. Smit dalam sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah “... *out drive from processes, human or otherwise*”, (Sedarmayanti, 2001: 50). Maksudnya dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Jadi kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang setelah melakukan pekerjaan. Kinerja dapat dilihat dari hasil setelah melakukan suatu usaha.

A.P. Mangkunegara dalam Muwahid Shulhan menjelaskan arti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muwahid Shulhan, 2013: 99). Hasil suatu pekerjaan yang berkaitan dengan berapa banyak yang dihasilkan? Bagaimana kualitasnya hasil pekerjaan? dan Bagaimana tanggung jawabnya dengan pekerjaan yang dikerjakannya?. Kinerja sangat terkait erat dengan produktifitas, karena kinerja salah satu indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitasnya setelah melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013: 46-47).

Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*ability*)
- 2) Komitmen (*commitmen*)
- 3) Umpan balik (*feedback*)

- 4) Kompleksitas tugas (*task complexity*)
- 5) Kondisi yang menghambat (*situational constrain*)
- 6) Tantangan (*challenge*)
- 7) Tujuan (*goal*)
- 8) Fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*)
- 9) Arah (*direction*)
- 10) Usaha (*effort*)
- 11) Daya tahan/ketekunan (*persistence*)
- 12) Strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*)

(Locke and Latham, 1990, dalam buku Supardi, 2013: 48).

b. Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan menengah jalur pendidikan formal (Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Peran guru menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.

- 1) Guru sebagai pendidik, guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi para peserta didik dan lingkungannya.

Guru harus memahami nilai-nilai, norma moral dan sosial untuk bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Seorang guru harus bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru harus berani mengambil keputusan secara mandiri berkaitan dengan pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan.

- 2) Guru sebagai pengajar, Guru membantu peserta didik mempelajari sesuatu yang belum diketahui sehingga dapat memahami materi yang dipelajari.
- 3) Guru sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan serta menilai kelancaran sesuai dengan kemampuan peserta didik. Guru memiliki hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.
- 4) Guru sebagai pengarah, guru harus mampu mengarahkan peserta didik dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan dalam menemukan jadi diri.
- 5) Guru sebagai pelatih, Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga guru dituntut dan bertindak sebagai pelatih

yang bertugas untuk melatih peserta didik sesuai dengan potensinya.

- 6) Guru sebagai penilai, Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses penetapan kualitas hasil belajar.

Adapun persyaratan yang harus dimiliki seorang guru ada dua yaitu syarat wajib (kompetensi formal) dan syarat sah mengajar (kompetensi profesional). Pertama, kompetensi formal berarti seorang guru harus mempunyai kemampuan menerapkan metodologi pengajaran dalam proses belajar mengajar (PBM). Kedua, kompetensi profesional berarti seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam bidang penguasaan materi/kurikulum. Dengan demikian, seorang guru dalam pandangan rifai tidak akan mencapai sasaran yang hendak dicapai bila kedua syarat guru tersebut tidak dipenuhi (Ikhrom AM, 1999: 108). Dari pernyataan tersebut guru mempunyai kreatifitas untuk menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan menguasai materi yang diajarkan.

### c. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan. Kinerja guru nampak pada tanggung jawabnya menjalankan tugas-tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral pada pundaknya. Hal

tersebut akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap tersebut akan diikuti dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu guru dapat mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk di dalamnya pemanfaatan media pendidikan yang sesuai serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, bisa faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Menurut T.R. Mitchell dalam buku Muwahid Shulhan (2013: 101-102) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) *Quality of work* (kualitas kerja), artinya bahwa seseorang apabila memiliki kualitas kerja yang baik maka menunjukkan orang tersebut memiliki kinerja yang baik, dan begitu pula sebaliknya.
- 2) *Promptness* (ketepatan), artinya bahwa seseorang yang bekerja dengan tepat sesuai dengan ketentun yang ada dan didukung dengan kecepatan dalam bekerja, maka menandakan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik.
- 3) *Initiative* (inisiatif), yaitu bahwa seseorang yang memiliki kinerja tinggi memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan setiap tugas

dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ia memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya, memiliki ide-ide, temuan-temuan.

- 4) *Capability* (kapabilitas), artinya bahwa tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari kapabilitas. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang baik, akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaan dengan baik dan senang menerima banyak tantangan.
- 5) *Comunication* (komunikasi), artinya bahwa seseorang yang memiliki kinerja tinggi dapat berkomunikasi dengan baik, baik dengan atasan, bawahan maupun teman sejawat.

Menurut Mahmudi (2005: 21), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu,
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer,
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi,
- 5) Faktor situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja guru, maka faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara umum adalah faktor dari individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari individu seperti kemampuan, kepuasan, motivasi dan semangat seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Faktor dari luar diri individu seperti keadaan ekonomi, dorongan dan arahan pimpinan, kebijakan lembaga, pemerintah dan sebagainya.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru (*The National Council for accreditation of Teacher Education*, 2002 dalam buku Supardi, 2013: 49) diantaranya:

Standar 1: *knowledge, Skills, and Dispositions* (Pengetahuan, kemampuan karakter dan sikap). Tingkat pengetahuan guru terhadap materi yang diajarkan sangat mendukung terciptanya anak didik yang memiliki pengetahuan yang luas. Karakter dan sikap guru haruslah yang baik, karena seorang guru selalu berhadapan langsung dengan siswa didik.

- Standar 2: *Assesment system and Unit Evaluation* (Proses evaluasi dan sistem dalam mengevaluasi anak). Guru yang baik juga selalau memperhatikan proses evaluasi dan cara mengevaluasi anak didiknya. Dengan adanya evaluasi akan dapat melihat kekurangan dan tindak lanjut perbaikan terhadap kekurangan tersebut.
- Standar 3: *Field experience and Clinical Practice* (Pengalaman lapangan dan praktek kelas). Pengalaman seorang guru diperlukan karena banyak menghadapi berbagai sifat dan karakter anak, sehingga dapat menciptakan kondusi kelas yang hidup.
- Standar 4: *Diversity* (Keragaman dalam memilih metode). Untuk menarik perhatian dalam menyampaikan materi seorang guru haruslah kreatif dalam memilih metode pengajaran. Sehingga materi ajar mudah diterima dan dipahami.
- Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development* (Kualitas akademik, penampilan, dan perkembangan). Kualitas akademik, penampilan dan perkembangan pendidik juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja, penampilan.
- Standar 6: *Unit governance and Resources* (Penguasaan proses tata kelola dan sarana parasarana/sumber pembelajaran). Selain profesional dalam mengajar, seorang guru juga mampu

menguasai proses tata kelola dan sarana prasarana untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan, dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan (Supardi, 2013: 49). Dengan adanya indikator tersebut guru akan mengetahui tingkatan kinerjanya. Diharapkan dapat melakukan evaluasi dan perubahan yang lebih baik akan kinerjanya.

## B. Penelitian yang Relevan

1. Jahid Bahrudin (tesis) yang ditulis pada tahun 2014 dalam penelitiannya tentang hubungan antara kemampuan komunikasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja guru di MAN 2 Surakarta, hasil penelitian adalah terdapat hubungan positif antara kemampuan komunikasi dengan kinerja guru di MAN 2 Surakarta dengan kontribusi sebesar 77%. Hubungan kedisiplinan kerja dengan kinerja guru di MAN 2 Surakarta juga memberikan kontribusi yang positif sebesar 67%. Berdasarkan hubungan antara kemampuan komunikasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru terdapat hubungan yang positif dengan kontribusi sebesar 66%. Dengan demikian terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru karyawan MAN 2 Surakarta terbukti kebenarannya.

2. Endarwati (tesis) yang ditulis pada tahun 2007 dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi SMP Negeri 28 kota Bandar Lampung, hasil penelitiannya adalah pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi siswa sebesar 30,1 % atau 59,45 %. Kinerja guru berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat koefisien sebesar 0,22 artinya secara statistik apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat.
  
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djumali (skripsi) ditulis pada tahun 2005 tentang kinerja guru-guru SMK Muhammadiyah Klaten (suatu tinjauan dari aspek penghasilan dan lingkungan) menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13%. Ini berarti keberadaan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Klaten terkondisi oleh faktor penghasilan dan lingkungan siswa. Namun kedua faktor tersebut hanya member kontribusi yang relative kecil (13%), berarti faktor-faktor lain yang tidak diteliti juga mampu mengkondisi keberadaan kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, profesionalitas, dan sebagainya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen pada penelitian ini adalah hubungan antara manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dan variabel dependennya adalah kinerja guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

### C. Kerangka Berfikir

Dalam keseharian melaksanakan suatu kegiatan/usaha manusia pasti menentukan tujuan dan rencana yang akan dilakukan. Untuk itu kemampuan manajemen diri yang dimiliki setiap individu mempunyai peranan yang sangat penting. Ketika seseorang memiliki kemampuan manajemen diri yang baik maka seseorang tersebut dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan direncanakan dan diharapkan. Selain itu dalam kehidupan bermasyarakat manusia selalu berinteraksi dengan manusia lain. Dalam berinteraksi dibutuhkan kecerdasan interpersonal yang baik. Ketika kecerdasan interpersonal itu dapat dilakukan dengan baik tentu akan menghadirkan hubungan yang harmonis sesama manusia. Adapun batasan dalam kerangka berfikir pada rencana penelitian ini dibatasi pada:

#### 1. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru

Kemampuan dalam manajemen diri yang dimiliki oleh setiap individu terutama seorang guru sangat berperan. Dengan adanya manajemen seorang guru dapat membuat perencanaan dan prioritas yang harus dilakukan. Dengan demikian apabila guru mampu menumbuhkan manajemen diri, maka seorang guru dapat bekerja dengan semangat yang tinggi atas dorongan yang ada dalam diri setiap individu.

#### 2. Hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru

Kecerdasan interpersonal dilakukan oleh setiap individu untuk memperkuat hubungan dan ikatan antar personal. Kemampuan untuk bekerja sama dengan teman dan bersosialisasi akan menumbuhkan kinerja

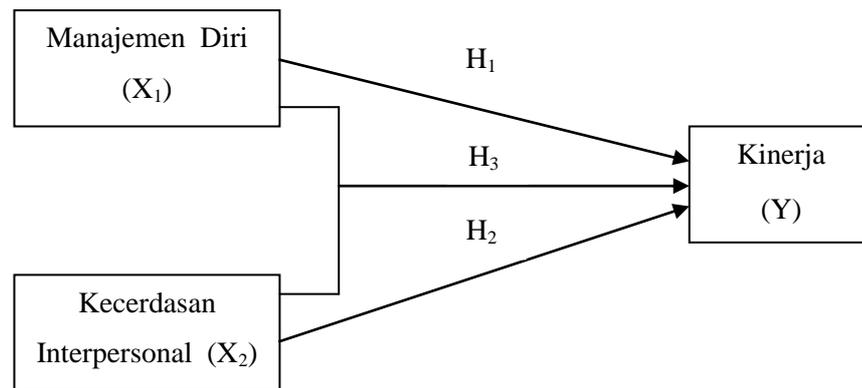
yang baik. Hal itu lingkungan ataupun teman akan memberi motivasi dan dorongan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

3. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru.

Kinerja seorang guru ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal. Manajemen diri adalah menetapkan kegiatan, tujuan, dan waktu keseluruhan potensi yang dimiliki pribadi manusia. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya manajemen diri akan menciptakan kesadaran untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik.

Kecerdasan interpersonal merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam berkomunikasi dengan orang lain menggunakan cara-cara yang baik dan luwes agar terjalin komunikasi yang harmonis. Dengan adanya hubungan yang harmonis akan akan menumbuhkan kinerja yang baik juga.

Dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru, maka kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Kemampuan manajemen diri (X<sub>1</sub>) : Variabel independen I

Kecerdasan Interpersonal (X<sub>2</sub>) : Variabel independen II

Kinerja guru (Y) : Variabel dependen

#### D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2002: 64). Oleh karena itu hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar dan juga mungkin salah, sehingga hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya (Sutrisno Hadi, 2002: 63). Berdasarkan latar belakang masalah, hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

1. Kemampuan manajemen diri berkorelasi positif dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016

2. Kecerdasan Interpersonal berkorelasi positif dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016
3. Kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama berkorelasi positif dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang melibatkan hubungan atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain dalam satu kelompok. Untuk mengetahui hubungan-hubungan itu maka dilakukan pengujian menggunakan statistika uji untuk penelitian korelasi (Purwanto, 2011: 144). Penelitian ini mencari besaran hubungan antara kemampuan manajemen diri ( $X_1$ ) dan kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru ( $Y$ )

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian adalah di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016 yang terdiri dari guru MI di kecamatan Ampel dan Kecamatan Cepogo yang merupakan sekolah swasta dan semua guru dan karyawannya swasta. Kinerja dari guru di sekolah tersebut masih bermacam-macam. Adapun penelitian akan dilaksanakan pada bulan Pebruari tahun 2016.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2002: 108-109) Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali yang berjumlah 150 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharmi Arikunto, 2002: 109). Apabila populasi 150 taraf kepercayaan 95% maka jumlah sampel 108 (Purwanto, 2011:261). Karena populasi guru 150 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali yang berjumlah 108 orang.

### 3. Teknik sampling

Sampling adalah satu bagian dari proses penelitian yang mengumpulkan data dari target penelitian yang terbatas. Sampling dilakukan pada jenis penelitian survei yang megandalkan penelitian atas data yang diambil dari sampel (Purwanto, 2011:63). Prosedur pengambilan sampel secara random atau acak dikenal pula sebagai sampling peluang (*probability sampling*). Dalam prosedur sampling peluang setiap anggota populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama

untuk diambil sebagai sampel. Setiap anggota memiliki peluang yang sama terpilih menjadi sampel karena pengambilan dilakukan secara acak. Setiap guru swasta di MI swasta se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali mendapatkan peluang untuk diambil sebagai sampel tanpa membedakan latar belakangnya, baik jenjang pendidikannya, jauh atau dekat tempat tinggal dengan tempat mengajarnya, lama mengajar dan lain sebagainya. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel.

Randomisasi menghasilkan sampel yang mempunyai keserupaan dengan populasi karena sampel yang ditarik secara acak mengambil sampel dari berbagai karakter anggota populasi. Random tidak memberi kesempatan untuk memilih sampel, sehingga sampel yang dihasilkan cara ini mempunyai representativitas yang lebih tinggi. Oleh karena setiap subjek sama, maka peneliti terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel (Suharmi Arikunto, 2002: 110). Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* (sampel acak, sampel random atau peluang).

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif adalah model penelitian yang dipengaruhi oleh cara bekerja penelitian dalam ilmu alam yang melakukan pengumpulan data dengan cara mengukur (Purwanto, 2011: 47). Data yang diperlukan untuk

penelitian ini meliputi data Kemampuan manajemen Diri ( $X_1$ ), Kecerdasan Interpersonal ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ) di MI se-Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali. Adapun tehnik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

#### 1. Kemampuan Manajemen diri

Data kemampuan manajemen diri diperoleh melalui angket, yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

##### a. Definisi Konseptual

Kemampuan Manajemen diri adalah perilaku yang bertanggung jawab terhadap pengaturan segala perilakunya sendiri dengan tujuan agar lebih mandiri.

##### b. Definisi Operasional

Kemampuan manajemen diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari angket yang menggambarkan tentang tinggi rendahnya kemampuan manajemen diri guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Indikator manajemen diri meliputi: kemampuan menyusun tujuan dan pengendalian diri, kemampuan memonitor dan mengevaluasi kegiatan, kemampuan memberikan penguatan diri.

c. Kisi-Kisi Kemampuan Manajemen Diri

Untuk mengukur kemampuan manajemen diri seorang guru digunakan angket yang terdiri dari lima puluh dua butir pertanyaan. Sebelum menyusun pertanyaan tersebut haruslah disusun kisi-kisi terlebih dahulu. Kisi-kisi dimaksudkan untuk memberi informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas butir. Adapun kisi-kisi untuk mengukur kemampuan manajemen diri sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Kisi-Kisi Instrumen Kemampuan Manajemen Diri

No.	Indikator	Nomor dan sifat butir		Jumlah
		+	-	
1.	Kemampuan menyusun tujuan dan pengendalian diri	1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	23	23
2.	Kemampuan memonitor dan mengevaluasi kegiatan	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	31, 34,	20
3.	Kemampuan memberikan penguatan diri	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52		9
		49	3	52

d. Penulisan Butir Soal

Butir-butir angket/kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan yang sudah ada jawaban didalamnya, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh responden. Butir angket kemampuan manajemen diri ada pada lampiran 1.1 hal 104.

e. Uji Coba Instrumen

1) Aturan skoring

Untuk mengukur Kemampuan Manajemen Diri ( $X_1$ ) menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sebanyak lima urutan, yaitu 1, 2, 3, 4, 5 dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

No.	Jawaban	Butir (+)	Butir (-)
1.	SL (Selalu)	5	1
2.	SR (Sering)	4	2
3.	KD (Kadang-kadang)	3	3
4.	JR (Jarang)	2	4
5.	TP (Tidak Pernah)	1	5

Tabel 3.2

Nilai Skor Pernyataan Kemampuan Manajemen Diri

Dengan demikian skor tiap butir minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 52 dan maksimal 260.

## 2) Uji coba

### a) Uji validitas

Proses pembuatan dan pengembangan instrumen dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban.. Proses validitas dilakukan dengan menganalisa data uji coba instrumen untuk menguji keabsahan instrumen, yaitu untuk menguji apakah instrumen ini dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilaksanakan dengan analisis sistem, yaitu dengan mengorelasikan antara skor tiap butir dengan skor total (jumlah skor tiap butir). Sedangkan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Suharsini Arikunto, 2002 : 146)

Keterangan :

$r_{XY}$  : Koefisien skor butir dan skor total.

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah subyek

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas instrumen kemampuan manajemen diri lihat lampiran 1.3 hal 128.

b) Uji reabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat. Pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil dari pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan tehnik belah dua, skor-skor dikelompokkan menjadi dua (nomor awal dan nomor akhir). Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua hingga diperoleh nilai  $r_{XY}$  kemudian dianalisis dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reabilitas

n = Jumlah butir

$S_i^2$  = Variansi butir

$St^2$  = Variansi total

Setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa reabilitas instrumen kemampuan manajemen diri adalah 0,919. Angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,159 ( $r_{11} > r_{tabel}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa angket kemampuan manajemen diri ini adalah reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan prosedur sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa dari butir soal 52, ada 4 butir soal yang tidak valid, sehingga tidak layak untuk digunakan dalam mengumpulkan data. Butir soal yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam mengumpulkan data kemampuan manajemen diri adalah 48 butir soal. Hasil uji reabilitas kemampuan manajemen diri ada pada lampiran 5 hal 191.

## 2. Kecerdasan Interpersonal

Data kecerdasan interpersonal diperoleh melalui angket, yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan interpersonal merupakan adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam berkomunikasi dengan orang lain menggunakan cara-cara yang baik dan luwes agar terjalin komunikasi yang harmonis.

b. Definisi Operasional

Kecerdasan interpersonal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari angket yang menggambarkan tentang tinggi rendahnya kecerdasan interpersonal guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Indikator kecerdasan interpersonal meliputi: Kemampuan dalam menyampaikan pesan, mempunyai rasa empati, kemampuan sosial.

c. Kisi-Kisi Kecerdasan Interpersonal

Untuk mengukur kecerdasan interpersonal seorang guru digunakan angket yang terdiri dari lima puluh empat butir pertanyaan. Sebelum menyusun pertanyaan tersebut haruslah disusun kisi-kisi terlebih dahulu. Kisi-kisi dimaksudkan untuk memberi informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas butir. Adapun kisi-kisi untuk mengukur kecerdasan interpersonal sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Kisi-Kisi Instrumen Kecerdasan Interpersonal

No.	Indikator	Nomor dan sifat butir		Jumlah
		+	-	
1.	Kemampuan dalam menyampaikan pesan	1,2, 4 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	3	14
2.	Kempunyai rasa empati	17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32	15, 16, 18, 21, 26,	18
3.	Kemampuan sosial	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54	33, 53	22
		46	8	54

d. Penulisan butir soal

Butir-butir angket/kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan yang sudah ada jawaban didalamnya, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh responden. Butir angket kecerdasan interpersonal ada pada lampiran 2.1 hal 130.

e. Uji coba Instrumen

1) Aturan skoring

Untuk mengukur Kinerja Guru (Y) menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sebanyak lima urutan, yaitu 1, 2, 3, 4, 5 dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

No.	Jawaban	Butir (+)	Butir (-)
1.	SL (Selalu)	5	1
2.	SR (Sering)	4	2
3.	KD (Kadang-kadang)	3	3
4.	JR (Jarang)	2	4
5.	TP (Tidak Pernah)	1	5

Tabel 3.4

Nilai Skor Pernyataan Kecerdasan Interpersonal

Dengan demikian skor tiap butir minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 54 dan maksimal 270

2) Uji coba

a) Uji validitas

Proses pembuatan dan pengembangan instrumen dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban.. Proses validitas dilakukan dengan menganalisa data uji coba instrumen untuk menguji

keabsahan instrumen, yaitu untuk menguji apakah instrumen ini dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilaksanakan dengan analisis sistem, yaitu dengan mengorelasikan antara skor tiap butir dengan skor total (jumlah skor tiap butir). Sedangkan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Suharsini Arikunto, 2002 : 146)

Keterangan :

$r_{XY}$  : Koefisien skor butir dan skor total.

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah subyek

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas kecerdasan interpersonal ada pada lampiran 2.3 hal 154.

#### b) Uji reabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat. Pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari

instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil dari pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan tehnik belah dua, skor-skor dikelompokkan menjadi dua (nomor awal dan nomor akhir). Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua hingga diperoleh nilai  $r_{XY}$  kemudian dianalisis dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien releabilitas

$n$  = Jumlah butir

$S_i^2$  = Variansi butir

$S_t^2$  = Variansi

Setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa reabilitas instrumen kecerdasan interpersonal adalah 0,921. Angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yaitu 0,159 ( $r_{11} > r_{tabel}$ ) , maka dapat disimpulkan bahwa angket kecerdasan interpersonal ini adalah reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan prosedur sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa dari butir soal 54, ada 1 butir soal yang

tidak valid, sehingga tidak layak untuk digunakan dalam mengumpulkan data. Butir soal yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam mengumpulkan data kecerdasan interpersonal adalah 53 butir soal. Hasil uji realibilitas kecerdasan interpersonal ada pada lampiran 5 hal 194.

### 3. Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh melalui angket, yang disusun secara sistematis yang dimintakan jawabannya kepada Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai responden. Setelah itu dikumpulkan untuk didata dan selanjutnya diteliti dan dianalisis.

#### a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya yang berupa merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan antar pribadi.

#### b. Definisi Operasional

Kinerja guru melaksanakan pembelajaran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah performance kerja yang ditunjukkan oleh guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali yang diaplikasikan dengan ketepatan, kualitas, layanan dan nilai. Indikator dari Kinerja Guru meliputi: Disiplin guru, Perencanaan dan kegiatan pembelajaran, Keteladanan guru, Motivasi belajar siswa.

c. Kisi-Kisi Kinerja Guru

Untuk mengukur kinerja seorang guru digunakan angket yang terdiri dari lima puluh dua butir pertanyaan. Sebelum menyusun pertanyaan tersebut haruslah disusun kisi-kisi terlebih dahulu. Kisi-kisi dimaksudkan untuk memberi informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas butir. Adapun kisi-kisi untuk mengukur kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Indikator	Nomor dan sifat butir		Jumlah
		+	-	
1.	Disiplin guru	1, 3, 4	2, 5	5
2.	Perencanaan dan Kegiatan Pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	26	37
3.	Keteladanan guru	43, 44, 45		3
4.	Motivasi belajar siswa	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53		8
		50	3	53

d. Penulisan butir soal

Butir-butir angket/kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan yang sudah ada jawaban didalamnya, responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh responden. Butir angket kinerja guru ada pada lampiran 3.1 hal 156.

e. Uji coba Instrumen

1) Aturan skoring

Untuk mengukur Kinerja Guru (Y) menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sebanyak lima urutan, yaitu 1, 2, 3, 4, 5 dengan kriteria jawaban sebagai berikut:

No.	Jawaban	Butir (+)	Butir (-)
1.	SL (Selalu)	5	1
2.	SR (Sering)	4	2
3.	KD (Kadang-kadang)	3	3
4.	JR (Jarang)	2	4
5.	TP (Tidak Pernah)	1	5

Tabel 3.6  
Nilai Skor Pernyataan Kinerja Guru

Dengan demikian skor tiap butir minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 53 dan maksimal 265

## 2) Uji coba

## a) Uji validitas

Proses pembuatan dan pengembangan instrumen dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert dengan lima alternatif jawaban.. Proses validitas dilakukan dengan menganalisa data uji coba instrumen untuk menguji keabsahan instrumen, yaitu untuk menguji apakah insrtumen ini dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilaksanakan dengan analisis sistem, yaitu dengan mengorelasikan antara skor tiap butir dengan skor total (jumlah skor tiap butir). Sedangkan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Suharsini Arikunto, 2002 : 146)

Keterangan :

$r_{XY}$  : Koefisien skor butir dan skor total.

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah subyek

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dinyatakan tidak

valid. Hasil uji validitas kinerja guru ada pada lampiran 3.2 hal 160.

b) Uji reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat. Pengujian reabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil dari pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan tehnik belah dua, skor-skor dikelompokkan menjadi dua (nomor awal dan nomor akhir). Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua hingga diperoleh nilai  $r_{xy}$  kemudian dianalisis dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien releabilitas

$n$  = Jumlah butir

$S_i^2$  = Variansi butir

$S_t^2$  = Variansi total

Setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa reabilitas instrumen kinerja guru adalah 0,924. Angka

tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,159 ( $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ ), maka dapat disimpulkan bahwa angket kinerja guru ini adalah reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan prosedur sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa dari butir soal 53 semuanya valid. Hasil uji reabilitas kinerja guru ada pada lampiran 5 hal 197.

## E. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Prasyarat

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah sampel yang diambil mempunyai kesesuaian dengan populasi. Dalam penelitian korelasi, data variabel terikat harus berdistribusi normal (Purwanto, 2011: 156). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat ( $X^2$ ). Dalam metode ini  $X^2$  dihitung dengan rumus:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{\sum E_i}$$

Keterangan:

$O_i$  = Frekuensi observasi

$E_i$  = Frekuensi harapan

$X^2$  = Chi kuadrat

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila  $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$

b. Uji linieritas atau keberartian regresi

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berhubungan dalam model regresi yang bersifat linier (Purwanto, 2011: 170). Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi berarti, sebaliknya bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi tidak berarti. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan garis regresi tidak linier, sedangkan bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka persamaan garis regresi menunjukkan linier.

c. Uji independensi variabel bebas

Uji independensi variabel bebas ini bertujuan untuk mengetahui independensi antara predictor apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. yang satu dengan yang lain dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana  $X_1, X_2, X_3$ .

$$r_{X_1 X_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{(\sum X_1)^2\} \{n(\sum X_2)^2 - (\sum X_1)^2\}}}$$

dimana  $n$  merupakan jumlah data observasi. Koefisien korelasi adalah angka yang menunjukkan seberapa eratnya hubungan antar variabel.

2. Uji hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sehingga data yang diperoleh juga merupakan data kuantitatif. Untuk analisis data digunakan

bantuan statistik. Uji statistik diperlukan untuk menjawab seberapa besar hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru, uji ketepatan model atau *goodness of fit* (*F test*) dan koefisien determinan ( $R^2$ )

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berganda dipilih karena analisis ini sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu menguji hubungan beberapa variabel independen pada satu variabel dependen. Persamaan model regresi linier berganda secara matematis ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

$X_1$  = Manajemen diri

$X_2$  = kecerdasan interpersonal

$b_1b_2$  = koefisien regresi

e = error

Untuk mengetahui persamaan regresi tersebut di atas, melalui SPSS 17.0 diperoleh hasil diperoleh hasil nilai (konstanta) adalah : 46.588; kemampuan manajemen diri (0,291) dan kecerdasan interpersonal (0,408). Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sedangkan 0,291 dan 0,408 berturut-turut adalah konstanta

untuk  $X_1$  dan  $X_2$ . Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari hasil tabel tersebut adalah:

$$Y = 46.588 + 0,291X_1 + 0,408X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: Konstanta / intersep sebesar 46.588 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai  $Y$  adalah 46.588. Dalam kata lain bahwa nilai kinerja guru  $X$  tanpa manajemen kemampuan diri dan kecerdasan interpersonal adalah 46.588.

Koefisien regresi variabel manajemen kemampuan diri ( $X_1$ ) sebesar 0,291 artinya bahwa peningkatan satu variabel manajemen kemampuan diri dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,291. Koefisien regresi variabel kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 0,408 artinya bahwa peningkatan satu variabel kecerdasan interpersonal dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,408.

#### b. Uji F

Statistik Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja guru. Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ 

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara parsial dengan kinerja guru.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya ada hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal secara parsial dengan kinerja guru

2) Dipilih level of significance ( $\alpha$ ) = 0,05

## 3) Menentukan kriteria keputusan

$H_0$  diterima apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$

$H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi  $< 0,05$

## 4) Keputusan

Dengan melihat nilai signifikansinya, maka dapat ditentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima.

## a. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antarakemampuan manajemen diri dengan kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru digunakan teknik korelasi *productmoment* adalah sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 2002:243):

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

Keterangan:

$r_{XY}$  : Korelasi butir angket

$N$  : Banyaknya subyek penelitian

$\sum X$  : Jumlah skor butir total

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum XY$ : Jumlah hasil kali X dan Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor butir soal

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Pengujian korelasi menggunakan statistika parametrik dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha$  tertentu. Koefisien  $r_{hitung}$  diperoleh dengan menghitung menggunakan rumus  $r$  product moment. Korelasi dikatakan signifikan apabila  $r_{hitung}$  lebih tinggi dibanding  $r_{tabel}$ . Untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap pembentukan variabel terikat dihitung indeks korelasi yang dilakukan dengan cara mengkuadratkan  $r_{hitung}$  (Purwanto, 2011: 194-195).

b. Hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru digunakan teknik korelasi *productmoment* adalah sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 2002:243):

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

Keterangan:

$r_{XY}$  : Korelasi butir angket

$N$  : Banyaknya subyek penelitian

$\sum X$  : Jumlah skor butir total

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum XY$ : Jumlah hasil kali X dan Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor butir soal

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Pengujian korelasi menggunakan statistika parametrik dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha$  tertentu. Koefisien  $r_{hitung}$  diperoleh dengan menghitung menggunakan rumus  $r$  product moment. Korelasi dikatakan signifikan apabila  $r_{hitung}$  lebih tinggi dibanding  $r_{tabel}$ . Untuk mengetahui sumbangan variabel bebas terhadap pembentukan variabel terikat dihitung indeks korelasi yang dilakukan dengan cara mengkuadratkan  $r_{hitung}$  (Purwanto, 2011: 194-195).

- c. Hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan

kinerja guru digunakan teknik korelasi *productmoment* adalah sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 2002:243):

$$R_{Y.X_1.X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1} + r_{YX_2}^2 - r_{YX_1}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Keterangan

$R_{Y.X_1.X_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{YX_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{YX_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{YX_1X_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

(Sugiyono, 2013: 191)

Apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisaikan atau tidak, maka harus di uji signifikansinya dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

(Sugiyono, 2013: 192)

Kesimpulan yang diambil, Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Nashih 'Ulwah, *Tarbiyatul Aulad fil Islamiyah*, terj. Arif Rahman Hakim. 2012. *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Solo: Insan Kamil.
- Arifuddin, 2013, *Neuro Psikolinguistik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Bimo Walgito, 1991, *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Andi Offside.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Daryanto, 2010, *Ilmu Komunikasi*, Bandung: Satu Nusa.
- Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih, 2015, *Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. JEAM Vol. XIV. ISSN: 1412-5366 e-ISSN: 2459-9816.
- Departemen Agama RI, 1998, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra
- Hani Handoko, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta
- Ikhrom dkk., 1999, *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Tokoh Klasik dan Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Jahid Bahrudin, 2014, *Hubungan antara Kemampuan Komunikasi dan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Guru di MAN 2 Surakarta*, Thesis.IAIN. Surakarta.
- Jalaluddin, 2012, *Psikologi Agama*, Jakarta: Rajawali Pers
- Mahmudi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta; Erlangga.
- Muhammad Ahmad Abdul Jawwab, terj. Abdul Hayyie al Kattani, dkk., 2004, *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta: Gema Insani Press.

- Muhammad Ismail Yusanto, 2003, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayan
- Mukhtar Solihin dan Rosihon Anwar, 2005, *Hakekat Manusia: menggali Potensi Kesadaran Pendidikan Diri dan Psikologi Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Muwahid Shulhan, 2013, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras
- Purwanto, 2011, *Statistika Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusiadan Produktifitas Kerja*, Bandung: Manjar Maju.
- Rismi Somad, 2014, *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*, Bandung: Alfabeta.
- Sadili Samsdin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sondang P. Siagian, 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Renika Cipta
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Husaini Usman, 2011, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Williem F. O'Neill, *Educational Ideologies: Contemporary Expressions of Educational philosophies*, terj. Omi Intan Naomi, 2008, *Ideologi Iddeologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Jahid Bahrudin, *Hubungan antara Kemampuan Komunikasi dan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Guru di MAN 2 Surakarta 2014*. Thesis. IAIN. Surakarta.
- Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih. 2015. Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JEAM Vol. XIV. ISSN: 1412-5366 e-ISSN: 2459-9816*.
- Kemertian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Kemendikbud

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah sebuah lembaga pendidikan di bawah naungan Kementerian Agama yang setara dengan sekolah dasar. Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Ampel dan Cepogo termasuk wilayah Kabupaten Boyolali. Di Kecamatan Ampel terdapat 9 Madrasah Ibtidaiyah yang terdiri dari 1 Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan 8 Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Di Kecamatan Cepogo terdapat 10 Madrasah Ibtidaiyah, yang semuanya merupakan Madrasah Ibtidaiyah Swasta. Tenaga pendidik MI swasta Kecamatan Ampel dan Cepogo sebagian besar adalah tenaga kependidikan yang statusnya adalah tenaga swasta, dengan jumlah pendidiknya 150 guru swasta. Dari segi latar belakang pendidikan masih beragam, pendidik di Mi kecamatan ampel dan cepogo belum semuanya menempuh pendidikan S1, masih ada guru yang berpendidikan SMA.

Sarana dan prasaran yang ada di setiap Madrasah Ibtidaiyah swasta Kecamatan Ampel dan Cepogo masih sangat terbatas. Sehingga dalam kegiatan belajar dan mengajar menggunakan media seadanya. Hal ini menuntut seorang pendidik untuk mengembangkan kreatifitas yang melekat pada setiap individu guru.

## B. Deskripsi Data

Analisis statistik deskripsi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kemampuan manajemen diri, kecerdasan interpersonal dan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Sajian data frekuensi dilakukan berdasarkan data penelitian. Berdasarkan pengujian instrumen sampel sebanyak 108 guru, maka dapat disajikan deskripsi frekuensi data penelitian, sebagai berikut :

### a. Distribusi Frekuensi

#### 1) Kemampuan Manajemen Diri

Data mengenai kemampuan manajemen diri ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada 108 responden guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai sampel penelitian. Angket tersebut diperoleh hasil skor tertinggi 237 dan skor terendah 149 yang disajikan dalam data berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Kemampuan Manajemen Diri

Skor	X	f	Fx	$x^2$	$fx^2$
149 - 163	156	3	469	24440	73320
164 - 177	171	4	684	29241	116964
178 - 192	186	25	4642	34472	861803
193 - 207	200	33	6611	40133	1324404
208 - 221	215	23	4945	46225	1063175

222 - 237	230	20	4593	52747	1054936
Jumlah		108	21944	227258	4494601

Sumber data: Hasil Olah Data

Distribusi tersebut diketahui rentang (*range*) data variabel kemampuan manajemen diri yaitu sebesar 88, nilai rata-rata sebesar 16,90, nilai median 196,5, modus bernilai 207, dan tingkat standar deviasi sebesar 14,87. Berdasarkan analisis ini maka nilai rata-rata berada pada interval 178 – 207, yang menunjukkan kriteria sedang. Adapun pembagian tingkat kemampuan manajemen diri adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2

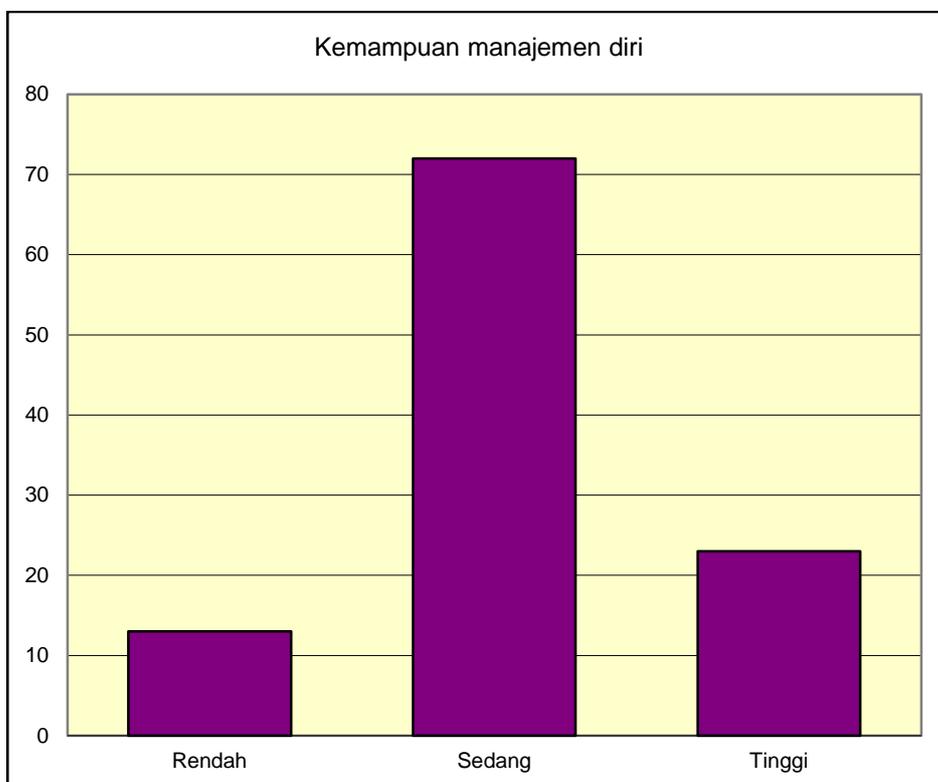
Tingkat Kategori Kemampuan Manajemen Diri

Interval	Kategori	<i>F</i>	Persentase
149 - 177	Rendah	13	12,04%
178 - 207	Sedang	72	66,67%
208 - 237	Tinggi	23	21,30%
Jumlah		108	100,00%

Sumber data: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa kemampuan manajemen diri yang mempunyai kualitas rendah ada 13 guru atau (12,04%) dan yang berkualitas sedang ada 73 guru atau (66,67%), sedangkan dalam kategori tinggi ada 23 guru atau (21,30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kemampuan manajemen diri adalah

dalam kategori sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 4.1

Grafik Batang Kemampuan Manajemen Diri

## 2) Kecerdasan Interpersonal

Data mengenai Kecerdasan Interpersonal ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada 108 responden guru MI di se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai sampel penelitian. Angket tersebut diperoleh hasil skor tertinggi 257 dan skor terendah 140 yang disajikan dalam data berikut:

Tabel 4.3  
Diskripsi Frekuensi Variabel Kecerdasan Interpersonal

Skor	X	f	fx	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
140 - 159	149	1	149	22201	22201
160 - 178	169	9	1516,5	28392,3	255530
179 - 198	188	39	7332	35344	1378416
199 - 217	208	34	7055	43056,3	1463913
218 - 237	227	18	4086	51529	927522
238 - 257	247	7	1725,5	60762,3	425336
Jumlah		108	21864	241285	4472918

Sumber data: Hasil Olah Data

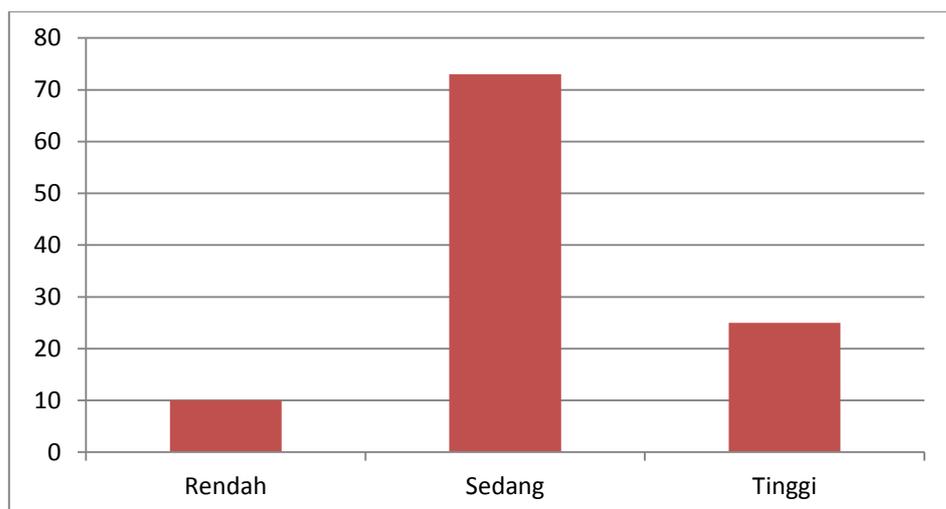
Berdasarkan hasil distribusi tersebut maka dapat diketahui rentang (*range*) data variabel kecerdasan interpersonal yaitu sebesar 117, nilai rata-rata sebesar 19,80, nilai median 200,5, modus bernilai 198, dan tingkat standar deviasi sebesar 14,23. Berdasarkan analisis ini maka nilai rata-rata berada pada interval 179 – 217, yang menunjukkan kriteria sedang. Adapun pembagian tingkat kecerdasan interpersonal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Tingkat Kategori kecerdasan interpersonal

Interval	Kategori	<i>F</i>	Persentase
140 - 178	Rendah	10	9,26%
179 - 217	Sedang	73	67,59%
218 - 257	Tinggi	25	23,15%
Jumlah		108	100,00%

Sumber data: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka kecerdasan interpersonal dalam kategori rendah sebesar 10 guru atau 9,26%, sedangkan kecerdasan interpersonal dalam kategori sedang mencapai 73 guru atau 67,59% sementara dalam kategori tinggi sebesar 25 guru atau 23,15%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 4.2

Grafik Batang Kecerdasan Interpersonal

### 3) Kinerja Guru

Data mengenai kinerja guru ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada 108 responden guru MI di se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali sebagai sampel penelitian. Angket tersebut diperoleh hasil skor tertinggi 265 dan skor terendah 172 yang disajikan dalam data berikut:

Tabel 4.5  
Diskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Skor	x	F	fx	$x^2$	$fx^2$
172 - 187	179	4	714	31862,3	127449
188 - 202	194	10	1940	37636	376360
203 - 218	210	26	5447	43890,3	1141147
219 - 233	225	44	9900	50625	2227500
234 - 249	241	18	4329	57840,3	1041125
250 - 265	256	6	1536	65536	393216
Jumlah		108	23866	287390	5306796

Sumber data: Hasil Olah Data

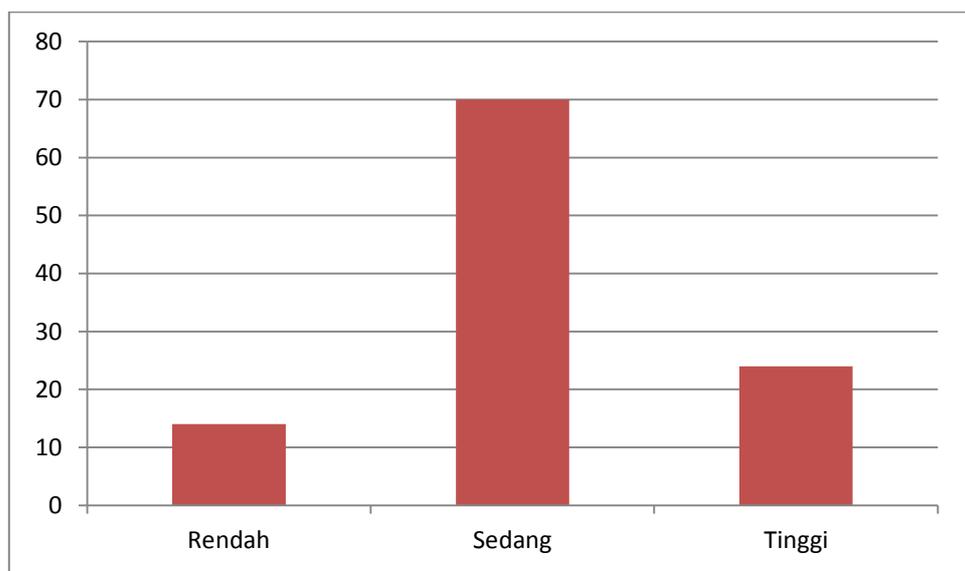
Berdasarkan hasil distribusi tersebut maka dapat diketahui rentang (*range*) data variabel kinerja guru yaitu sebesar 93, nilai rata-rata sebesar 17,19 nilai median 225, modus bernilai 230 dan tingkat standar deviasi sebesar 14,87. Berdasarkan analisis ini maka nilai rata-rata berada pada interval 203 – 233, yang menunjukkan kriteria sedang. Adapun pembagian tingkat kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Tingkat Kategori Kinerja Guru

Interval	Kategori	<i>F</i>	Persentase
172 - 202	Rendah	14	12,96%
203 - 233	Sedang	70	64,81%
234 - 265	Tinggi	24	22,22%
Jumlah		108	100,00%

Sumber data: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka kinerja guru dalam kategori rendah mencapai sebesar 14 guru atau 12,96%, dalam kategori sedang mencapai 70 guru atau 64,81%, sedangkan kinerja guru dalam tingkat tinggi sebesar 24 guru atau 22,22%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini.



Gambar 4.3  
Grafik Batang Kinerja Guru

b. Rata-rata (mean) dan Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi masing-masing variabel dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7  
Hasil Perhitungan Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Kemampuan Manajemen Diri	196,54	14,02
Kecerdasan Interpersonal	202,44	14,23
Kinerja Guru	220,98	14,87

Sumber data: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil tersebut maka rata-rata skor variabel kemampuan diri sebesar 196,54. Rata-rata skor ini berada pada rentang 178 - 207 dengan frekuensi guru sebanyak 72 guru (66,67%). Penyimpangan skor hasil penelitian adalah 14,66. Penyimpangan skor hasil penelitian adalah 14,02. Sedangkan variabel kecerdasan interpersonal sebesar 202,44. Rata-rata skor ini berada pada rentang 179 - 217 dengan frekuensi guru sebanyak 73 guru (67,59%). Penyimpangan skor hasil penelitian adalah 14,23.

Sementara variabel kinerja guru sebesar 220,98. Rata-rata skor ini berada pada rentang 203- 233 dengan frekuensi guru sebanyak 70 guru (64,81%). Penyimpangan skor hasil penelitian adalah 14,87. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 7.

### C. Pengujian Prasyarat

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah sampel yang diambil mempunyai kesesuaian dengan populasi Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan rumus chi kuadrat ( $\chi^2$ ). Pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Chi Square* yaitu dengan membandingkan antara nilai *Chi Square* yang diperoleh dengan *Chi Square* tabel. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	$\chi^2$ hitung	$\chi^2$ tabel(95%;6)	Keputusan
Kemampuan Manajemen Diri	9,676	11,07	Normal
Kecerdasan Interpersonal	10,266	11,07	Normal
Kinerja Guru	10,479	11,07	Normal

Sumber data: Hasil Olah Data

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai chi kuadrat ( $\chi^2$ ) hitung untuk variabel kemampuan manajemen diri sebesar 9,676 dan nilai chi kuadrat ( $\chi^2$ ) hitung untuk variabel kecerdasan interpersonal adalah 10,266. sementara nilai chi kuadrat ( $\chi^2$ ) hitung untuk variabel kinerja guru adalah 10,479. Kemudian nilai chi kuadrat ( $\chi^2$ ) hitung dikonsultasikan dengan nilai chi kuadrat tabel pada df:6 dan taraf signifikan 95% sebesar 11,07,

karena nilai  $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ , maka disimpulkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas lebih jelas ada pada lampiran 7 hal 201.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas variabel dimaksudkan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat linier. Hasil pengujian linearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	F tabel	Keputusan
X1 ~ Y	3,497	4,15	Linear
X2 ~ Y	0,312	4,15	Linear

Sumber data: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut di atas maka dapat diketahui bahwa F hitung untuk variabel kemampuan manajemen diri terhadap kinerja guru adalah 3,497 dan F hitung untuk variabel kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru adalah 0,312. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung  $<$  F tabel (4,15), maka dapat diputuskan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah linier. Hasil uji lineraritas yang lebih jelas ada pada lampiran 8 halaman 210.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berganda dipilih karena analisis ini sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu menguji hubungan beberapa variabel independen pada satu variabel dependen. Persamaan model regresi linier berganda secara matematis ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Manajemen diri

X<sub>2</sub> = kecerdasan interpersonal

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi

e = error

Untuk mengetahui persamaan regresi tersebut di atas, melalui SPSS

17.0 sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,588	21,334		2,184	,031
	VAR00002	,291	,069	,342	4,227	,000
	VAR00003	,408	,079	,416	5,142	,000

Terdapat tabel coefficient di atas, diperoleh hasil nilai (constant) adalah : 46.588; kemampuan manajemen diri (0,291) dan kecerdasan interpersonal (0,408)

Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sedangkan 0,291 dan 0,408 berturut-turut adalah konstanta untuk  $X_1$  dan  $X_2$ . Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari hasil tabel tersebut adalah:

$$Y = 46.588 + 0,291X_1 + 0,408X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: Konstanta / intersep sebesar 46.588 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai Y adalah 46.588 Dalam kata lain bahwa nilai kinerja guru X tanpa manajemen kemampuan diri dan kecerdasan interpersonal adalah 46.588.

Koefisien regresi variabel manajemen kemampuan diri ( $X_1$ ) sebesar 0,291 artinya bahwa peningkatan satu variabel manajemen kemampuan diri dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,291. Koefisien regresi variabel kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 0,408 artinya bahwa peningkatan satu variabel kecerdasan interpersonal dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,408.

#### D. Pengujian hipotesis

Hipotesis penelitian ini ada tiga, yaitu ada hubungan positif antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Ada hubungan positif antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Dan ada hubungan positif antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil pengujian adalah sebagai berikut.

- a. Hubungan kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

Hasil perhitungan kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016, dengan menggunakan korelasi *product moment* diperoleh nilai  $r_{X1Y}$  sebesar 0,548. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{X1Y}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,159. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,548)^2$  adalah sebesar 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kemampuan manajemen diri

terhadap kinerja guru adalah 30%. Sebesar 70% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

- b. Kecerdasan Interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

Hasil perhitungan hubungan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016 dengan menggunakan korelasi product moment diperoleh nilai  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,600. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{X_2Y}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,159. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,600)^2$  adalah sebesar 0,36, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru adalah 36%. Sebesar 64% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

- c. Hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

Hasil perhitungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016 dengan menggunakan korelasi product ganda (R) diperoleh nilai R sebesar 0,646. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih besar dari korelasi individu.

Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 37,718, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ( $37,718 > 4,74$ ), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,646)^2$  adalah sebesar 0,42, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 42%. Sebesar 58% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemampuan manajemen diri ada hubungannya dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Adanya kemampuan manajemen diri tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Namun demikian kemampuan manajemen diri tersebut tentunya kemampuan yang positif, sedangkan kemampuan manajemen diri yang negatif otomatis tidak dapat mempengaruhi hubungannya dengan kinerja guru.

Kecerdasan interpersonal ada hubungannya dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Adanya kecerdasan interpersonal secara otomatis dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam proses belajar mengajar, kemampuan manajemen diri

yang baik, sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru. begitu juga sebaliknya kemampuan manajemen diri yang kurang baik, atau rendahnya kecerdasan interpersonal, merupakan salah satu kendala yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Oleh karenanya, kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari perhatian guru di dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan manajemen diri, serta kecerdasan interpersonal memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja guru dari guru yang bersangkutan.

Hasil perhitungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal, dengan menggunakan korelasi product ganda (R) diperoleh nilai R sebesar 0,646. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih besar dari korelasi individu. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 37,718, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ( $37,718 > 4,74$ ), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal. Pengujian signifikan korelasi ganda ada pada lampiran 11 hal 233.

## E. Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

Manajemen diri adalah menetapkan kegiatan, tujuan, dan waktu keseluruhan potensi yang dimiliki pribadi manusia. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu faktor pendukung adanya kinerja yang baik adalah kemampuan manajemen diri dari setiap individu. Karena dengan adanya hal tersebut seseorang akan bekerja dengan baik karena adanya kemauan dan motivasi yang berasal dari dirinya sendiri. Adanya kemampuan manajemen diri tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Namun demikian kemampuan manajemen diri tersebut tentunya kemampuan yang positif, sedangkan kemampuan manajemen diri yang negatif otomatis tidak dapat mempengaruhi hubungannya dengan kinerja guru. Kemampuan manajemen diri ada hubungannya dengan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali diperoleh hasil:

**H<sub>1</sub> : Hubungan Antara Kemampuan Manajemen Diri Dengan Kinerja Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.**

Berdasarkan hasil perhitungan antara Kemampuan Manajemen Diri (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan korelasi product moment

diperoleh nilai  $r_{X_1Y}$  sebesar 0,548. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{X_1Y}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,159. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Sehingga  **$H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan manajemen diri dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.**

Kecerdasan interpersonal (sosial) adalah kemampuan untuk memahami dan peka terhadap perasaan, maksud, motivasi watak/karakter, ekspresi wajah, suara, isyarat dan temperamen orang lain. Kemampuan lain, yaitu kemampuan untuk menjalin hubungan atau komunikasi dengan berbagai orang. Dia dapat melakukan kerja sama dengan orang lain karena dia memiliki keluwesan komunikasi dengan orang lain. Dia peka terhadap penderitaan orang lain dan mudah berempati. Adanya kecerdasan interpersonal secara otomatis dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali diperoleh hasil:

**$H_2$  : Hubungan Antara Kecerdasan Interpersonal Dengan Kinerja Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.**

Berdasarkan hasil perhitungan antara Kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan menggunakan korelasi product moment

diperoleh nilai  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,600. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{X_2Y}$  lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,159. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Sehingga **H<sub>2</sub> yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.**

Tingkat kinerja pegawai sangat bergantung dari berbagai faktor, diantaranya kemampuan pegawai itu sendiri seperti pengetahuan, pengalaman, tingkah laku, sikap, perbuatan dan lain sebagainya. Manusia merupakan makhluk yang memiliki akal sehingga dalam dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau menghadapi segala permasalahan dapat memaksimalkan kemampuan yang dipunyainya.

Berdasarkan penelitian tentang hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali diperoleh hasil:

**H<sub>3</sub> : Hubungan Antara Kemampuan Manajemen Diri dan Kecerdasan Interpersonal Secara bersama-sama Dengan Kinerja Guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali.**

Berdasarkan hasil perhitungan antara kemampuan manajemen diri ( $X_1$ ) dan kecerdasan interpersonal ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) dengan menggunakan korelasi product ganda ( $R$ ) diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,646.

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih besar dari korelasi individu. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 37,718, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ( $37,718 > 4,74$ ), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Dengan demikian bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Sehingga **H<sub>3</sub> yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal bersama-sama dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian, di analisis dan dibahas baik secara rasional, teoritis maupun kenyataan empiris, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan kemampuan manajemen diri terhadap kinerja guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali. Hasil perhitungan kemampuan manajemen diri dan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016, dengan menggunakan korelasi product moment  $r_{xy}$  sebesar 0,458. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,458)^2$  adalah sebesar 0,209, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kemampuan manajemen diri terhadap kinerja guru adalah 20%. Sedangkan sisanya sebesar 80% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Terdapat hubungan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru di MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Hasil perhitungan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016, dengan menggunakan korelasi product moment  $r_{xy}$  sebesar 0,600. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,600)^2$  adalah sebesar 0,36, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru adalah 36%.

36%. Sedangkan sisanya sebesar 64% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Terdapat hubungan antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016. Hasil perhitungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016, dengan menggunakan korelasi product ganda (R) diperoleh nilai R sebesar 0,646. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih besar dari korelasi individu. Indeks determinasi  $r^2$   $(0,646)^2$  adalah sebesar 0,42, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 42%. Sedangkan sisanya sebesar 64% kinerja guru ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 37,718, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ( $37,718 > 4,74$ ), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali tahun 2016.

4. Kemampuan manajemen diri yang mempunyai kualitas rendah ada 13 guru atau (12,04%) dan yang berkualitas sedang ada 72 guru atau (66,67%), sedangkan dalam kategori tinggi ada 23 guru atau (21,30%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kemampuan manajemen diri adalah dalam kategori sedang.
5. Kecerdasan interpersonal dalam kategori rendah sebesar 7 guru atau 6,48%, sedangkan kecerdasan interpersonal dalam kategori sedang mencapai 68 guru atau 62,96% sementara dalam kategori tinggi sebesar 33 guru atau 30,56%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kecerdasan interpersonal adalah dalam kategori sedang.
6. Kinerja guru dalam kategori rendah mencapai sebesar 10 guru atau 9,26%, dalam kategori sedang mencapai 73 guru atau 67,59%, sedangkan kinerja guru dalam tingkat tinggi sebesar 25 guru atau 23,15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja guru adalah dalam kategori sedang

## **B. Implikasi**

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari berbagai literature tentang kinerja guru diketahui secara umum kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan

faktor eksternal yang berhubungan dengan keadaan yang berada diluar diri guru.

Dari sekian faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan diri dan di luar diri seorang guru terdapat dua faktor dominan yang menurut peneliti ikut menentukan kinerja guru yaitu kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru didalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu maka terdapat hubungan secara bersama-sama antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru. Dengan perkataan lain makin tinggi kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal, makin tinggi pula kinerja guru.

Dalam proses belajar mengajar, kemampuan manajemen diri yang baik, sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja guru begitu juga sebaliknya kemampuan manajemen diri yang kurang baik, atau rendahnya kecerdasan interpersonal, merupakan salah satu kendala yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Oleh karenanya, kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari perhatian guru di dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan manajemen diri, serta kecerdasan interpersonal memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja guru dari guru yang bersangkutan.

Berdasarkan kajian hasil penelitian yang relevan, Jahid Bahrudin (tesis) yang ditulis pada tahun 2014 dalam penelitiannya tentang hubungan antara kemampuan komunikasi dan kedisiplinan kerja dengan kinerja guru di

MAN 2 Surakarta dengan hasil penelitian terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru karyawan MAN 2 Surakarta terbukti kebenarannya.

Enderwati (tesis) yang ditulis pada tahun 2007 dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi SMP Negeri 28 kota Bandar Lampung dengan hasil penelitiannya adalah pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi siswa sebesar 30,1 % atau 59,45 %. Kinerja guru berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat koefisien sebesar 0,22 artinya secara statistik apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Djumali (skripsi) ditulis pada tahun 2005 tentang kinerja guru-guru SMK Muhammadiyah Klaten (suatu tinjauan dari aspek penghasilan dan lingkungan) menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 13%. Ini berarti keberadaan kinerja guru di SMK Muhammadiyah Klaten terkondisi oleh faktor penghasilan dan lingkungan siswa. Namun kedua faktor tersebut hanya member kontribusi yang relative kecil (13%), berarti faktor-faktor lain yang tidak diteliti juga mampu mengkondisi keberadaan kinerja guru, seperti motivasi, kompetensi, profesionalitas, dan sebagainya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari berbagai literature tentang kinerja guru diketahui secara umum kinerja guru ditentukan oleh faktor

internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yang berhubungan dengan keadaan yang berada diluar diri guru.

Dari sekian faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan diri dan di luar diri seorang guru terdapat dua faktor dominan yang menurut peneliti ikut menentukan kinerja guru yaitu kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru didalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu maka dapat diduga terdapat hubungan secara bersama-sama antara kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal terhadap kinerja guru. Dengan perkataan lain makin tinggi kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal, makin tinggi pula kinerja guru.

Sehingga penelitian yang berjudul hubungan kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal dengan kinerja guru MI se-Kecamatan Ampel dan Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2016 sangat layak karena belum ada yang meneliti terkait kemampuan manajemen diri dan kecerdasan interpersonal.

### **C. Saran-saran**

#### **1. Bagi Kepala Sekolah**

Kepala sekolah hendaknya selalu memberi contoh kepada bawahannya yaitu teman-teman guru, sehingga temanya akan meneladani apa yang dicontohkan seorang kepala sekolah. Seorang pimpinan dapat

memberi dan membangkitnya motivasi dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Selain itu memberikan hak kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapat untuk kemajuan lembaga pendidikan.

## 2. Bagi Guru

Guru semakin meningkatkan kinerja dengan jalan meningkatkan kemampuan manajemen diri yang ada pada setiap individu guru, sehingga dalam bekerja ada dorongan untuk bertanggung jawab yang berasal dari dalam diri setiap guru. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru diharapkan dapat menjaga hubungan yang harmonis terhadap atasan maupun sesama temannya dan juga terhadap siswa yang diajarnya, dengan demikian kinerjanya dapat semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Nashih 'Ulwah, *Tarbiyatul Aulad fil Islamiyah*, terj. Arif Rahman Hakim. 2012. *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Solo: Insan Kamil.
- Arifuddin, 2013, *Neuro Psikolinguistik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Bimo Walgito, 1991, *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Andi Offside.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Daryanto, 2010, *Ilmu Komunikasi*, Bandung: Satu Nusa.
- Dedy Kusumah Wijaya dan Anik Herminingsih, 2015, *Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. JEAM Vol. XIV. ISSN: 1412-5366 e-ISSN: 2459-9816.
- Departemen Agama RI, 1998, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra
- Hani Handoko, 2003, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta
- Husaini Usman, 2011, *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ikhrom dkk., 1999, *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Tokoh Klasik dan Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Jahid Bahrudin, 2014, *Hubungan antara Kemampuan Komunikasi dan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Guru di MAN 2 Surakarta*, Thesis.IAIN. Surakarta.
- Jalaluddin, 2012, *Psikologi Agama*, Jakarta: Rajawali Pers

- Mahmudi, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Jakarta; Erlangga.
- Muhammad Ahmad Abdul Jawwab, terj. Abdul Hayyie al Kattani, dkk., 2004, *Menjadi Manajer Sukses*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Muhammad Ismail Yusanto, 2003, *Pengantar Manajemen Syariat*, Jakarta: Khairul Bayan
- Mukhtar Solihin dan Rosihon Anwar, 2005, *Hakekat Manusia: menggali Potensi Kesadaran Pendidikan Diri dan Psikologi Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Muwahid Shulhan, 2013, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras
- Panduan Penulisan Tesis Program Pascasarjana STAIN Surakarta*. Program Ps. STAIN.
- Purwanto, 2011, *Statistika Untuk Penelitian*, Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusiadan Produktifitas Kerja*, Bandung: Manjar Maju.
- Rismi Somad, 2014, *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*, Bandung: Alfabeta.
- Sadili Samsdin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sondang P. Siagian, 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Renika Cipta

Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sutrisno Hadi, 2002, *Metodologi Reseach*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fak. Psikologis UGM

Williem F. O'Neill, *Educational Ideologgies: Contemporary Expressions of Educational philosophies*, terj. Omi Intan Naomi, 2008, *Ideologi Iddeologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, H.M, 1995, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-3.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT.Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-12.
- Daryanto S.S, 2000, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo
- Departemen Pendidikn dan Kebudayaan, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Cet. Ke- 2.
- Dede Rosyada, 2004, *Paradigma Pendidikan Demokratis: sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana, 2004
- Dimiyati, Abu Muhammad bin Khallad, 2003, *Hadits Shahih Keutamaan Amal Shalih*, Jakarta: Najla Press, Cet. Ke-1.
- Gani, Bustami, A, 1970, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, Cet. Ke-1.
- Hamalik, Oemar, 2006, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet, Ke-4.
- Henry Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN
- [http://www.unissula.ac.id/v1/download/Peraturan/PP\\_19\\_2005\\_STANDAR\\_NAS\\_PENDDKN.PDF/2008/01/09/](http://www.unissula.ac.id/v1/download/Peraturan/PP_19_2005_STANDAR_NAS_PENDDKN.PDF/2008/01/09/).

[http://www.setjen.depdiknas.go.id/prodhukum/dokumen/5212007134511Permen\\_162007.pdf/2008/01/09/](http://www.setjen.depdiknas.go.id/prodhukum/dokumen/5212007134511Permen_162007.pdf/2008/01/09/).

<http://suciptoardi.wordpress.com/2007/12/29/profesionalisme-dunia-pendidikan-oleh-winaro-surahmad/2008/01/09/>.

Ivor K. Davies, 1987, *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: PT. Rajawali Presm

Ēİsa, Kamal Muhammad, 1994, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Fikahati Anesta, Cet. Ke-1.

Kunandar, 2007, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-1.

Kartono Kartini, 1995, *Menyiapkan Dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali,

Mulyasa, E, 2008, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, Cet. Ke-3.

M. Ngalim Purwanto, 2003, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya

Namsa, M. Yunus, 2006, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Pustaka Mapan, Cet. Ke-1. Panduan Penulisan Tesis Program

Purwanto, M. Ngalim, 2001, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-10.

Sabri, Alisuf, 1992, *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, Cet. Ke-1.

\_\_\_\_\_, *Psikologi Pendidikan*, 1996, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, Cet. Ke-2.

Sholeh, Asrorun, Niám, 2006, *Membangun Profesionalitas Guru Analisis Kronologis atas Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jakarta: eLSAS, Cet. Ke-1.

Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, Cet. Ke-4.

Soetjipto dan Rafli Kosasi, 2004, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet. Ke-2.

- Sudijono, Anas, 2000, *Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-10.
- Sudjana, Nana, 1998, *Dasar-dasar Pproses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Sinar Baru Algesindo, Cet. Ke-4.
- Sukardi, Dewa, Ketut, 1983, *Bimbingan dan Penyuluhan Belajar di Sekolah*, Surabaya: Usaha Nasional, Cet. Ke-1.
- Sukadi, *Guru Powerful Guru Masa Depan*, (Bandung: Kolbu)
- Suryabrata, Sumardi, 2002, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. Ke-2.
- B Suryo Subroto, 1997, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta
- Syah, Muhibbin, 1999, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, Cet. Ke-2.
- Tafsir, Ahmad, 2005, *Ilmu Pendidikan dan Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Ke-6.
- Tilaar, H.A.R, 2002, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet. Ke-1.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006, Cet. Ke-1.
- Usman, M. Uzer, 2006, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, Cet. Ke-20.
- Winkel, W.S, 1996, *Psikologi Pengajaran*, Jakarta: Grasindo, Cet. Ke-4.
- Yamin, Martinis, 2007, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press, Cet. Ke-2.
- Zurinal Z. Dan Wahdi Sayuti, 2006, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: UIN Jakarta Press, Cet. Ke-1.

## Lampiran 1.1

**Angket Kemampuan Manajemen Diri (X<sub>1</sub>) Sesudah Uji Coba**

Nama : .....

Pendidikan terakhir : a. SLTA                      b. D<sub>2</sub>                      c. S<sub>1</sub>                      d. S<sub>2</sub>

Jenis kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Unit Kerja : MI .....

Lama Bekerja (th) : .....

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Berdo`alah sebelum memulai menjawab
2. Bacalah setiap item pertanyaan dengan cermat dan teliti
3. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia
4. Mohon semua item pertanyaan di isi dengan jujur tanpa kecuali
5. Angket ini di jamin kerahasiaannya

**Keterangan**

**SL** : Selalu

**SR** : Sering

**KD** : Kadang

**JR** : Jarang

**TP** : Tidak Pernah

### 1. Kemampuan Manajemen Diri (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Setiap membuat program kegiatan direncanakan dahulu					
3	Setiap mengambil keputusan dan melaksanakannya, saya berada dalam kondisi sadar.					
4	Saya berfikir tenang dalam menghadapi persoalan					
5	Saya berkata jujur					
6	Saya meluangkan waktu untuk merenung dan belajar dari pengalaman					
7	Membuat prioritas dalam penyusunan kegiatan					
8	Saya terus belajar mengembangkan diri untuk sukses					
9	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prioritas					
10	Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki sendiri dalam menjalankan tugas yang harus diselesaikan					
11	Dalam membuat perencanaan kegiatan, mempertimbangkan akan hambatan yang akan dihadapi					
12	Saya mampu membuat keputusan yang baik dalam kondisi tertekan					
13	Dalam setiap memecahkan masalah, saya lakukan dengan tidak emosional.					
14	Saya menahan perasaan-perasaan negatif dan emosi yang menekan setiap menjalankan tugas					
15	Saya menghadapi situasi yang sulit dengan penuh kesabaran					
16	Saya dapat berfikir jernih dalam kondisi tertekan					
17	Saya bertindak sesuai dengan norma dalam melaksanakan tugas					
18	Dalam menjalankan tugas, saya memegang teguh prinsip kejujuran					
19	Saya memegang janji yang telah saya buat dengan siapapun					
20	Saya mengubah rencana dan sratategi untuk bisa beradaptasi dengan keadaan lingkungan baru					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
21	Untuk meningkatkan kualitas kerja, saya mencari gagasan baru dari berbagai sumber					
22	Saya menciptakan terobosan baru untuk meraih sukses					
24	Menyelesaikan tugas sesuai rencana					
25	Saya bekerja dengan teliti					
26	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya emban					
27	Ketepatan waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan					
28	Ketepatan waktu yang dibutuhkan untuk mengakhiri tugas					
29	Saya mengetahui hal-hal yang membuat kurang semangat bekerja					
30	Saya mengetahui setiap langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai keinginan					
32	Berinisiatif dalam melakukan terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja					
33	Melaksanakan tugas sesuai prioritas urutan waktunya					
35	Mengevaluasi apa yang sudah dilaksanakan					
36	Menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya					
37	Memperbaiki kesalahan dan tidak mengulangi lagi					
38	Meminta orang lain untuk memberi saran atas kegiatan yang telah dilakukan					
39	Dalam setiap pekerjaan, saya selesaikan dengan baik.					
40	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.					
41	Introspeksi diri akan perilaku orang lain terhadap dirinya					
42	Menjadikan pengalaman sebagai acuan dalam melaksanakan menyelesaikan tugas					
43	Menerima saran dan kritik dengan lapang dada dari orang lain					
44	Menjadikan kegagalan sebagai catatan yang pernah dilakukan					
45	Semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
46	Berusaha melaksanakan tugas walaupun sulit					
47	Memperkuat semangat diri ketika banyak menghadapi masalah					
48	Tetap sabar walaupun kegiatan yang dilaksanakan belum berhasil					
49	Meyakini kegagalan adalah kesuksesan yang tertunda					
50	Saya mengerahkan segala potensi untuk meraih hasil yang efektif					
51	Meyakini kesuksesan tergantung dari diri sendiri					
52	Mencoba tugas baru untuk menambah pengalaman					

## Lampiran 1.2

## Uji Validitas Instrumen Kemampuan Manajemen Diri

No.	No. Item Pertanyaan Kemampuan Manajemen Diri											
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	2
3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
7	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
8	3	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3
9	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
10	3	2	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3
11	4	3	5	4	5	3	5	2	5	3	4	3
12	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
13	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3
14	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
15	5	2	5	3	5	3	5	2	5	3	4	3
16	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3
17	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
18	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3
19	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3
20	4	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
21	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4
22	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	2
23	2	2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	3
24	3	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	2
25	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
26	5	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4
28	5	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3
29	4	2	5	3	4	3	4	3	5	5	4	2

<b>30</b>	5	3	5	5	5	3	2	5	4	4	4	3
<b>31</b>	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4
<b>32</b>	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	3
<b>33</b>	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>35</b>	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
<b>36</b>	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	2
<b>37</b>	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	2
<b>38</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
<b>39</b>	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4
<b>40</b>	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
<b>41</b>	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
<b>42</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
<b>44</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
<b>45</b>	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3
<b>46</b>	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
<b>47</b>	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4
<b>48</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
<b>49</b>	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
<b>50</b>	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>51</b>	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3
<b>52</b>	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3
<b>53</b>	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
<b>54</b>	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>55</b>	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
<b>56</b>	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4
<b>57</b>	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	3
<b>58</b>	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3
<b>59</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
<b>60</b>	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	2
<b>61</b>	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3
<b>62</b>	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3

63	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3
64	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
66	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4
67	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3
68	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
69	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4
70	4	2	2	4	5	4	3	4	4	5	4	2
71	3	1	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3
72	4	3	3	3	5	3	2	3	4	3	2	2
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4
75	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
76	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2
77	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	2
78	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
79	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3
80	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
81	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3
82	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3
83	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
84	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1
85	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3
86	5	2	5	5	5	3	4	4	5	5	4	2
87	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
88	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	2
89	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
90	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
91	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
92	4	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3
93	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3
94	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2
95	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3



---

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4
3	3	3	1	4	5	5	4	5	4	3	5	5
4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	3	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4
5	2	5	3	5	5	4	4	5	1	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
3	5	4	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3
4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
3	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	5	4
3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	5	5	5	3	2	3	4	4	4
3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	2	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	5	3	3	2	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3
2	2	3	3	4	5	5	3	4	5	2	4	5
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4

4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	5	3
3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	2	4	4
3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4
4	4	3	2	5	5	4	3	4	3	3	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	4
3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4
5	5	5	1	5	5	5	3	3	4	3	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	2	5	5
3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5
4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	2	4	4
3	4	5	3	4	4	5	6	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4
3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4
3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	5	4	4	5	3	2	3	5	4
4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	5	4

4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3
4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	2	5	4
4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	2	5	4
4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	2	5	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	2	4	5
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4
3	3	4	3	5	4	4	4	3	2	3	5	4
4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	1	4	4
5	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	3	3
4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4
4	4	3	4	3	5	3	2	2	2	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4
3	3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5
3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	4	3
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5
3	5	4	3	5	5	4	3	4	2	4	4	4
4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	2	4	4
3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4
4	3	5	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	1	5	5
4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	3	5	5	5	4	2	3	3	4	4
4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5
4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
0,472	0,450	0,667	0,260	0,531	0,512	0,541	0,491	0,509	0,460	-	0,612	0,639
0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	T	Valid	Valid

---

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5
5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2
4	5	5	5	5	2	5	5	1	4	4	5	4
5	3	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	4
5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	4	4	2	3	5	5	3	5	4	3
5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3
4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5
5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2
5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	5	4	3
5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3
5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3
5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5
5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3
4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4
5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4
5	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5
5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3
5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5
5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5
5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3
5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3
5	5	5	4	3	4	4	5	5	2	4	5	4
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

5	4	4	4	5	3	3	3	1	4	5	4	4
5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4
5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4
3	4	4	3	2	3	2	4	5	3	5	4	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4
4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	3	3	4	4	4	1	4	4	3	5
4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	2
5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3
3	5	5	4	2	5	3	2	4	3	2	3	4
4	4	3	3	3	3	3	5	1	5	5	5	2
5	5	4	3	4	4	3	3	2	5	5	5	4
5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	3
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	5	3
5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3
5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4
5	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
5	4	3	3	3	4	5	1	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2
5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4
5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4
5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5

5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	
5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	4	4	1	
5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	2	
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	
5	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	5	
5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
0,429	0,452	0,361	0,402	0,540	0,118	0,440	0,553	-	0,005	0,486	0,507	0,550	0,415
0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	T	Valid	Valid	T	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4
3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5
4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5
4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1
4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3
3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5

3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3
4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5
4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5
4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	3	3	4
4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5
3	3	2	2	4	3	5	3	3	3	2	2	3
5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3
4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5
4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5



	TOTAL
<b>52</b>	
3	<b>189</b>
3	<b>206</b>
4	<b>193</b>
4	<b>193</b>
3	<b>200</b>
3	<b>186</b>
4	<b>221</b>
3	<b>194</b>
5	<b>218</b>
2	<b>197</b>
5	<b>194</b>
5	<b>207</b>
4	<b>194</b>
4	<b>210</b>
3	<b>191</b>
3	<b>219</b>
3	<b>193</b>
5	<b>216</b>
3	<b>180</b>
3	<b>186</b>
5	<b>214</b>
4	<b>163</b>
3	<b>178</b>
4	<b>162</b>
4	<b>176</b>
3	<b>182</b>
3	<b>195</b>
4	<b>190</b>
3	<b>197</b>

5	<b>195</b>
3	<b>193</b>
1	<b>197</b>
5	<b>217</b>
3	<b>191</b>
4	<b>216</b>
4	<b>194</b>
5	<b>214</b>
4	<b>177</b>
2	<b>192</b>
4	<b>196</b>
3	<b>158</b>
4	<b>175</b>
5	<b>207</b>
4	<b>221</b>
5	<b>201</b>
4	<b>201</b>
4	<b>188</b>
4	<b>176</b>
5	<b>201</b>
5	<b>234</b>
5	<b>207</b>
4	<b>205</b>
2	<b>217</b>
5	<b>236</b>
5	<b>200</b>
3	<b>189</b>
3	<b>181</b>
3	<b>199</b>
3	<b>200</b>
4	<b>181</b>
4	<b>198</b>
3	<b>214</b>

3	<b>215</b>
4	<b>196</b>
3	<b>174</b>
3	<b>217</b>
4	<b>198</b>
3	<b>207</b>
3	<b>205</b>
3	<b>184</b>
3	<b>182</b>
3	<b>149</b>
3	<b>206</b>
4	<b>212</b>
3	<b>188</b>
4	<b>177</b>
5	<b>184</b>
4	<b>189</b>
4	<b>189</b>
4	<b>190</b>
4	<b>190</b>
4	<b>191</b>
5	<b>221</b>
3	<b>196</b>
3	<b>199</b>
3	<b>195</b>
3	<b>175</b>
3	<b>197</b>
4	<b>221</b>
4	<b>226</b>
3	<b>176</b>
3	<b>187</b>
3	<b>205</b>
5	<b>206</b>
4	<b>190</b>

4	<b>174</b>
4	<b>224</b>
3	<b>215</b>
5	<b>221</b>
5	<b>237</b>
4	<b>199</b>
4	<b>205</b>
4	<b>218</b>
5	<b>235</b>
4	<b>207</b>
4	<b>204</b>
5	<b>187</b>
3	<b>181</b>
0,332	
0,195	
Valid	

## Lampiran 1.3

Hasil uji validitas angket kemampuan manajemen diri

No Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,499	0,195	Valid
2	-0,254	0,195	Tidak
3	0,309	0,195	Valid
4	0,428	0,195	Valid
5	0,343	0,195	Valid
6	0,479	0,195	Valid
7	0,512	0,195	Valid
8	0,538	0,195	Valid
9	0,602	0,195	Valid
10	0,431	0,195	Valid
11	0,607	0,195	Valid
12	0,395	0,195	Valid
13	0,472	0,195	Valid
14	0,450	0,195	Valid
15	0,667	0,195	Valid
16	0,260	0,195	Valid
17	0,531	0,195	Valid
18	0,512	0,195	Valid
19	0,541	0,195	Valid
20	0,491	0,195	Valid
21	0,509	0,195	Valid
22	0,460	0,195	Valid
23	-0,138	0,195	Tidak
24	0,612	0,195	Valid
25	0,639	0,195	Valid
26	0,429	0,195	Valid
27	0,452	0,195	Valid
28	0,361	0,195	Valid
29	0,402	0,195	Valid
30	0,540	0,195	Valid
31	0,118	0,195	Tidak
32	0,440	0,195	Valid
33	0,553	0,195	Valid
34	-0,005	0,195	Tidak
35	0,486	0,195	Valid
36	0,507	0,195	Valid
37	0,550	0,195	Valid

38	0,415	0,195	Valid
39	0,654	0,195	Valid
40	0,547	0,195	Valid
41	0,605	0,195	Valid
42	0,511	0,195	Valid
43	0,512	0,195	Valid
44	0,421	0,195	Valid
45	0,545	0,195	Valid
46	0,512	0,195	Valid
47	0,492	0,195	Valid
48	0,507	0,195	Valid
49	0,384	0,195	Valid
50	0,604	0,195	Valid
51	0,343	0,195	Valid
52	0,332	0,195	Valid

## Lampiran 2.1

**Angket Kecerdasan Interpersonal (X<sub>2</sub>) Sesudah Uji Coba**

Nama : .....

Pendidikan terakhir : a. SLTA                      b. D<sub>2</sub>                      c. S<sub>1</sub>                      d. S<sub>2</sub>

Jenis kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Unit Kerja : MI .....

Lama Bekerja (th) : .....

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Berdo`alah sebelum memulai menjawab
2. Bacalah setiap item pertanyaan dengan cermat dan teliti
3. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia
4. Mohon semua item pertanyaan di isi dengan jujur tanpa kecuali
5. Angket ini di jamin kerahasiaannya

**Keterangan**

**SL** : Selalu

**SR** : Sering

**KD** : Kadang

**JR** : Jarang

**TP** : Tidak Pernah

## 2. Kecerdasan Interpersonal

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Mampu memberikan solusi bagi teman yang membutuhkan bantuan					
2	Orang lain paham akan informasi yang saya berikan					
3	Ketika ada orang yang belum saya kenal duduk disamping, saya acuhkan					
4	Saya Mempunyai pandangan positif kepada teman					
5	Saya mencari berbagai cara untuk menarik perhatian orang lain dalam memberikan informasi					
6	Memberikan saran dan kritik orang lain dengan bahasa yang halus dan mudah dipahami					
7	Saya menyesuaikan materi perbincangan dengan para pendengar					
8	Informasi dari atasan yang saya sampaikan kepada teman mudah dimengerti					
9	Dalam berbicara menghindari perkataan yang menyakiti dan mempermalukan orang lain					
10	Saya minta maaf jika melakukan kesalahan					
11	Saya memberi kritikan yang membangun kepada teman					
12	Saya membangkitkan semangat untuk meraih kesuksesan bersama					
13	Saya membantu kepala sekolah dalam pembinaan dan pengembangan ketrampilan para guru.					
14	Saya memberikan teladan dalam bekerja kepada orang lain					
15	Saya tidak peduli dengan musibah yang menimpa teman					
16	Menyalahkan teman yang kerjanya kurang bagus					
17	Mengutamakan kesopanan dalam berbicara					
18	Saya minder dengan teman yang lebih senior					
19	Saat orang lain bicara, saya menjadi pendengar yang baik dan memperhatikannya					
20	Saya berkata jujur walaupun menyakitkan					
21	Saya tidak berkonsentrasi bekerja jika sedang ada masalah					
22	Saya menasehati teman yang berbuat salah					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23	Saya memberikan dukungan secara langsung kepada orang lain yang berhasil					
24	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.					
25	Bagi orang yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saya mendorong agar berusaha lebih giat lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan.					
26	Saya iri jika ada teman yang berhasil					
27	Saya menyiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan orang lain					
28	Saya menghibur teman yang sedang sedih					
29	Saya mencari berbagai cara agar orang lain respek dan merasa puas dengan pekerjaan saya					
30	Saya menawarkan bantuan yang sesuai kepada orang lain dengan senang hati					
31	Saya menghargai kemajuan dan keberhasilan yang diraih orang lain					
32	Saya memberikan umpan balik kepada orang lain atas kemajuan mereka					
33	Saya bekerja dengan baik jika mendapatkan pujian					
34	Saya bekerja sama dengan orang lain					
35	Saya <i>sharing</i> dengan teman apabila ada masalah					
36	Saya senang bergaul dengan orang-orang dari berbagai macam latar belakang					
37	Saya menerima perbedaan pandangan yang muncul dalam kelompok					
38	Saya merasa bahwa keragaman bukan sesuatu yang menghambat					
39	Saya menentang sikap membeda-bedakan dan sikap tidak menghargai					
40	Saya bersedia berbagi informasi secara utuh dengan orang lain					
41	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat.					
42	Saya memberikan masukan tentang pemecahan masalah kemasyarakatan yang ada di sekitar saya.					
43	Saya banyak memberikan pemikiran dalam pengelolaan kegiatan organisasi kemasyarakatan yang ada di lingkungan saya.					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
44	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
45	Saya melaksanakan pekerjaan yang dapat ditiru oleh orang lain.					
46	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan siswa di sekolah.					
47	Dalam mengambil keputusan, saya mengedepankan kepentingan umum					
48	Saya senang membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
49	Saya dipilih dalam tim untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas profesi.					
50	Saya bersikap terbuka dalam bergaul dengan orang lain					
51	Saya mengemukakan pendapat dalam rapat					
52	Saya bergaul dengan teman di lingkungan sekolah					
54	Saya memberi masukan dalam rapat					

## Lampiran 2.2

## Uji Validitas Instrumen Kecerdasan Interpersonal

No.	No. Item Pertanyaan Kecerdasan Interpersonal											
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4
2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
6	3	2	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3
7	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3
8	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4
9	3	3	5	5	1	3	5	5	4	4	3	3
10	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	3	2
11	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3
12	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
13	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	3	4
14	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3
15	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
17	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3
18	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3
20	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
21	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4
22	4	4	5	5	1	3	5	5	5	5	2	4
23	4	2	5	4	3	4	4	2	3	5	4	4
24	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
25	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4
26	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4
27	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4
28	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4
29	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4

30	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	3
31	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	4	3
32	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
36	3	4	4	5	2	3	4	4	5	5	4	4
37	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5
38	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3
39	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	4
40	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4
41	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3
42	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
43	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4
44	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5
45	3	3	3	3	2	3	3	2	1	5	2	3
46	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3
47	3	3	2	4	4	3	3	4	5	5	4	4
48	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4
52	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4
53	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
54	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	4
56	3	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4
57	3	4	5	5	3	2	4	4	5	4	3	3
58	4	3	2	4	2	4	5	5	4	5	3	5
59	4	3	3	4	2	4	5	5	4	5	4	5
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5
62	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3

63	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
64	3	4	5	3	2	2	4	3	5	5	3	4
65	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
66	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3
67	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
68	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4
69	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
70	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4
71	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3
72	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	3	3
73	3	4	3	4	2	5	3	3	3	5	3	4
74	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5
75	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	3	3
76	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4
77	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5
78	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	4	3
79	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3
80	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3
81	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3
82	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3
83	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
84	4	3	4	5	2	4	3	4	5	5	4	4
85	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4
86	3	4	3	5	3	2	4	4	4	5	5	5
87	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3
89	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	3
92	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3
93	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
94	4	4	5	4	1	3	4	4	5	5	3	4
95	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4



13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4
3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4
2	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	2	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	5
3	3	4	3	4	5	3	2	3	2	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5
3	3	5	3	5	5	3	3	3	2	5	3	5
1	1	5	2	5	4	2	4	2	1	4	3	2
1	1	5	3	4	2	3	5	3	3	3	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5
4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4
3	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5
3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
2	2	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	5	4	5	4	4	2	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
3	2	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3
3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4
2	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	3	4
4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5
1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

3	3	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3
2	3	4	3	5	1	3	2	3	3	4	4	3
3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5
3	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4
4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	4	5
2	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5
4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4
1	2	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3
4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5
5	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4
3	4	3	4	5	3	4	1	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4
3	4	1	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3
2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4
5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5
5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5
3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4

4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4
3	3	5	4	5	3	4	2	4	2	4	2	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5
3	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	4	5
4	3	1	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4
3	3	5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3
2	1	5	3	4	1	3	3	3	1	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	4
3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4
3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4
2	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
2	1	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5
2	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4
3	3	5	5	5	4	5	2	5	2	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	2	4	3	5	3	3	3	3	4	2	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4
2	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5
3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4



26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
5	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5
4	1	3	1	4	4	1	5	5	4	4	4	4
5	2	3	1	3	5	3	5	4	3	4	5	5
4	2	4	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	2	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4
5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4
3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3
4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	3
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3
5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4
3	2	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4
5	2	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3

3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4
3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5
5	1	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5
5	4	4	2	5	5	3	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	2	3	5	4	5	4	4	4	3	4
5	1	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	3	4	1	5	5	5	3	5	4	5	5	5
5	2	3	2	4	5	3	5	4	4	4	5	5
5	3	4	2	4	5	3	5	5	5	4	4	4
4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5
5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4
3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3
5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4
3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	2	3	1	2	4	3	4	5	3	3	3	5
5	2	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	5
4	2	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	1	5	3	4	4	5
3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5

3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5
4	3	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5
4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	4	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4
5	2	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	5
5	3	4	1	3	3	2	5	3	4	3	2	1
5	2	2	2	3	4	1	3	3	5	3	3	4
5	3	5	1	3	4	3	5	5	5	4	4	4
5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5
5	2	4	5	3	4	4	1	5	5	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3
5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	1	5	4	5	4	5
5	1	3	1	2	4	4	5	4	5	4	4	5
5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	2	5	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	2	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4
4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4
4	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5
5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4



39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	1	4	4
5	5	5	3	2	4	3	5	5	5	2	4	2
3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4
3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
4	5	3	3	1	4	2	5	5	5	1	4	2
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	2	2	5
3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	2	5	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4
5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3
5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	4	3
2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	3	3	2	3	3	5	4	5	2	3	3
5	3	4	2	3	4	2	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3
5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3
3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3
4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	2	4	3
4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	3	3
4	4	2	2	2	2	3	5	4	4	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5
4	3	3	5	2	5	5	5	5	5	2	3	3
5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	3	4	3
4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	3	4
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	3	4
1	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3
1	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	1	3	4
1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3
2	4	2	2	2	3	4	5	4	5	2	5	2
4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	1	4	3
5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	2	3	4
5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4

5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5
5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5
5	4	3	2	2	5	4	4	4	4	3	5	3
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	2	5	5	2	5	3
5	4	3	2	2	4	4	1	4	5	4	4	3
2	1	3	3	4	5	5	3	4	3	1	1	3
5	5	3	3	2	5	4	2	5	5	1	4	2
1	4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	4	3
5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	3
5	5	5	3	3	4	4	2	5	5	3	3	2
4	3	3	3	3	4	3	1	4	5	2	4	3
5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	2
5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	3
5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	2
5	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	5
5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4
5	3	3	2	2	4	5	5	5	5	1	3	4
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3
5	5	5	2	2	4	4	5	4	5	2	5	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3
5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	1	5	4
5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	2	5	3
5	5	4	3	3	3	1	4	5	5	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3



			TOTAL
52	53	54	
3	2	2	195
4	3	3	199
3	3	2	196
5	2	3	177
3	3	4	193
4	3	3	197
2	3	2	174
3	4	3	195
3	3	3	196
4	5	2	177
5	5	4	198
3	4	3	198
5	3	4	208
5	4	4	215
5	5	2	206
2	1	2	173
4	5	3	193
4	4	4	192
4	4	4	184
5	4	4	205
2	3	2	178
4	4	3	197
4	4	4	200
4	4	3	198
5	4	3	200
4	2	3	202
4	2	3	192
4	4	4	206
4	3	2	177

4	4	4	210
5	3	3	183
5	5	2	214
4	4	3	208
4	5	4	214
4	3	3	196
4	4	3	209
5	3	3	232
4	5	3	221
5	4	3	197
5	5	3	206
4	2	3	166
5	3	4	195
5	4	4	227
5	3	4	227
2	5	3	185
4	5	4	202
4	3	3	193
5	3	4	243
5	5	3	237
4	5	3	246
5	5	3	200
5	5	3	196
5	3	4	242
5	5	3	245
4	4	3	209
5	3	2	183
5	3	4	190
5	3	3	217
5	4	3	222
4	4	4	208
5	4	3	209
5	3	3	207

5	4	4	217
5	5	3	205
5	1	5	251
5	4	5	234
5	4	4	222
3	2	2	209
5	3	5	252
4	4	3	209
5	3	3	196
5	5	2	140
3	4	3	178
4	5	3	211
5	5	3	203
5	4	2	195
4	4	3	198
5	4	3	193
4	4	3	198
5	4	3	198
4	4	3	193
5	3	3	198
5	4	4	227
4	5	4	200
5	4	4	219
5	4	5	213
3	3	3	197
5	5	5	214
3	4	4	192
4	3	3	196
3	3	3	170
5	4	3	201
5	3	3	222
5	4	3	214
4	3	3	196

4	3	3	195
5	4	3	228
5	4	4	228
5	5	3	234
5	5	5	257
5	4	4	221
5	4	4	234
3	3	3	197
3	3	3	198
5	3	4	237
4	3	3	198
5	2	3	206
5	4	4	227
0,481	0,164	0,541	
0,195	0,195	0,195	
Valid	T	Valid	

## Lampiran 2.3

## Hasil uji validitas angket kecerdasan interpersonal

No Butir instrumen	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,506	0,195	Valid
2	0,457	0,195	Valid
3	0,432	0,195	Valid
4	0,445	0,195	Valid
5	0,341	0,195	Valid
6	0,524	0,195	Valid
7	0,646	0,195	Valid
8	0,566	0,195	Valid
9	0,493	0,195	Valid
10	0,392	0,195	Valid
11	0,517	0,195	Valid
12	0,589	0,195	Valid
13	0,491	0,195	Valid
14	0,444	0,195	Valid
15	0,261	0,195	Valid
16	0,600	0,195	Valid
17	0,443	0,195	Valid
18	0,206	0,195	Valid
19	0,607	0,195	Valid
20	0,464	0,195	Valid
21	0,600	0,195	Valid
22	0,559	0,195	Valid
23	0,535	0,195	Valid
24	0,438	0,195	Valid
25	0,598	0,195	Valid
26	0,292	0,195	Valid
27	0,211	0,195	Valid
28	0,541	0,195	Valid
29	0,388	0,195	Valid
30	0,542	0,195	Valid
31	0,595	0,195	Valid
32	0,535	0,195	Valid
33	0,252	0,195	Valid
34	0,447	0,195	Valid
35	0,502	0,195	Valid
36	0,600	0,195	Valid
37	0,495	0,195	Valid

38	0,536	0,195	Valid
39	0,382	0,195	Valid
40	0,599	0,195	Valid
41	0,576	0,195	Valid
42	0,337	0,195	Valid
43	0,484	0,195	Valid
44	0,497	0,195	Valid
45	0,412	0,195	Valid
46	0,376	0,195	Valid
47	0,484	0,195	Valid
48	0,476	0,195	Valid
49	0,366	0,195	Valid
50	0,355	0,195	Valid
51	0,538	0,195	Valid
52	0,481	0,195	Valid
53	0,164	0,195	Tidak
54	0,541	0,195	Valid

## Lampiran 3.1

**Angket Kinerja Guru (Y) Sesudah Uji Coba**

Nama : .....

Pendidikan terakhir : a. SLTA                      b. D<sub>2</sub>                      c. S<sub>1</sub>                      d. S<sub>2</sub>

Jenis kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Unit Kerja : MI .....

Lama Bekerja (th) : .....

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Berdo`alah sebelum memulai menjawab
2. Bacalah setiap item pertanyaan dengan cermat dan teliti
3. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia
4. Mohon semua item pertanyaan di isi dengan jujur tanpa kecuali
5. Angket ini di jamin kerahasiaannya

**Keterangan**

**SL** : Selalu

**SR** : Sering

**KD** : Kadang

**JR** : Jarang

**TP** : Tidak Pernah

## 3. Kineja Guru

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya memasuki kelas untuk mengajar tepat waktu					
2	Saya mengakhiri pembelajaran lebih awal dari waktu yang ditentukan					
3	Saya memakai seragam sesuai dengan ketentuan					
4	Saya ijin ketika ada keperluan mendadak					
5	Saya menggunakan waktu mengajar untuk kepentingan pribadi					
6	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang saya ajarkan.					
7	Setiap mau mengajar saya mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran					
8	Saya mempersiapkan sarana pembelajaran yang dibutuhkan untuk mengajar					
9	Saya mempersiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar					
10	Saya berusaha optimal dalam mengelola proses pembelajaran di kelas untuk menghasilkan output yang bermanfaat.					
11	Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memanfaatkan seluruh fasilitas yang ada di sekolah.					
12	Saya menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar					
13	Saya memanfaatkan sarana pengajaran dalam kegiatan-kegiatan belajar mengajar.					
14	Saya mengemas kegiatan pembelajaran menjadi menarik					
15	Saya memaksimalkan penggunaan sarana/alat pembelajaran di dalam kegiatan belajar mengajar.					
16	Saya melakukan pretest sebelum memulai pengajaran					
17	Saya melakukan post test sesudah melakukan aktivitas pengajaran					
18	Saya memberi nilai sesuai dengan kemampuan siswa					
19	Saya memberi nilai pada setiap tugas siswa					
20	Saya memeriksa hasil ulangan harian secara cermat					
21	Saya membagikan kembali hasil ulangan kepada siswa					
22	Saya menyusun soal ulangan dengan mengacu pada tujuan pembelajaran yang telah ditentukan					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23	Dalam membuat soal ulangan saya memperhatikan tingkat kesukaran soal					
24	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya					
25	Saya mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya dimiliki					
26	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada siswa.					
27	Jika ada materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa					
28	Saya mengajar dengan suara lantang					
29	Pembelajaran yang saya berikan kepada siswa, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.					
30	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran					
31	Media pembelajaran yang saya gunakan, saya sesuaikan dengan materi					
32	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran.					
33	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan teknik yang mudah dipelajari siswa					
34	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut.					
35	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran.					
36	Saya memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar di kelas					
37	Saya memberikan pertanyaan secara lisan selama proses pembelajaran					
38	Saya menilai kegiatan siswa ketika sedang menjawab soal ulangan					
39	Saya memperhatikan kelancaran pelaksanaan kegiatan ulangan di kelas.					
40	saya membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar					
41	Untuk kelancaran kegiatan di kelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan dan lain-lain.					
42	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh.					
43	Saya dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan di sekolah.					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
44	Saya menggunakan bahasa yang sopan dalam bertutur kata					
45	Jika ada siswa yang melanggar taat tertib saya nasehati					
46	Saya berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar.					
47	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi siswa.					
48	Saya mendorong siswa menggunakan sarana belajar seoptimal mungkin.					
49	Saya memberikan arahan pada siswa tentang cara belajar yang baik					
50	Saya memberi nasehat pada siswa yang mengalami kesulitan dalam masalah pribadi					
51	Siswa yang tidak memiliki motivasi belajar, rancangan pembelajarannya saya susun dengan rancangan motivasional.					
52	Saya mendorong siswa-siswa untuk meningkatkan pengetahuan dengan melanjutkan pendidikan.					
53	Saya memberi penghargaan pada siswa yang berprestasi					

## Lampiran 3.2

## Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No.	No. Item Pertanyaan Kinerja Guru											
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4
2	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3
3	5	4	3	3	5	4	4	3	2	4	4	3
4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3
6	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3
7	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
8	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
10	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4
11	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
13	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
19	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4
22	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
24	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3
25	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3
26	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3

<b>27</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
<b>28</b>	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4
<b>29</b>	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5
<b>30</b>	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4
<b>31</b>	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3
<b>32</b>	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	3
<b>33</b>	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
<b>34</b>	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>35</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
<b>36</b>	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4
<b>37</b>	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
<b>38</b>	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3
<b>39</b>	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3
<b>40</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
<b>41</b>	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2
<b>42</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
<b>43</b>	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>44</b>	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	3
<b>45</b>	3	1	5	5	1	5	5	3	3	3	3	3
<b>46</b>	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
<b>47</b>	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
<b>48</b>	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>49</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
<b>50</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3
<b>51</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
<b>52</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
<b>53</b>	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3
<b>54</b>	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
<b>55</b>	3	2	3	4	5	4	4	4	2	4	5	5
<b>56</b>	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	4	4
<b>57</b>	4	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4

<b>58</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
<b>59</b>	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>60</b>	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>61</b>	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
<b>63</b>	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4
<b>64</b>	4	2	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
<b>66</b>	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3
<b>67</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
<b>68</b>	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4
<b>69</b>	4	1	4	4	3	2	3	4	3	5	5	5
<b>70</b>	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
<b>71</b>	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4
<b>72</b>	4	2	5	5	1	3	4	5	3	3	4	4
<b>73</b>	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5
<b>74</b>	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4
<b>75</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
<b>76</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
<b>77</b>	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
<b>78</b>	4	4	5	1	4	5	4	4	4	5	4	3
<b>79</b>	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3
<b>80</b>	4	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	3
<b>81</b>	4	4	5	1	4	3	4	4	4	5	4	3
<b>82</b>	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4
<b>83</b>	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
<b>84</b>	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
<b>85</b>	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5
<b>86</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
<b>87</b>	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4
<b>88</b>	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4



---

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	3	5
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5
4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	2
5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4

5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5
4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4
4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5
3	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5
3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	4
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	3	5
4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5
3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5

4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	5	2	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5
2	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3
5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3
4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5





3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4
3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
3	4	2	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3
3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
1	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4
2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4
3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5
1	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5
3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3
4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5

5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	3	5	5	2	2	4	5	3	5	5	5	5
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4
3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
2	5	4	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5
2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3
4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
1	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
1	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4
1	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4
5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4



---

39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3
4	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	3
5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3
4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3
4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	5	5	5	5	2	3	5	4	1
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	4	2	2	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	2
4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5

5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3
5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5
5	4	3	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3
5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4
4	4	3	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4
4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	4	4	3
4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	4	3	2
4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	4	3	2
4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	4	4	1	4	4	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4



		TOTAL
52	53	
5	5	236
5	5	242
4	3	204
5	5	220
5	5	216
5	5	224
5	5	245
5	4	230
5	4	243
5	4	218
5	4	237
5	5	222
4	5	229
5	3	245
4	5	216
5	4	251
4	4	223
5	4	244
5	4	228
4	4	218
5	5	236
5	5	252
5	4	210
4	3	212
5	4	212

5	4	201
4	4	214
5	4	201
5	5	232
3	2	198
5	4	223
5	4	241
5	5	254
4	4	215
5	5	251
5	4	195
5	5	256
5	5	231
5	4	202
5	4	230
4	3	178
3	3	180
4	4	224
5	5	229
5	3	202
4	3	221
5	3	213
4	5	230
5	4	217
4	3	230
5	5	230
5	5	229
4	3	218
4	3	216
4	4	221
5	5	227

5	4	227
5	5	230
5	4	233
4	4	210
4	5	227
4	3	217
4	3	218
5	4	225
4	4	214
5	3	193
5	4	230
5	3	232
5	3	230
4	4	212
4	5	227
5	5	223
4	3	233
5	3	225
4	3	213
5	4	221
5	5	248
5	3	209
4	4	210
4	4	202
4	4	202
4	4	207
5	4	246
5	4	234
4	4	225
5	5	243
4	3	215

5	4	237
5	3	247
4	4	232
5	3	172
4	3	219
4	4	212
4	3	233
4	3	214
3	3	176
5	5	249
4	3	202
4	3	230
4	3	229
5	4	239
4	3	232
4	3	231
5	5	265
4	3	233
5	5	246
5	4	222
4	5	230
0,444	0,459	
0,195	0,195	
Valid	Valid	