

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME  
GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SMA NEGERI 7 BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh:**

**ARIEFA ALYASA  
NPM: 2302120091**



**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2025**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ARIEFA ALYASA**  
**NPM: 2302120091**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME  
GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SMA NEGERI 7 BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

Pembimbing I

**Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Pembimbing II

**Zikrillah, S.E., M.M**  
**NIK. 19830303 201203 1 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi,

  
**Dr. Marlizar, SE, MM**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**ARIEFA ALYASA**  
**NPM: 2302120091**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME  
GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SMA NEGERI 7 BANDA ACEH**

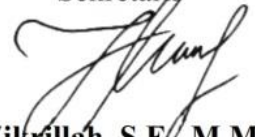
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

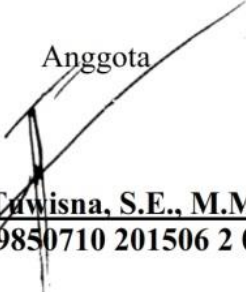
Ketua

  
**Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Sekretaris

  
**Zikrillah, S.E., M.M**  
**NIK. 19830303 201203 1 001**

Anggota

  
**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

Anggota

**Sulfitra, S.Si, M.Si**  
**NIK. 19751027 201001 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Dr. Tuwisna, S.E., MM**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 18 Agustus 2025  
Yang Menyatakan



**ARIEFA ALYASA**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ariefa Alyasa  
NPM : 2302120091  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 7 BANDA ACEH.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 18 Agustus 2025

Banda Aceh, 18 Agustus 2025  
Yang Menyatakan



**ARIEFA ALYASA**

## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ayahanda yaitu Radhian S.T dan Ibunda Irna Rahmaini, S.Pd tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Abangku drh.Faris Iryandi dan Adikku Zharfan Zulmahya tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak. Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini
9. Bapak Zikrillah, S.E., M.M. Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
10. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 19 Agustus 2025

Ariefa Alyasa

## DAFTAR ISI

|                                                                                  | Halaman       |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                                      | <b>i</b>      |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                                          | <b>iii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                                        | <b>vi</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                                       | <b>vii</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                                     | <b>viii</b>   |
| <b>ABSTRAK.....</b>                                                              | <b>ix</b>     |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                                            | <b>x</b>      |
| <br><b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>                                            | <br><b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                                              | 1             |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....                                             | 7             |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                                       | 7             |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                                      | 8             |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                                               | 9             |
| <br><b>BAB II    TINJAUAN KEPUSTAKAAN .....</b>                                  | <br><b>10</b> |
| 2.1 Landasan Teori .....                                                         | 10            |
| 2.1.1 Kinerja Guru .....                                                         | 10            |
| 2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru .....                                              | 10            |
| 2.1.1.2 Fungsi Kinerja Guru.....                                                 | 11            |
| 2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi<br>Kinerja Guru .....                    | 11            |
| 2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru .....                                             | 12            |
| 2.1.2 Komunikasi <i>Interpersonal</i> .....                                      | 13            |
| 2.1.2.1 Definisi Komunikasi <i>Interpersonal</i> .....                           | 13            |
| 2.1.2.2 Fungsi Komunikasi <i>Interpersonal</i> .....                             | 14            |
| 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi<br>Komunikasi <i>Interpersonal</i> ..... | 15            |
| 2.1.2.4 Indikator Komunikasi <i>Interpersonal</i> .....                          | 16            |
| 2.1.3 Profesionalisme Guru .....                                                 | 16            |
| 2.1.3.1 Definisi Profesionalisme Guru .....                                      | 16            |
| 2.1.3.2 Fungsi Profesionalisme Guru .....                                        | 17            |
| 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi<br>Profesionalisme Guru .....            | 17            |
| 2.1.3.4 Indikator Profesionalisme Guru .....                                     | 18            |
| 2.1.4 Etika Kerja.....                                                           | 18            |
| 2.1.4.1 Definisi Etika Kerja.....                                                | 18            |
| 2.1.4.2 Fungsi Etika Kerja.....                                                  | 19            |
| 2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi<br>Etika Kerja.....                      | 20            |
| 2.1.4.4 Indikator Etika Kerja .....                                              | 20            |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel .....                                                | 21            |
| 2.3 Penelitian Terdahulu.....                                                    | 23            |

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| 2.4 Kerangka Pemikiran .....                             | 29        |
| 2.5 Hipotesis Penelitian .....                           | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                   | <b>31</b> |
| 3.1 Desain penelitian .....                              | 31        |
| 3.1.1 Tujuan penelitian .....                            | 31        |
| 3.1.2 Jenis Penelitian .....                             | 32        |
| 3.1.3 Horizon Waktu .....                                | 32        |
| 3.1.4 Unit Analisis .....                                | 33        |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....                 | 34        |
| 3.2.1 Populasi .....                                     | 34        |
| 3.2.2 Sampel .....                                       | 35        |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....             | 35        |
| 3.4 Definisi dan Operasional variabel .....              | 37        |
| 3.5 Teknik Analisi Data .....                            | 39        |
| 3.6 Analisis Persepsi Responden .....                    | 40        |
| 3.7 Pengujian Data .....                                 | 41        |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                | 41        |
| 3.7.2 Uji Reabilitas .....                               | 42        |
| 3.8 Pengujian Asumsi Klasik .....                        | 42        |
| 3.8.1 Uji Normalitas .....                               | 42        |
| 3.8.2 Uji Multikolineraitas .....                        | 43        |
| 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....                      | 43        |
| 3.9 Pengujian Hipotesis .....                            | 44        |
| 3.9.1 Uji Parsial (Uji t) .....                          | 44        |
| 3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....                         | 45        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>       | <b>47</b> |
| 4.1 Gambaran Umum SMA Negeri 7 Banda Aceh .....          | 47        |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                        | 49        |
| 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....           | 51        |
| 4.3.1 Uji Validitas .....                                | 51        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas .....                             | 52        |
| 4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....        | 53        |
| 4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru ..... | 54        |
| 4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi         |           |
| <i>Interpersonal</i> .....                               | 55        |
| 4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme    |           |
| Guru .....                                               | 57        |
| 4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Etika kerja .....  | 59        |
| 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....                         | 61        |
| 4.4.1 Uji Normalitas .....                               | 61        |
| 4.4.2 Uji Multikolineraitas .....                        | 63        |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                      | 64        |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                      | 65        |
| 4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap              |           |
| Variabel Dependen .....                                  | 65        |
| 4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....            | 67        |

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....                                                                 | 68        |
| 4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....                                                               | 69        |
| 4.6 Pembahasan .....                                                                                        | 70        |
| 4.6.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme<br>Guru dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru..... | 70        |
| 4.6.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja<br>Guru .....                                      | 71        |
| 4.6.3 Pengaruh Profesionalisme Guruterhadap Kinerja<br>Guru .....                                           | 72        |
| 4.6.4 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru .....                                                      | 73        |
| 4.7 Implikasi Penelitian.....                                                                               | 73        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                     | <b>75</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                        | 75        |
| 5.2 Saran.....                                                                                              | 75        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                 | <b>77</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                                                                               | <b>80</b> |

## DAFTAR TABEL

Halaman

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Rekapitulasi Ketepatan Penyelesaian Tugas<br>Guru SMA Negeri 7 Banda Aceh .....                   | 5  |
| Tabel 1.2 Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMA<br>Negeri 7 Banda Aceh Menyangkut Profesionalisme ..... | 6  |
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya .....                                                                 | 26 |
| Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian .....                                                                    | 33 |
| Tabel 3.2 Data Guru (ASN) pada SMA Negeri 7 Banda Aceh .....                                                | 34 |
| Tabel 3.3 Skala Likert .....                                                                                | 36 |
| Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel .....                                                               | 38 |
| Tabel 3.5 Persepsi Berdasarkan Interval Skor .....                                                          | 40 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....                                                                     | 50 |
| Tabel 4.2 Uji Validitas .....                                                                               | 51 |
| Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha) .....                                                    | 53 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....                                                           | 54 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Komunikasi <i>Interpersonal</i> .....                                        | 56 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru .....                                                   | 57 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Etika Kerja .....                                                            | 59 |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas .....                                                                              | 61 |
| Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas .....                                                         | 63 |
| Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap<br>Variabel Terikat .....                         | 65 |
| Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi .....                                                                  | 67 |
| Tabel 4.12 Uji Parsial t-test .....                                                                         | 68 |
| Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova) .....                                                           | 69 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                     | Halaman |
|-----------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....                 | 29      |
| Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram .....           | 62      |
| Gambar 4.2 Gambar P-Plot .....                      | 62      |
| Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas..... | 64      |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                     | Halaman |
|-----------------------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....                | 80      |
| Lampiran 2 Tabulasi Data.....                       | 83      |
| Lampiran 3 SPSS Out Put.....                        | 84      |
| Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel ..... | 97      |

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME  
GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA  
NEGERI 7 BANDA ACEH**

**ARIEFA ALYASA**  
**NPM: 2302120091**

**Pembimbing I : Syamsidar**  
**Pembimbing II : Zikrillah**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 guru. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, dan Etika Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,674, yang berarti 67,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan komunikasi, profesionalisme, dan etika kerja secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja guru. Rekomendasi diberikan kepada pihak sekolah agar mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala guna mendukung peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Guru, Etika Kerja, Kinerja Guru,*

**THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION, TEACHER  
PROFESSIONALISM, AND WORK ETHICS ON TEACHER  
PERFORMANCE AT SMA NEGERI 7 BANDA ACEH**

**ARIEFA ALYASA**  
**NPM: 2302120091**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of Interpersonal Communication, Teacher Professionalism, and Work Ethics on Teacher Performance at SMA Negeri 7 Banda Aceh. A quantitative survey method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 66 teachers. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 27.0. The results indicate that individually, Interpersonal Communication, Teacher Professionalism, and Work Ethics each have a positive and significant effect on Teacher Performance. Furthermore, these three variables simultaneously have a significant influence on Teacher Performance, with a coefficient of determination (Adjusted  $R^2$ ) of 0.674, meaning that 67.4% of the variation in teacher performance is explained by these variables. The findings highlight the importance of developing communication skills, professionalism, and work ethics concurrently to improve teacher performance. Recommendations are provided for the school management to regularly conduct training and competency development to support the enhancement of teacher performance.*

***Keywords: Interpersonal Communication, Teacher Professionalism, Work Ethics, Teacher Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi untuk mencapai tujuan didukung dengan adanya tenaga kerja. Baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, yang mana tenaga kerja merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, daya pikir dan usaha mereka kepada organisasi tersebut. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi dan sebagai unsur utama dalam menggerakkan, memikirkan dan merencanakan perkembangan tercapainya tujuan dari instansi maupun perusahaan tersebut.

Institusi pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), seperti SMA Negeri 7 Banda Aceh, memiliki peran strategis dalam membentuk peserta didik yang berkualitas, berkarakter, dan mampu bersaing di era globalisasi. Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Untuk mewujudkan proses pendidikan yang efektif dan bermakna, guru harus menunjukkan sikap dan perilaku yang mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, profesionalisme, serta menjunjung tinggi etika kerja. Dengan demikian, kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan akan sejalan dengan dinamika perkembangan masyarakat serta kebutuhan generasi penerus bangsa.

Komunikasi menurut beberapa ahli adalah proses penyampaian pesan yang melibatkan pengirim dan penerima dengan tujuan untuk mencapai pemahaman

bersama dan mempengaruhi perilaku. (Mortensen 2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak. Sementara itu, (Melia et al. (2024) Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama.

Selain Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme guru merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Profesionalisme guru dapat dimaknai sebagai suatu sikap, komitmen, dan kemampuan guru dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi tersebut mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007.

Seorang guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pembelajaran, tetapi juga mampu menerapkan strategi mengajar yang efektif, membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik, serta menjunjung tinggi etika profesi. Profesionalisme yang dimiliki oleh guru akan berimplikasi langsung terhadap terciptanya suasana pembelajaran yang kondusif, peningkatan motivasi belajar siswa, serta tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja ini mencakup kemampuan guru dalam

merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta membimbing peserta didik secara optimal. Guru dituntut untuk menguasai materi ajar, menerapkan metode yang tepat, menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kurikulum. Menurut Farisi et al. (2020), Kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.

Etika kerja merupakan aspek penting yang mendukung tercapainya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam lingkungan pendidikan. Etika kerja di sini mencakup sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, disiplin, kejujuran, dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Bagi seorang guru, etika kerja tidak hanya berhubungan dengan cara mereka mengelola kelas dan menyampaikan materi ajar, tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, serta pihak lain seperti orang tua siswa dan masyarakat. Etika kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif, yang tidak hanya meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Etika kerja berarti memberikan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan yang menjadi dasar dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. (Jufiren 2021). Oleh karena itu, etika kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan peserta didik. Menurut (Ferawati et al., 2020), etika kerja merupakan pasangan perilaku kerja yang positif berakar dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang teguh, serta komitmen terhadap paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-

prinsip yang menganut, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang ingin dicapai, termasuk pada karakter utama, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, serta kode perilaku bagi para pemeluknya.

SMA Negeri 7 Banda Aceh merupakan bagian dari instansi pemerintah pada sektor pendidikan yang sudah berdiri sejak 1999 hingga saat ini, guru memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pelayanan secara optimal melalui tugas pokok masing-masing yang sudah ditetapkan, sehingga didorong untuk meningkatkan kinerja berdasarkan tugas yang diberikan. Guru mempunyai tugas dan fungsi masing-masing sebagai standar dalam penyelesaian tugas. Sebelum proses belajar mengajar dilaksanakan guru dituntut untuk menyelesaikan beberapa administrasi seperti menyiapkan perangkat mengajar, mengisi buku kelas, bahkan menyiapkan soal ujian semester dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Namun masih ada pekerjaan yang melewati batas waktu penyelesaian dari kesepakatan dalam rapat Dinas dipimpin oleh kepala sekolah. Hal ini didukung, berdasarkan data yang ditemukan oleh peneliti menyangkut kinerja guru, berhubungan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Penelitian ini akan memfokuskan pada SMA Negeri 7 Banda Aceh yang berlokasi di Jl. Krueng Jambo Aye No.1, Geuceu Komp., Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh 23122. Berikut Data rekapitulasi ketepatan waktu penyelesaiain tugas terdapat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Ketepatan Penyelesaian Tugas Guru SMA Negeri 7**  
**Banda Aceh**

| No | Jenis Tugas                    | Tepat Waktu | Tidak Tepat Waktu | Tidak Menyelesaikan | Keterangan |
|----|--------------------------------|-------------|-------------------|---------------------|------------|
| 1  | Menyiapkan perangkat mengajar  | 6           | 9                 | 0                   | 15 Guru    |
| 2  | Menulis buku kelas             | 7           | 8                 | 0                   | 15 Guru    |
| 3  | Membuat soal ujian semester    | 10          | 5                 | 0                   | 15 Guru    |
| 4  | Mengisi/rekap absensi siswa    | 5           | 10                | 0                   | 15 Guru    |
| 5  | Mengisi daftar batas pelajaran | 8           | 7                 | 0                   | 15 Guru    |

*Sumber: Data Sekunder SMA Negeri 7 Banda Aceh tahun 2025*

Berdasarkan Data yang dilakukan hasil survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 3 Maret 2025 dengan mewawancarai 15 orang guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh tersebut pada table 1.1 diatas Rekapitulasi Ketepatan Penyelesaian Tugas Guru SMA Negeri 7 Banda Aceh masih ada beberapa pegawai yang mengerjakan tugasnya belum tepat waktu dan juga ini ditemukan Pencapaian Kinerja Guru berdasarkan *Supervisor Peneliti Internal* (SPI) dapat dikatakan belum cukup optimal.

Hasil wawancara yang dilakukan di SMA Negeri 7 Banda Aceh menunjukkan bahwa masalah pertama yang dihadapi adalah minimnya komunikasi *Interpersonal* antar guru. Beberapa guru merasa enggan untuk berbagi informasi atau pengalaman dengan rekan sejawat, yang berdampak pada terbatasnya kolaborasi dalam lingkungan kerja. Ketidakhadiran komunikasi yang efektif antar guru menghambat mereka dalam berbagi strategi pembelajaran yang efektif, menghadapi masalah di kelas, serta menangani tantangan yang dihadapi siswa. Hal ini berpotensi menurunkan kinerja guru secara keseluruhan.

Permasalahan kedua yang ditemukan berkaitan dengan profesionalisme guru, yang dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas pembelajaran. Keterbatasan tersebut meliputi kurangnya alat peraga yang memadai, seperti model fisika, alat perhitungan matematika, serta peralatan eksperimen di laboratorium kimia dan biologi. Kekurangan fasilitas ini menyebabkan guru kesulitan dalam menjelaskan konsep-konsep pembelajaran secara maksimal, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survei Pra Penelitian Pada Guru SMA Negeri 7 Banda Aceh**  
**Menyangkut Profesionalisme**

| No | Pertanyaan                                                        | Ya    |     | Tidak |     | Total |
|----|-------------------------------------------------------------------|-------|-----|-------|-----|-------|
|    |                                                                   | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang |
| 1  | Bpk/Ibu selalu melaksanakan perintah yang diberikan oleh pimpinan | 13    | 87% | 2     | 13% | 15    |
| 2  | Dalam menjalankan tugas Bpk/Ibu selalu teliti                     | 10    | 67% | 5     | 33% | 15    |

*Sumber: Data Sekunder SMA Negeri 7 Banda Aceh tahun 2025*

Permasalahan terakhir yang diidentifikasi adalah rendahnya etika kerja di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Salah satu contohnya adalah penilaian kinerja yang masih terbatas pada beberapa aspek tertentu, seperti pengajaran di kelas, tanpa memperhitungkan aspek lainnya yang juga penting, seperti pengelolaan kelas, hubungan dengan siswa, atau kontribusi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pendekatan penilaian yang demikian dapat menghasilkan evaluasi yang tidak komprehensif, sehingga tidak mencerminkan seluruh usaha dan dedikasi guru dalam mendidik. Akibatnya, guru dapat merasa penilaian yang diberikan tidak

adil dan tidak mencerminkan kinerja mereka secara keseluruhan, yang berpotensi menurunkan semangat dan Etika Kerja guru.

Dari beberapa latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara Simultan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi *Interpersonal* terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan Kinerja Guru melalui Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, dan Etika Kerja.
  - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
  - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru.
  - b. Bagi para pihak yang terkait termasuk SMA Negeri 7 Banda Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan

keputusan dalam upaya peningkatan Kinerja Guru.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, Etika Kerja dan Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Guru**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru**

Menurut Eni Puji Estuti (2025) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kartiko (2024) menjelaskan bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hartini, dkk (2021) menyatakan “Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja Guru sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja Guru secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya karena jika tidak ada dorongan maka para pegawainya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya”.

Supardi (2020) menyatakan Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar

peserta didik. Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja pegawai dimana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai merupakan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai dimana pekerjaan pegawai tersebut diberikan oleh organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja dan dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh pegawai dan organisasi atau instansi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2020) Fungsi kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik, yang mencakup:

1. Perencanaan.  
Kemampuan guru dalam menyusun rencana dan program pembelajaran mencerminkan kualitas profesionalisme
2. Pelaksanaan.  
Kegiatan guru dalam aktivitas pembelajaran yang efektif di kelas setiap harinya
3. Evaluasi pembelajaran.  
Proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan informasi guna menentukan sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai.

#### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Menurut Sari, et al (2022) sebagai berikut:

- a. Stres Kerja
  1. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 56,8%.

2. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,4%, yang kemudian memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung sebesar 9,8%.
  3. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja guru baik secara langsung maupun melalui penurunan kepuasan kerja.
- b. Etika Kerja
1. Etika Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 37,9%.
  2. Etika Kerja juga memengaruhi kepuasan kerja sebesar 85,2%, yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja guru secara tidak langsung sebesar 13,4%.
  3. Ini menandakan bahwa Etika Kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung dan melalui peningkatan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan Kerja
1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 15,7%.
  2. Kepuasan kerja juga menjadi variabel mediasi antara stres kerja dan Etika Kerja terhadap kinerja guru.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru**

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas Kinerja Gurunya, maka intansi perlu mengukur Kinerja Guru. Untuk mengukur Kinerja Guru, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan Kinerja Guru pula. Menurut Silaen, dkk (2021) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja  
Mengacu pada tingkat kesempurnaan tugas yang diselesaikan, mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi terhadap kualitas hasil pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja  
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, baik dalam unit maupun siklus aktivitas, dalam jangka waktu tertentu.
3. Ketepatan Waktu  
Mengukur sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta kemampuan memanfaatkan waktu secara efisien.
4. Efektifitas  
Menilai kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Komitmen  
Mencerminkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan peran mereka dalam organisasi.

## **2.1.2 Komunikasi *Interpersonal***

### **2.1.2.1 Definisi Komunikasi *Interpersonal***

Menurut Mulyana, D. (2020), Komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang melibatkan pengirim dan penerima dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama dan mempengaruhi perilaku. Mortensen (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak.

Sementara itu, Pace, R. W. (2021) mengemukakan bahwa Komunikasi *Interpersonal* atau komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka, memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung dan komunikan menanggapi pada saat yang bersamaan.

Dalam berkomunikasi pesan yang diterima bukan ciri utama keberhasilan suatu komunikasi komunikasi tidak hanya sekedar proses penyampaian informasi dan simbol-simbol yang dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan yang di dalamnya terdapat perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan hal tersebut. Proses pengalihan informasi tersebut selalu mengandung pengaruh-pengaruh tertentu.

Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan antar pribadi (*Interpersonal*) yang baik. Bentuk dari komunikasi antar pribadi (*Interpersonal*) dapat dibedakan atas dua bagian, pertama komunikasi diadik, yaitu komunikasi yang berlangsung antar dua orang, dan komunikasi triadik, yaitu komunikasi antar

pribadi yang pelakunya terdiri dari tiga orang. Apabila dibandingkan dengan komunikasi triadik, maka komunikasi diadik lebih efektif, karena komunikator memusatkan perhatiannya kepada seorang komunikan, sehingga seorang komunikator dapat menguasai *fram of reference* komunikan sepenuhnya. Selain itu, umpan balik yang berlangsung juga terjadi, hal ini disebabkan karena proses komunikasi yang berlangsung efektif.

Pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi (*Interpersonal*) adalah komunikasi yang terjadi antara komunikator dan komunikasi secara langsung dan menghasilkan sebuah umpan balik seketika. Komunikasi antar pribadi (*Interpersonal*) ini dapat berlangsung diantara sesama rekan kerja ataupun dari atasan kepada bawahannya. Komunikasi antar pribadi (*Interpersonal*) merupakan dasar dari kebanyakan pergaulan dalam organisasi. Setiap orang dalam organisasi bergaul satu sama lain dalam kelompok mereka sendiri maupun antar kelompok.

#### **2.1.2.2 Fungsi Komunikasi *Interpersonal***

Menurut Ashria, A. (2020) bahwa komunikasi *Interpersonal* memiliki fungsi utama sebagai kerangka kerja untuk memahami dinamika hubungan antarindividu, baik dalam situasi informal sehari-hari maupun dalam konteks hubungan yang lebih formal. menekankan bahwa teori komunikasi *Interpersonal* mencakup aspek-aspek seperti persepsi diri dan orang lain, pengaruh kekuasaan, konflik, aspek emosional, dan strategi komunikasi yang digunakan dalam berbagai konteks hubungan pribadi. Teori ini dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan dinamika komunikasi antarindividu, membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi hubungan, dan memberikan kerangka kerja bagi

pengembangan keterampilan komunikasi yang sehat dan efektif dalam berbagai konteks *Interpersonal*.

Dalam era digital, pentingnya memahami hubungan sosial yang terjadi melalui platform teknologi informasi dan komunikasi, seperti media sosial dan aplikasi pesan instan. Hubungan sosial dalam era digital mencakup interaksi dan koneksi antarindividu yang terjadi melalui platform-platform tersebut, memungkinkan orang untuk saling berkomunikasi, berbagi informasi, dan membangun relasi tanpa batas geografis atau batasan waktu. Dengan demikian, fungsi komunikasi *Interpersonal* menurut Ashria, A. (2020) adalah sebagai alat untuk memahami dan mengelola dinamika hubungan antarindividu, baik dalam konteks tradisional maupun digital, serta sebagai kerangka kerja untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif dalam berbagai situasi.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi *Interpersonal***

Menurut Kamarudin dkk (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi *Interpersonal* yaitu:

- a. **Pemikiran Kreatif.**  
Kemampuan untuk berpikir secara inovatif dan fleksibel dalam menyampaikan dan menerima informasi.
- b. **Tingkah Laku Beretika.**  
Perilaku yang mencerminkan nilai-nilai moral dan etika dalam interaksi sosial, seperti kejujuran, rasa hormat, dan tanggung jawab.
- c. **Penyelesaian Masalah.**  
Kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan konflik atau hambatan dalam komunikasi secara efektif.

Ketiga faktor ini secara signifikan mempengaruhi komunikasi *Interpersonal* mahasiswa kerja sosial tahun akhir di universitas awam. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan kurikulum dan pelatihan untuk

meningkatkan keterampilan komunikasi *Interpersonal* mahasiswa, yang esensial dalam praktik kerja sosial profesional.

#### **2.1.2.4 Indikator Komunikasi *Interpersonal***

Indikator komunikasi *Interpersonal* menurut (Maman Rukmana 2021), yaitu:

1. Keterbukaan  
Kemauan untuk menerima dan memberikan informasi dengan senang hati.
2. Empati  
Kemampuan merasakan dan memahami perasaan orang lain.
3. Sikap Mendukung  
Menciptakan situasi yang mendukung komunikasi yang efektif.
4. Sikap Positif  
Menunjukkan perasaan positif terhadap diri sendiri dan orang lain.
5. Kesetaraan  
Mengakui bahwa setiap individu memiliki nilai dan kontribusi yang penting.

#### **2.1.3 Profesionalisme Guru**

##### **2.1.3.1 Definisi Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar. Profesionalisme yang tinggi ditandai dengan keinginan yang kuat untuk terus meningkatkan dan memelihara sikap serta perilaku sebagai perwujudan keprofesionalannya (Eliza, 2022). Menurut (Mu'arifin & Nurhasan (2022) menyatakan bahwa profesionalisme profesionalisme guru mengacu pada kemampuan dan kualitas guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Profesionalisme guru melibatkan berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan komitmen terhadap profesinya.

Selain pengetahuan, keterampilan pedagogis juga menjadi komponen kunci dalam profesionalisme guru. Keterampilan pedagogis mencakup

kemampuan dalam merencanakan pembelajaran yang efektif, menerapkan strategi pengajaran yang tepat, menggunakan berbagai metode dan teknik pembelajaran, serta mampu mengevaluasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Guru yang profesional juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, aman, dan stimulatif bagi semua siswa.

### **2.1.3.2 Fungsi Profesionalisme Guru**

Menurut Hamzah B. Uno & Ahmad Nur Abdurrahman (2021) Guru profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi untuk merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik, adapun Fungsinya yaitu:

1. Mengembangkan proses pembelajaran yang berpusat pada siswa.  
Guru berperan sebagai fasilitator yang membimbing siswa dalam menemukan dan membangun pengetahuan mereka sendiri melalui pengalaman belajar yang bermakna dan relevan.
2. Meningkatkan daya saing lulusan.  
Mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.
3. Menjamin akuntabilitas dan kredibilitas pendidikan.  
memastikan bahwa seluruh proses pendidikan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan dapat dipercaya oleh semua pemangku kepentingan

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Guru**

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme, menurut Mu'arifin & Nurhasan (2022) adalah:

- 1 Pengetahuan dan Penguasaan Materi.  
Guru harus memiliki pengetahuan yang mendalam dan luas tentang mata pelajaran yang diajarkan agar dapat mengajar dengan efektif.
- 2 Keterampilan Pedagogis.  
Kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan metode yang tepat dan variatif.
- 3 Sikap Profesional.  
Integritas, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen tinggi terhadap profesinya sangat penting dalam menunjang profesionalisme guru.

- 4 Pengembangan Diri  
Guru perlu terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan agar tetap relevan dengan perkembangan pendidikan.
- 5 Kemampuan Komunikasi.  
Kemampuan berkomunikasi dengan siswa, rekan guru, orang tua, dan masyarakat membantu membangun hubungan profesional yang mendukung proses belajar mengajar.
- 6 Lingkungan Kerja yang Mendukung.  
Dukungan dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan fasilitas memadai turut mempengaruhi profesionalisme guru.

#### **2.1.3.4 Indikator Profesionalisme Guru**

Menurut (E. Mulyasa 2021) profesional guru, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik  
kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi dan pengembangan pembelajaran yang mendidik secara efektif dan berkelanjutan
2. Kompetensi Kepribadian  
kemampuan personal guru yang mencerminkan kepribadian yang mantap, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan memiliki integritas moral yang tinggi.
3. Kompetensi Sosial  
kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar, dengan menunjukkan sikap inklusif, empatik, dan kolaboratif.
4. Kompetensi Profesional  
kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam, mencakup penguasaan terhadap isi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pembelajaran, serta kemampuan mengembangkan materi secara kreatif sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

#### **2.1.4 Etika Kerja**

##### **2.1.4.1 Definisi Etika Kerja**

Etika kerja adalah nilai-nilai dan norma-norma etis atau moral yang dijadikan pegangan bagi seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya dalam mengatur perilaku mereka dalam kegiatan fisik, psikologis, dan mental untuk

memproduksi barang atau jasa (Mangunhardjana (2021). Menurut Jufiren (2021) Etika kerja berarti memberikan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atau sesuatu yang dijadikan pegangan bagi seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya untuk mengatur perilaku mereka dalam kegiatan fisik, psikologis, dan jasa dalam menyelesaikan urusan. Adrianto (2020) Etika adalah refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma yang digunakan sebagai sarana pengendalian diri. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

#### **2.1.4.2 Fungsi Etika kerja**

Santoso & Wijaya (2023) menjelaskan bahwa etika kerja berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan penerapan etika kerja yang baik, karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, etika kerja membantu menciptakan budaya kerja yang positif di dalam organisasi, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan berkelanjutan.

Menurut Fauzan (2022), etika kerja memiliki beberapa fungsi penting dalam dunia kerja, yaitu:

1. Membangun Reputasi Organisasi.  
Etika kerja yang konsisten membantu membangun citra positif organisasi di mata publik.
2. Meningkatkan Kepercayaan Pelanggan dan Mitra Bisnis.  
Dengan menjalankan etika kerja yang baik, organisasi memperoleh kepercayaan dari pelanggan dan mitra bisnis.
3. Menjamin Kualitas Kerja.

Etika kerja mendorong karyawan untuk menjaga kualitas dan standar kerja yang tinggi.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Profesional.

Etika kerja menumbuhkan budaya kerja yang profesional dan saling menghormati antar karyawan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja**

Menurut Suwanto (2024) etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Karakter dan Moral Pribadi.

Etika kerja dipengaruhi oleh karakter dan moral individu, termasuk nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas. Individu dengan karakter yang kuat cenderung memiliki etika kerja yang tinggi.

2. Etika Kerja.

Etika Kerja berperan sebagai pendorong dalam meningkatkan etika kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menunjukkan perilaku kerja yang etis.

3. Budaya Organisasi.

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai etika, dapat memperkuat etika kerja karyawan.

4. Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang menekankan pada etika dan memberikan contoh perilaku etis dapat memengaruhi etika kerja karyawan.

5. Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja yang luas dapat membentuk pemahaman dan penerapan etika kerja yang lebih baik.

#### **2.1.4.4 Indikator Etika Kerja**

Ada beberapa indikator etika kerja Menurut Aini, Nurtjahjani & Dhakirah (2020) yaitu:

1. Bertanggung Jawab

Menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2. Kerja yang positif.

Membentuk kebiasaan kerja yang fokus terhadap hal-hal bermanfaat.

3. Disiplin kerja.

Menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir.

4. Tekun.

Berperilaku kerja yang penuh semangat dan totalitas.

5. Pendidikan.

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia.

## 2.2 Hubungan antar Variabel

### a. Hubungan Komunikasi *Interpersonal* (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Komunikasi *Interpersonal* yang efektif sangat mempengaruhi kinerja guru, karena kemampuan guru untuk berinteraksi dengan siswa, rekan sejawat, dan pihak lain di lingkungan sekolah akan menciptakan suasana yang mendukung proses belajar mengajar. Guru yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat membangun hubungan yang positif dengan siswa, meningkatkan motivasi dan partisipasi mereka, serta mengelola kelas dengan lebih efektif. Selain itu, komunikasi yang baik antar rekan guru juga mendukung kolaborasi, pertukaran ide, dan pemecahan masalah bersama. Dengan demikian, komunikasi *Interpersonal* yang baik berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

### b. Hubungan Profesionalisme Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Profesionalisme guru memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru, karena tingkat kompetensi, dedikasi, dan etika kerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan. Guru yang memiliki sikap profesional, seperti terus meningkatkan kemampuan diri melalui pelatihan, mengelola kelas dengan baik, dan menjaga hubungan yang positif dengan siswa serta kolega, cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Profesionalisme juga mencakup kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, mengatasi tantangan, dan memberikan umpan balik yang membangun, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswa.

c. Hubungan Etika Kerja (X3) dengan Kinerja Guru (Y)

Etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, karena etika kerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru yang memiliki etika kerja yang baik cenderung lebih disiplin, jujur, dan peduli terhadap perkembangan siswa, serta mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan orang tua siswa. Hal ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang positif dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Sebaliknya, rendahnya etika kerja dapat menurunkan motivasi, kinerja, dan kualitas pendidikan yang diberikan.

d. Hubungan Komunikasi *Interpersonal* (X1) dan Profesionalisme Guru (X2) dan Etika Kerja (X3) dengan Kinerja Guru (Y)

Komunikasi *Interpersonal* yang efektif dan profesionalisme guru memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mampu berkomunikasi dengan baik, baik dengan siswa maupun rekan sejawat, dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kolaboratif, yang berpengaruh langsung pada keberhasilan pembelajaran. Di sisi lain, profesionalisme guru, yang tercermin dalam kompetensi, dedikasi, dan etika kerja, memastikan bahwa guru dapat merencanakan, mengelola, dan menilai proses pembelajaran dengan optimal. Kombinasi komunikasi *Interpersonal* yang baik dan profesionalisme yang tinggi memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih efektif, membangun hubungan yang saling mendukung, serta meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Selain itu, kemampuan komunikasi *Interpersonal* yang kuat memungkinkan guru untuk menyampaikan materi secara jelas dan memotivasi siswa, serta mengatasi tantangan yang muncul di kelas dengan lebih baik. Profesionalisme guru, yang mencakup komitmen untuk terus mengembangkan diri dan bekerja dengan integritas, juga memperkuat hubungan tersebut, karena guru yang profesional lebih cenderung untuk memberikan perhatian yang lebih pada kebutuhan siswa dan menciptakan strategi pembelajaran yang inovatif. Dengan menggabungkan komunikasi yang baik dan sikap profesional, guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran, mengelola dinamika kelas, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh (Fitria Nur Azizah dan Totok Priyono, 2024) dengan judul Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Kompetensi Sumber daya terhadap Kinerja Guru dalam Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 269 Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif tetapi paling rendah dibandingkan variabel lain terhadap Kinerja Guru, dengan nilai uji-t sebesar  $15,124 > 1,971$ ; (2) Kompetensi Sumber Daya berpengaruh positif dan dominan dibandingkan variabel bebas lainnya terhadap Kinerja Guru, dengan nilai uji-t sebesar  $20,282 > 1,971$ ; (3) Pengaruh gabungan Komunikasi *Interpersonal* dan Kompetensi Sumber Daya sebesar 85,3%, dengan hasil uji-f sebesar  $161,646 > 3,04$ . Implikasi penelitian ini adalah dengan nilai uji-t sebesar  $20,282 > 1,971$ ; (3) Pengaruh gabungan

Komunikasi *Interpersonal* dan Kompetensi Sumber Daya sebesar 85,3%, dengan hasil uji-f sebesar  $161,646 > 3,04$ . Implikasi penelitian ini adalah perlunya pelatihan yang seimbang tentang Komunikasi *Interpersonal* dan Kompetensi Sumber Daya, dengan fokus pada teknik Komunikasi *Interpersonal* yang efektif dan strategi pengajaran yang berpusat pada siswa. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi yang kuat dari guru untuk mengembangkan diri pasca pelatihan untuk menghindari stagnasi, sehingga meningkatkan kinerja teknis.

Penelitian ini dilakukan oleh (Suryani Aprillya Fatmawati dan Nurleila Jum'ati, 2025) dengan judul Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Permata Surabaya. Hasil penelitian analisis data diketahui bahwa secara parsial komunikasi *Interpersonal* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian selanjutnya diketahui bahwa secara simultan komunikasi *Interpersonal* dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah lemah karena disebabkan variabel-variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini antara lain motivasi, lingkungan kerja fisik dan kompetensi.

Penelitian ini dilakukan oleh (Anggun Retha Armani dan Margunani, 2017) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (37,8%). Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (19,6%). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (19,6%). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-

Kabupaten Sragen (15,92%) dan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (11,90%). Saran yang dapat diberikan adalah guru harus berupaya meningkatkan kinerjanya dan guru di harapkan dapat membuat metode mengajar yang bervariasi agar dapat menarik minat peserta didik.

Penelitian ini dilakukan oleh (Roisul Kripsiana Salsabila, Wahna Widhianingrum dan, Wijianto, 2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Mts Miftahul Ulum Kradinan. Hasil Penelitian ini memperoleh hasil Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, dan Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Rusdiana, Edi Harapan, Nuril Furkan, 2023) dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Se-Kecamatan Lengkiti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Lengkiti; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Lengkiti; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA SeKecamatan Lengkiti. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Besar pengaruh supervisi akademik dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA SeKecamatan Lengkiti. Hal ini terlihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Besar pengaruh supervisi akademik dan

profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,6% sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Penelitian Sebelumnya**

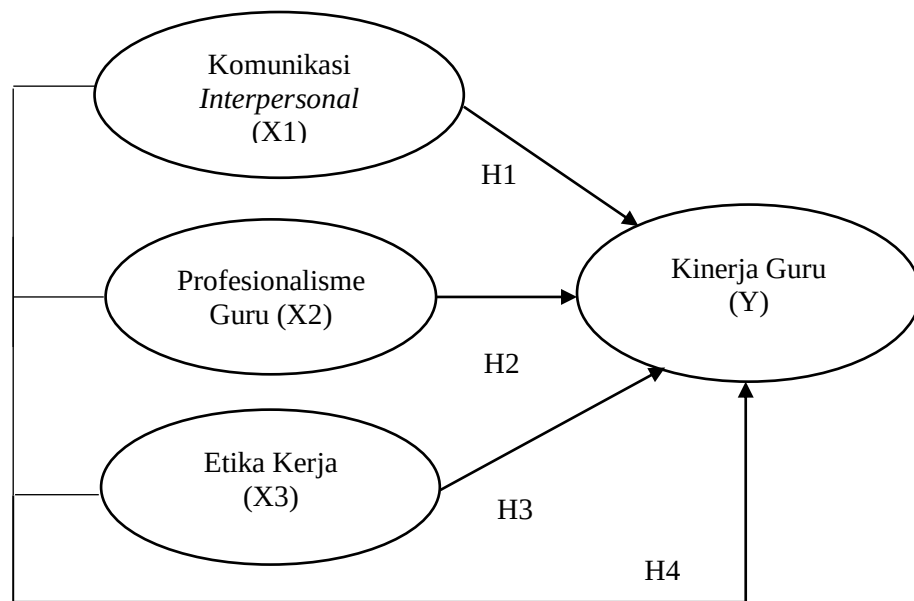
| No | Judul, Peneliti, Tahun                                                                                                                                                                       | Metode Penelitian      | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Persamaan                                                                                                                     | Perbedaan                                                                                                                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> dan Kompetensi Sumber daya terhadap Kinerja Guru dalam Penerapan Kurikulum Merdeka di SMAN 269 Jakarta. (Fitria Nur Azizah dan Totok Priyono, 2024) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi <i>Interpersonal</i> berpengaruh positif tetapi paling rendah dibandingkan variabel lain terhadap Kinerja Guru, Kompetensi Sumber Daya berpengaruh positif dan dominan dibandingkan variabel bebas lainnya terhadap Kinerja Guru, Pengaruh gabungan Komunikasi <i>Interpersonal</i> dan Kompetensi Sumber Daya. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i></li> <li>• Variabel Kinerja Guru</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kompetensi Sumber Daya</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> </ul> |
| 2  | Pengaruh Komunikasi <i>Interpersonal</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Permata Surabaya, (Suryani Aprillya Fatmawati dan Nurleila Jum'ati, 2025)                          | Penelitian kuantitatif | Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial komunikasi <i>Interpersonal</i> dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian selanjutnya diketahui bahwa secara simultan komunikasi <i>Interpersonal</i> dan disiplin kerja                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i></li> <li>• Variabel Kinerja Guru</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Disiplin Kerja</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> </ul>         |

|   |                                                                                                                                                                                              |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                                                                                                                              |                        | berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                     |
| 3 | Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen, (Anggun Retha Armani dan Margunani, 2017) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Disiplin kerja berpengaruh kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen dan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Profesionalisme Guru</li> <li>• Variabel Kinerja Guru</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> </ul>                                                         |
| 4 | Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Mts Miftahul                                                                                             | Penelitian kuantitatif | Hasil Penelitian ini memperoleh hasil Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Etika Kerja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Etika Kerja</li> <li>• Variabel Kinerja Guru</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i></li> <li>• Variabel Profesionalisme Guru</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Waktu</li> </ul> |

|   |                                                                                                                                                          |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                    |                                                                                                                                          |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>Ulum Kradinan, (Roisul Kripsiana Salsabila, Wahna Widhianingrum dan, Wijianto, 2024)</p>                                                              |                               | <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan, dan Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) MTs Miftahul Ulum Kradinan.</p>                |                                                                                                                    | <p>penelitian</p>                                                                                                                        |
| 5 | <p>Pengaruh Supervisi Akademik dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Se-Kecamatan Lengkiti, (Rusdiana, Edi Harapan, Nuril Furkan, 2023)</p> | <p>Penelitian kuantitatif</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Lengkiti; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Se-Kecamatan Lengkiti; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA SeKecamatan Lengkiti.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Profesionalisme Guru</li> <li>• Variabel Kinerja Guru</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Supervisi Akademik</li> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> </ul> |

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Suryani Aprillya Fatmawati dan Nurleila Jum'ati, 2025)

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

H2: Diduga Profesionalisme Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

H3: Diduga Etika Kerja berpengaruh Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA

Negeri 7 Banda Aceh.

H4: Diduga Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara simultan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2022) desain penelitian adalah rancangan atau kerangka kerja yang mencakup seluruh proses penelitian, mulai dari merumuskan masalah, tujuan, pemilihan pendekatan, teknik pengumpulan dan analisis data, hingga penarikan kesimpulan. Desain ini berfungsi sebagai pedoman agar penelitian berjalan sistematis, efisien, dan hasilnya valid serta reliabel. Sugiyono mengklasifikasikan desain penelitian ke dalam tiga pendekatan utama, yaitu kuantitatif (untuk menguji teori dan hipotesis secara statistik), kualitatif (untuk memahami makna dan fenomena secara mendalam), dan research and development atau R&D (untuk menghasilkan serta menguji produk atau model baru). Dengan desain yang tepat, peneliti dapat menghindari kesalahan dalam pelaksanaan dan memastikan data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian.

##### **3.1.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

### 3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022) jenis penelitian dibedakan berdasarkan pendekatan dan tujuannya, yaitu penelitian kuantitatif, kualitatif, dan Research and Development (R&D). Penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori atau hipotesis dengan data yang diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan statistik. Sementara itu, penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam melalui pendekatan deskriptif dan analisis terhadap data berupa kata-kata, bukan angka. Adapun penelitian R&D berfokus pada pengembangan produk atau model tertentu dan menguji efektivitasnya melalui proses yang sistematis, mulai dari studi pendahuluan hingga uji coba terbatas dan luas. Ketiga jenis penelitian ini memiliki karakteristik dan metode yang berbeda, namun semuanya bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang valid dan bermanfaat.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

### 3.1.3 Horizon Waktu

Remler & Van Ryzin, (2021) “Dalam konteks penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa horizon waktu penelitian merujuk pada periode waktu di mana data dikumpulkan, yang dapat berupa studi cross-sectional (data

dikumpulkan pada satu titik waktu) atau longitudinal (data dikumpulkan selama periode waktu tertentu)”. Pemilihan horizon waktu yang tepat sangat penting karena akan mempengaruhi desain penelitian, teknik analisis data, dan kemampuan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel dalam konteks waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2025 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

**Tabel 3.1**  
**Horizon Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan               | Bulan-Tahun |          |        |         |         |
|----|------------------------|-------------|----------|--------|---------|---------|
|    |                        | Maret-25    | April-25 | Mei-25 | Juni-25 | Juli-25 |
| 1  | Survei Awal            |             |          |        |         |         |
| 2  | Penyusunan Proposal    |             |          |        |         |         |
| 3  | Pemeriksaan dan Revisi |             |          |        |         |         |
| 4  | Seminar Proposal       |             |          |        |         |         |
| 5  | Pelaksanaan Penelitian |             |          |        |         |         |
| 6  | Pengelolaan Data       |             |          |        |         |         |
| 7  | Sidang                 |             |          |        |         |         |

#### 3.1.4 Unit Analisis

Remler & Van Ryzin (2021) menyatakan unit analisis adalah entitas utama yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, yaitu "apa" atau "siapa" yang sedang diteliti. Unit analisis ini dapat berupa individu, kelompok, organisasi, institusi, atau bahkan objek seperti dokumen dan kebijakan. Pemilihan unit analisis sangat penting karena menentukan bagaimana data dikumpulkan, dianalisis, dan

bagaimana kesimpulan ditarik. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari pada SMA Negeri 7 Banda Aceh ini berjumlah 66 orang yang merupakan seluruh guru (ASN) pada SMA Negeri 7 Banda Aceh, seperti data yang di lampirkan pada bab 1 (tabel 1.1).

Berikut adalah data jumlah guru (ASN) pada SMA Negeri 7 Banda Aceh sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Data Guru (ASN) pada SMA Negeri 7 Banda Aceh**

| No | Jabatan                     | Jumlah  |
|----|-----------------------------|---------|
| 1  | Kepala Sekolah              | 1 Orang |
| 2  | Wk.Ka.Sarana Prasarana      | 1 orang |
| 3  | Wk.Ka. Kurikulum            | 1 Orang |
| 4  | Wk.Ka Kesiswaan             | 1 Orang |
| 5  | Wk.Ka Humas                 | 1 Orang |
| 6  | Koodinator Laboratorium     | 1 Orang |
| 7  | Kepala Perpustakaan         | 1 Orang |
| 8  | Kepala Pengajaran           | 1 Orang |
| 9  | Kepala Lab. Komputer        | 1 Orang |
| 10 | Kepala Tata Usaha           | 1 Orang |
| 11 | Guru Kimia                  | 5 Orang |
| 12 | Guru Bahasa Inggris         | 4 Orang |
| 13 | Guru PJOK                   | 1 Orang |
| 14 | Guru Biologi                | 2 Orang |
| 15 | Guru Fisika                 | 2 Orang |
| 16 | Guru Bahasa Indonesia       | 3 Orang |
| 17 | Guru Pendidikan Agama Islam | 3 Orang |
| 18 | Guru Ekonomi/Akuntansi      | 6 Orang |
| 19 | Guru Sosiologi              | 1 Orang |

|              |                  |                 |
|--------------|------------------|-----------------|
| 20           | Guru PPKN        | 2 Orang         |
| 21           | Guru Bahasa Arab | 1 Orang         |
| 22           | Guru Sejarah     | 2 Orang         |
| 23           | Guru Seni Budaya | 2 Orang         |
| 24           | Guru Geografi    | 3 Orang         |
| 25           | Guru Konseling   | 6 Orang         |
| 26           | Guru Penjasorkes | 2 Orang         |
| 27           | Guru Sejarah     | 2 Orang         |
| 28           | Guru TIK         | 2 Orang         |
| 29           | Guru Matematika  | 5 Orang         |
| <b>Total</b> |                  | <b>66 Orang</b> |

*Sumber: SMA Negeri 7 Banda Aceh*

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan dalam penelitian karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Dengan menggunakan sampel yang representatif, peneliti dapat menggeneralisasikan hasil penelitian kepada populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pada SMA 7 Negeri Banda Aceh tersebut yang di lampirkan pada bab 1 (table 1.1) akan dijadikan sebagai sampel penelitian pada SMA Negeri 7 Banda Aceh yang berjumlah 66 orang.

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting,

berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan kepala sekolah dan guru sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

| No | Pilihan Jawaban | Kode | Skor |
|----|-----------------|------|------|
| 1  | Sangat Setuju   | SS   | 5    |
| 2  | Setuju          | S    | 4    |
| 3  | Kurang Setuju   | KS   | 3    |
| 4  | Tidak Setuju    | TS   | 2    |
| 5  | Sangat Setuju   | STS  | 1    |

*Sumber: Sugiyono (2013)*

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, Etika Kerja dan Kinerja Guru.

### 3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Motivasi terhadap Kinerja Guru”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 3

variabel *independent* yaitu Komunikasi *Interpersonal* (X1), Profesionalisme Guru (X2) dan Etika Kerja (X3) dan 1 variabel *dependent* yaitu Kinerja Guru (Y).

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No.                        | Variabel                             | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                                       | Indikator                                                                                                                       | Ukuran | Skala  | Item  |
|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| <b>Variabel Dependen</b>   |                                      |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                 |        |        |       |
| 1.                         | Kinerja Guru (Y)                     | Menjelaskan bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, Kartiko (2024)                                                                               | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektivitas<br>5. Komitmen Silaen, dkk (2021).                          | 1 – 5  | Likert | A1-A5 |
| <b>Variabel Independen</b> |                                      |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                 |        |        |       |
| 2.                         | Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) | Komunikasi <i>Interpersonal</i> memiliki fungsi utama sebagai kerangka kerja untuk memahami dinamika hubungan antarindividu, baik dalam situasi informal sehari-hari maupun dalam konteks hubungan yang lebih formal, Ashria, A. (2020) | 1. Keterbukaan<br>2. Empati<br>3. Sikap Mendukung<br>4. Sikap Positif<br>5. Kesetaraan Maman Rukmana (2021).                    | 1 – 5  | Likert | B1-B5 |
| 3.                         | Profesionalisme Guru (X2)            | Profesionalisme guru mengacu pada kemampuan dan kualitas guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, Mu'arifin &                                                                                                  | 1. Kompetensi Pedagogik<br>2. Kompetensi Kepribadian<br>3. Kompetensi Sosial<br>4. Kompetensi Profesional<br>E. Mulyasa (2021). | 1 - 4  | Likert | C1-C4 |

|    |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                           |       |        |       |
|----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
|    |                  | Nurhasan (2022)                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                           |       |        |       |
| 4. | Etika Kerja (X3) | Etika kerja berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan penerapan etika kerja yang baik, karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara efektif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, Santoso & Wijaya (2023) | 1. Bertanggung jawab Jawab<br>2. Kerja yang positif<br>3. Disiplin kerja<br>4. Tekun<br>5. Pendidikan Aini, Nurtjahjani & Dhakirah (2020) | 1 – 5 | Likert | D1-D5 |

### 3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Guru  
a : Konstanta  
X<sub>1</sub> : Komunikasi *Interpersonal*  
X<sub>2</sub> : Profesionalisme Guru  
X<sub>3</sub> : Etika Kerja  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi  
e : *Standard Error*

### 3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

**Tabel 3.5**  
**Persepsi Berdasarkan Interval Skor**

| Skor        | Kategori          |
|-------------|-------------------|
| 4,21 – 5,00 | Sangat baik       |
| 3,41 – 4,20 | Baik              |
| 2,61 – 3,40 | Kurang Baik       |
| 1,81 – 2,60 | Tidak baik        |
| 1,00 – 1,80 | Sangat tidak baik |

Sumber: Husein Umar (2011:130)

### 3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi  $r$  dengan kriteria Kinerja Guru yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ ”.

### 3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) menyatakan “Pengujian asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar, sehingga menghasilkan estimasi koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan konsisten. Uji ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi”.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2021) menyatakan “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas, karena hal tersebut dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan interpretasi model menjadi sulit. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $> 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

### 3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2022:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2022:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, Etika Kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Guru). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_o$
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menerima  $H_o$  dan Menolak  $H_a$ ”

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_{o1}$ : Komunikasi *Interpersonal* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

$H_{a1}$ : Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Ho2: Profesionalisme Guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Ha2: Profesionalisme Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Ho3: Etika Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Ha3: Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, Etika Kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan Menolak  $H_o$
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , Maka menerima  $H_o$  dan Menolak  $H_a$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho4: Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Ha4: Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum SMA Negeri 7 Banda Aceh**

SMA Negeri 7 Banda Aceh secara resmi berdiri pada tanggal 5 Januari 1999, melalui Surat Keputusan (SK) Pendirian No. 001A/o/1999. Sekolah mulai beroperasi tanggal tersebut dan sejak itu telah bernaung di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Pemerintah Daerah, memenuhi persyaratan legal serta perizinan operasional yang sah. Berdasarkan data Kemendikbudristek, tanggal SK pendirian yakni 5 Januari 1999 juga menjadi tanggal awal operasional sekolah. Dengan berdirinya pada awal 1999, SMA Negeri 7 Banda Aceh telah berkontribusi selama lebih dari dua puluh lima tahun memberikan pendidikan berkualitas di Kota Banda Aceh.

SMA Negeri 7 Banda Aceh merupakan salah satu sekolah menengah atas unggulan di Kota Banda Aceh yang memiliki komitmen tinggi terhadap kemajuan pendidikan dan pengembangan karakter peserta didik. Sebagai institusi pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman, SMA ini terus berbenah melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam berbagai aspek, termasuk layanan informasi publik yang cepat, akuntabel, dan transparan. Hal ini sejalan dengan upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan lingkungan belajar yang moderen serta responsif terhadap kebutuhan siswa.

Didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam memperluas akses pendidikan menengah berkualitas di wilayah Aceh, SMA Negeri 7 Banda Aceh telah menunjukkan eksistensinya melalui berbagai kegiatan akademik dan non-

akademik yang inovatif. Sekolah ini juga dikenal aktif menyelenggarakan program pendidikan karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler, yang dirancang untuk membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kepribadian yang kuat dan berakhlak mulia. Kegiatan-kegiatan tersebut menjadi bagian penting dalam membangun budaya sekolah yang positif.

Dalam bidang prestasi, SMA Negeri 7 Banda Aceh telah berhasil mencatat berbagai pencapaian gemilang baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Di antaranya adalah perolehan medali emas dalam *ajang Indonesia Inventors Day* (IID) di Bali berkat inovasi sabun kertas antibakteri dari limbah sereh, serta raihan medali dalam Olimpiade Sains Nasional pada berbagai cabang ilmu seperti Kimia dan Astronomi. Prestasi-prestasi ini menjadi cerminan dari kerja keras, dedikasi guru, dan semangat belajar siswa yang tinggi.

Secara keseluruhan, SMA Negeri 7 Banda Aceh tidak hanya menjadi tempat belajar, tetapi juga sebagai wadah pengembangan potensi siswa dalam berbagai bidang. Dengan dukungan tenaga pendidik profesional, sarana prasarana memadai, serta penerapan teknologi dalam proses belajar mengajar dan pelayanan informasi, sekolah ini terus tumbuh menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan terpercaya di Provinsi Aceh. SMA Negeri 7 Banda Aceh merupakan contoh nyata dari institusi yang konsisten mendorong transformasi pendidikan menuju arah yang lebih baik.

SMA Negeri 7 Banda Aceh memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam menyelenggarakan pendidikan, sebagaimana tercermin dalam visi dan misinya. Visi sekolah ini adalah “Terwujudnya peserta didik yang cerdas, berakarakter, berbudaya, dan peduli lingkungan berlandaskan iman dan takwa.” Visi tersebut mencerminkan komitmen sekolah dalam membentuk peserta didik yang tidak

hanya unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki integritas moral, budaya yang kuat, serta kesadaran lingkungan yang tinggi. Untuk mewujudkan visi tersebut, SMA Negeri 7 Banda Aceh merumuskan beberapa misi strategis, antara lain sebagai berikut:

1. Visi : Menjadi sekolah unggul yang adaptif terhadap teknologi, berkarakter kuat, dan berprestasi di tingkat lokal maupun internasional.
2. Misi :
  1. Menyediakan layanan publik berbasis teknologi informasi yang cepat, akuntabel, dan responsif.
  2. Menanamkan pendidikan karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler.
  3. Mendorong kualitas akademik dan non-akademik melalui kompetisi dan inovasi.
  4. Menjalin kemitraan dengan instansi terkait untuk mendukung peningkatan mutu Pendidikan.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 66 orang responden pada SMA Negeri 7 Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

| No.           | Variabel        | Frekuensi | Presentase   |
|---------------|-----------------|-----------|--------------|
| 1.            | Jenis Kelamin : |           |              |
|               | - Laki-laki     | 16        | 24%          |
|               | - Perempuan     | 50        | 76%          |
| <b>Jumlah</b> |                 | <b>66</b> | <b>100 %</b> |
| 2.            | Umur :          |           |              |
|               | - ≤ 30 tahun    | 13        | 19%          |
|               | - 30-35 tahun   | 21        | 32%          |
|               | - 36-40 tahun   | 15        | 23%          |
|               | - ≥ 40 tahun    | 17        | 26%          |

|               |                        |           |             |
|---------------|------------------------|-----------|-------------|
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>66</b> | <b>100%</b> |
| 3.            | Pendidikan Terakhir :  |           |             |
|               | - Diploma (D3)         | -         | 0%          |
|               | - Sarjana (S1)         | 56        | 85%         |
|               | - Pascasarjana (S2-S3) | 10        | 15%         |
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>66</b> | <b>100%</b> |
| 4.            | Lama Masa Kerja :      |           |             |
|               | - $\leq 5$ tahun       | 4         | 6%          |
|               | - 5-10 tahun           | 15        | 23%         |
|               | -11-15 tahun           | 20        | 30%         |
|               | -16-20 tahun           | 14        | 21%         |
|               | - $\geq 20$ tahun      | 13        | 20%         |
| <b>Jumlah</b> |                        | <b>66</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini berjumlah 66 orang, yang terdiri dari 16 orang laki-laki (24%) dan 50 orang perempuan (76%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Distribusi umur responden cukup beragam. Sebanyak 13 responden (19%) berusia  $\leq 30$  tahun, 21 responden (32%) berusia antara 30–35 tahun, 15 responden (23%) berada dalam rentang usia 36–40 tahun, dan 17 responden (26%) berusia  $\geq 40$  tahun. Dengan demikian, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu antara 30–35 tahun.

Selanjutnya, diketahui bahwa dari total 66 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Sarjana (S1) yaitu sebanyak 56 orang atau 85%. Kemudian, sebanyak 10 responden atau 15% memiliki pendidikan terakhir Pascasarjana (S2–S3). Tidak terdapat responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D3), atau dengan kata lain, frekuensinya 0 orang (0%).

Sedangkan karakteristik responden Berdasarkan lama masa kerja, responden dengan pengalaman kerja 11–15 tahun mendominasi sebanyak 20 orang (30%). Kemudian, 15 orang (23%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, 14 orang (21%)

memiliki pengalaman 16–20 tahun, 13 orang (20%) memiliki pengalaman  $\geq 20$  tahun, dan hanya 4 orang (6%) dengan masa kerja  $\leq 5$  tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di instansinya.

### 4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi di atas nilai kritis sebesar 0,238 ( $\alpha = 5\%$ ,  $n = 66$ ), sebagaimana tercantum dalam Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* pada lampiran. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas**

| Butir<br>Pertanyaan | Variabel | R hitung | R tabel | Status |
|---------------------|----------|----------|---------|--------|
| Item A1             | Y        | 0,791    | 0,238   | Valid  |
| Item A2             |          | 0,715    | 0,238   | Valid  |
| Item A3             |          | 0,673    | 0,238   | Valid  |
| Item A4             |          | 0,700    | 0,238   | Valid  |
| Item A5             |          | 0,717    | 0,238   | Valid  |
| Item B1             | X1       | 0,657    | 0,238   | Valid  |

|         |    |       |       |       |
|---------|----|-------|-------|-------|
| Item B2 |    | 0,473 | 0,238 | Valid |
| Item B3 |    | 0,685 | 0,238 | Valid |
| Item B4 |    | 0,703 | 0,238 | Valid |
| Item B5 |    | 0,666 | 0,238 | Valid |
| Item C1 | X2 | 0,640 | 0,238 | Valid |
| Item C2 |    | 0,823 | 0,238 | Valid |
| Item C3 |    | 0,651 | 0,238 | Valid |
| Item C4 |    | 0,376 | 0,238 | Valid |
| Item D1 | X3 | 0,394 | 0,238 | Valid |
| Item D2 |    | 0,490 | 0,238 | Valid |
| Item D3 |    | 0,390 | 0,238 | Valid |
| Item D4 |    | 0,309 | 0,238 | Valid |
| Item D5 |    | 0,268 | 0,238 | Valid |

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item pernyataan yang melebihi nilai kritis *r Product Moment* sebesar 0,238 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat dijadikan dasar dalam pembahasan dan analisis data selanjutnya.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

| No. | Variabel                             | Nilai Alpha | Kriteria | Status   |
|-----|--------------------------------------|-------------|----------|----------|
| 1.  | Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) | 0,784       | 0,60     | Reliabel |
| 2.  | Profesionalisme Guru (X2)            | 0,751       | 0,60     | Reliabel |
| 3.  | Etika Kerja (X3)                     | 0,742       | 0,60     | Reliabel |
| 4.  | Kinerja Guru (Y)                     | 0,668       | 0,60     | Reliabel |

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1), Profesionalisme Guru (X2), Etika Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y) pada SMA Negeri 7 Banda Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,784, 0,751, 0,742 dan 0,668, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

#### **4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel komunikasi *interpersonal*, Etika kerja, etika kerja dan kinerja guru.

#### 4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

| No                  | Kinerja Guru (Y)                                                                                      | SS |      | S  |      | KS |     | TS |   | STS |   | Mean         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------------|
|                     |                                                                                                       | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f  | % | f   | % |              |
| 1                   | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan                                      | 34 | 51.5 | 32 | 48.5 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.52         |
| 2                   | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan                               | 31 | 47.0 | 35 | 53.0 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.47         |
| 3                   | Saya menjaga Ketepatan Waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan                                         | 26 | 39.4 | 39 | 59.1 | 1  | 1.5 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.38         |
| 4                   | Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya                                       | 35 | 53.0 | 31 | 47.0 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.53         |
| 5                   | Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik | 38 | 57.6 | 28 | 42.4 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.58         |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                                                       |    |      |    |      |    |     |    |   |     |   | <b>4.496</b> |

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik. Pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik" memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,58, dengan persentase responden yang menyatakan *Sangat Setuju* sebesar 57,6% dan *Setuju* sebesar 42,4%. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan bertanggung jawab.

Pernyataan "saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya" menempati posisi kedua dengan nilai rata-rata 4,53, diikuti oleh pernyataan "Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan" dengan nilai rata-rata 4,52. Tingginya nilai pada indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa para responden memiliki kualitas kerja yang baik dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Sementara itu, pernyataan "Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan" memperoleh nilai rata-rata 4,47, yang juga berada dalam kategori sangat baik. Adapun pernyataan "Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya yaitu sebesar 4,38. Meskipun demikian, nilai tersebut masih tergolong sangat baik karena berada di atas skor tengah pada skala likert yang digunakan.

Secara keseluruhan, nilai rerata dari seluruh indikator pada variabel kinerja guru adalah sebesar 4,496 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja guru dalam penelitian ini dinilai sangat baik oleh para responden, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas kerja, maupun kontribusi terhadap hasil pekerjaan.

#### **4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi *Interpersonal***

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Komunikasi *Interpersonal* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Komunikasi *Interpersonal***

| No                  | Komunikasi<br><i>Interpersonal</i> (X <sub>1</sub> )                                                     | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean         |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------------|
|                     |                                                                                                          | F  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |              |
| 1                   | Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah serta murid-murid. | 13 | 19.7 | 51 | 77.3 | 2  | 3.0  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.17         |
| 2                   | Saya menunjukkan rasa peduli ketika lawan bicara saya sedang menghadapi masalah.                         | 10 | 15.2 | 49 | 74.2 | 7  | 10.6 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.05         |
| 3                   | Saya bersedia membantu tanpa diminta saat melihat orang lain kesulitan                                   | 23 | 34.8 | 41 | 62.1 | 2  | 3.0  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.32         |
| 4                   | Saya memberikan harapan atau semangat kepada orang lain saat mereka bercerita tentang masalah.           | 29 | 43.9 | 34 | 51.5 | 3  | 4.5  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.39         |
| 5                   | Saya memperlakukan semua orang dengan sikap yang sama, tanpa membedakan latar belakangnya                | 27 | 40.9 | 32 | 48.5 | 7  | 10.6 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.30         |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                                                          |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | <b>4,246</b> |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum tanggapan responden terhadap variabel Komunikasi *Interpersonal* (X<sub>1</sub>) menunjukkan kategori sangat baik. Pernyataan "Saya bersedia membantu tanpa diminta saat melihat orang lain kesulitan" dan "Saya memberikan harapan atau semangat kepada orang lain saat mereka bercerita tentang masalah" memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu masing-masing sebesar 4,32 dan 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa para responden memiliki sikap empati dan kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan kerja mereka.

Selanjutnya, pernyataan "Saya memperlakukan semua orang dengan sikap yang sama, tanpa membedakan latar belakangnya" memperoleh nilai rata-rata 4,30, sementara pernyataan "Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah serta murid-murid" memperoleh nilai rata-rata 4,17. Meskipun berada sedikit di bawah indikator lainnya, nilai tersebut tetap menunjukkan bahwa keterbukaan dalam komunikasi tetap terjaga dengan baik di lingkungan kerja.

Pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah adalah "Saya menunjukkan rasa peduli ketika lawan bicara saya sedang menghadapi masalah", dengan skor 4,05. Namun demikian, nilai tersebut masih termasuk dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa sikap kepedulian dalam berkomunikasi tetap menjadi bagian dari kebiasaan *Interpersonal* para responden.

Secara keseluruhan, nilai rerata dari seluruh indikator pada variabel komunikasi *Interpersonal* adalah sebesar 4,246, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki kemampuan komunikasi *Interpersonal* yang positif, ditandai dengan sikap terbuka, empatik, dan menghargai orang lain dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

#### 4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Profesionalisme Guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru**

| No | Profesionalisme Guru (X2)                        | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean |
|----|--------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
|    |                                                  | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |      |
| 1  | Saya berusaha mengenal latar belakang sosial dan | 31 | 47.0 | 35 | 53.0 | 7  | 11.5 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.47 |

|                     |                                                                                      |    |      |    |      |   |     |   |   |   |   |              |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|---|-----|---|---|---|---|--------------|
|                     | budaya siswa untuk mendukung proses pembelajaran.                                    |    |      |    |      |   |     |   |   |   |   |              |
| 2                   | Saya mampu mengendalikan diri saat menghadapi masalah dengan siswa atau rekan kerja. | 26 | 39.4 | 39 | 59.1 | 1 | 1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.38         |
| 3                   | Saya menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa saat mengajar                 | 44 | 66.7 | 21 | 31.8 | 1 | 1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.65         |
| 4                   | Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat.           | 50 | 75.8 | 16 | 24.2 | 0 | 0   | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.76         |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                                      |    |      |    |      |   |     |   |   |   |   | <b>4.565</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Profesionalisme Guru (X2) secara umum menunjukkan kategori sangat baik. Pernyataan "Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat" memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,76, dengan mayoritas responden menyatakan *Sangat Setuju* (75,8%) dan sisanya *Setuju* (24,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa sikap keterbukaan dan kolaboratif antar guru telah terbangun dengan sangat baik di lingkungan kerja.

Selanjutnya, pernyataan "Saya menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa saat mengajar" juga memperoleh nilai tinggi, yaitu 4,65, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kemampuan komunikasi pedagogis yang efektif dalam proses pembelajaran. Pernyataan lainnya, seperti "Saya berusaha mengenal latar belakang sosial dan budaya siswa untuk mendukung proses pembelajaran", memperoleh nilai rata-rata 4,47, yang menandakan bahwa para guru juga memiliki sensitivitas terhadap konteks sosial siswa dalam kegiatan mengajar.

Pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah, meskipun masih dalam kategori sangat baik, adalah "Saya mampu mengendalikan diri saat menghadapi masalah dengan siswa atau rekan kerja", dengan skor 4,38. Nilai ini tetap menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dan menyikapi konflik secara profesional di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, nilai rerata dari seluruh indikator pada variabel profesionalisme guru adalah sebesar 4,565, yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini mencerminkan bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, baik dalam hal penguasaan materi, komunikasi, pengendalian diri, maupun kerja sama antar rekan sejawat.

#### 4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Etika Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Etika Kerja**

| No | Etika Kerja (X <sub>3</sub> )                                                                                                                 | SS |      | S  |      | KS |     | TS |   | STS |   | Mean |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|------|
|    |                                                                                                                                               | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f  | % | f   | % |      |
| 1  | Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan jadwal dan target yang ditetapkan.                                                            | 47 | 71.2 | 19 | 28.8 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.71 |
| 2  | Saya menjaga sikap dan suasana positif dalam lingkungan kerja dan saya memberikan kontribusi yang membangun dalam rapat atau kegiatan sekolah | 43 | 65.2 | 23 | 34.8 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.65 |
| 3  | Saya mengikuti jadwal mengajar dan kegiatan sekolah secara konsisten dan sesuai tenggat waktu.                                                | 44 | 66.7 | 21 | 31.8 | 1  | 1.5 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.65 |
| 4  | Saya terus berusaha meningkatkan                                                                                                              | 50 | 75.8 | 16 | 24.2 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4.76 |

|   |                                                                                            |    |      |    |      |   |   |   |   |   |   |              |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|---|---|---|---|---|---|--------------|
|   | kualitas pembelajaran yang saya berikan.                                                   |    |      |    |      |   |   |   |   |   |   |              |
| 5 | Saya mengajar dengan semangat karena saya peduli terhadap masa depan dan pendidikan siswa. | 50 | 75.8 | 16 | 24.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.76         |
|   | <b>Nilai Rerata</b>                                                                        |    |      |    |      |   |   |   |   |   |   | <b>4.706</b> |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Etika Kerja (X3) secara umum menunjukkan kategori sangat tinggi. Pernyataan "Saya terus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang saya berikan" dan "Saya mengajar dengan semangat karena saya peduli terhadap masa depan dan pendidikan siswa" memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,76. Persentase responden yang menyatakan *Sangat Setuju* terhadap kedua pernyataan tersebut masing-masing mencapai 75,8%, yang mencerminkan adanya motivasi dan kepedulian yang kuat dari guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Pernyataan "Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan jadwal dan target yang ditetapkan" juga memperoleh nilai rata-rata yang sangat tinggi, yaitu 4,71, dengan mayoritas responden menyatakan *Sangat Setuju* (71,2%). Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan kewajiban secara tepat waktu dan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu, dua pernyataan lainnya, yaitu "Saya menjaga sikap dan suasana positif dalam lingkungan kerja dan saya memberikan kontribusi yang membangun dalam rapat atau kegiatan sekolah" serta "Saya mengikuti jadwal mengajar dan kegiatan sekolah secara konsisten dan sesuai tenggat waktu", masing-masing memperoleh nilai rata-rata 4,65. Meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibandingkan

pernyataan lainnya, kedua indikator tersebut tetap mencerminkan adanya konsistensi dan etos kerja yang tinggi di kalangan guru.

Secara keseluruhan, nilai rerata dari seluruh indikator pada variabel etika kerja adalah sebesar 4,706, yang tergolong dalam kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa guru-guru dalam penelitian ini memiliki etika kerja yang kuat, ditandai dengan kedisiplinan, semangat kerja, tanggung jawab profesional, serta kepedulian terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan siswa.

#### 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

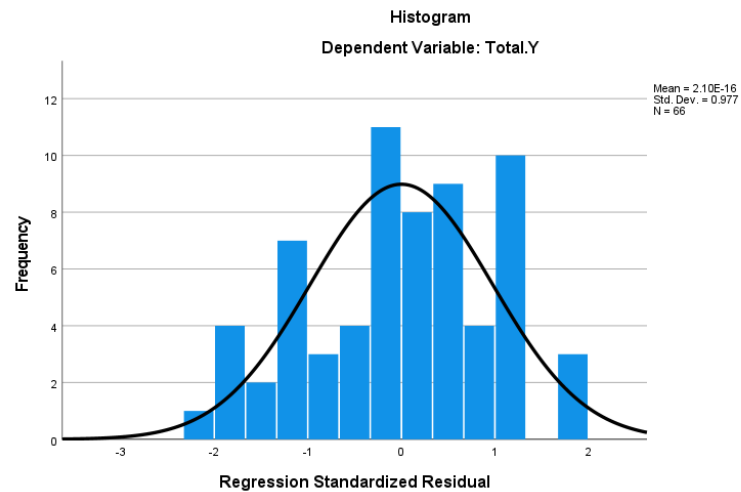
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Normalitas**

| Normalitas           | Residual |
|----------------------|----------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | 0,104    |
| Sig.                 | 0.075    |

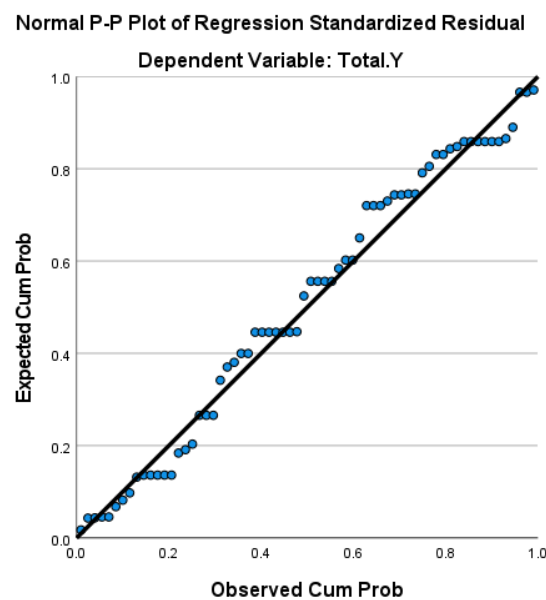
*Sumber : Data Primer (diolah) 2025*

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,104. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



**Gambar 4.1 Grafik Histogram**

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 4.2 P-Plot**

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat

dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

#### 4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
  - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
  - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
  - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
  - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.9**  
**Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

| Variabel                             | Kolonieritas |       |
|--------------------------------------|--------------|-------|
|                                      | Tolerance    | VIF   |
| Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) | 0.709        | 1.410 |
| Profesionalisme Guru (X2)            | 0.325        | 3.074 |
| Etika Kerja (X3)                     | 0.318        | 3.149 |

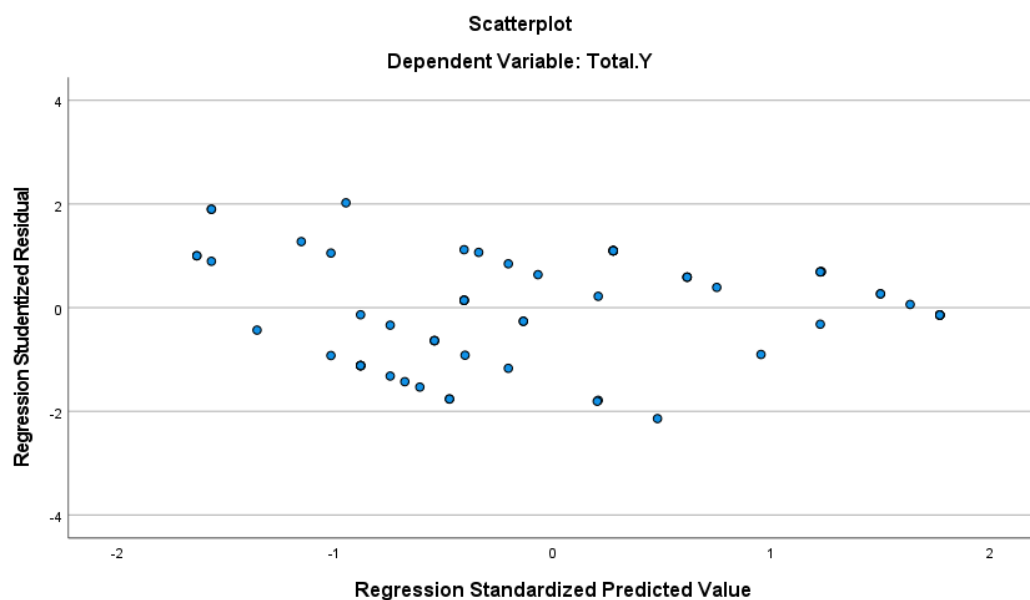
*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu

pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



**Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Dari hasil ouput Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang

teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1), Profesionalisme Guru (X2) dan Etika Kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

| Coefficients <sup>a</sup>               |                                      |                             |            |                           |       |       |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                   |                                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                         |                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                       | (Constant)                           | 10.635                      | 3.892      |                           | 2.732 | 0.008 |
|                                         | Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) | 0.205                       | 0.088      | 0.197                     | 2.338 | 0.023 |
|                                         | Profesionalisme Guru (X2)            | 0.511                       | 0.181      | 0.350                     | 2.817 | 0.006 |
|                                         | Etika Kerja (X3)                     | 0.826                       | 0.264      | 0.393                     | 3.124 | 0.003 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y) |                                      |                             |            |                           |       |       |

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 27.0, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.635 + 0,205X1 + 0,511X2 + 0,826X3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-maing variabel sebagai berikut:

## 1. Konstanta

Konstanta (a) sebesar 10,635 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas, yaitu Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), dan Etika Kerja ( $X_3$ ), dianggap tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka nilai dasar Kinerja Guru diperkirakan sebesar 10,635. Nilai ini merepresentasikan kondisi kinerja guru tanpa pengaruh dari ketiga variabel bebas yang diteliti.

## 2. Koefisien Regresi

- Koefisien regresi  $X_1$  (Komunikasi *Interpersonal*) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi *Interpersonal* akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,205 satuan (20,5%), dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan efektif antara guru dengan lingkungan sekolah memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.
- Nilai Koefisien regresi  $X_2$  (Profesionalisme Guru) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam profesionalisme guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,511 satuan (51,1%), dengan asumsi variabel lain tetap. Ini berarti bahwa profesionalisme yang tinggi seperti tanggung jawab, kompetensi, dan komitmen terhadap tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja guru.
- Nilai Koefisien regresi  $X_3$  (Etika Kerja) sebesar 0,826 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam etika kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,826 satuan (82,6%) . Etika kerja

memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan, integritas, dan semangat kerja sangat berperan dalam menentukan seberapa baik seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel Etika Kerja lebih dominan dari pada variabel Komunikasi *Interpersonal* dan Profesional Guru dalam mempengaruhi Kinerja Guru.

#### 4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |                |                         |                            | Keterangan           |
|----------------------------|--------------------|----------------|-------------------------|----------------------------|----------------------|
| Model                      | R                  | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of the Estimate |                      |
| 1                          | 0.830 <sup>a</sup> | 0.689          | 0.674                   | 1.037                      | Korelasi sangat kuat |

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,830, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas, yaitu Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), dan Etika Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y). Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), dan Etika Kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja guru berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat, karena mendekati angka 1.

- Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa sebesar 67,4% variasi atau perubahan dalam *Kinerja Guru* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, yaitu Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, dan Etika Kerja. Sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang dibangun dalam penelitian ini cukup baik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi *interpersonal*, profesionalisme guru, dan etika kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

#### 4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel, pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Parsial (t-test)**

| No. | Variabel Idependen                   | thitung | ttabel | Sig   |
|-----|--------------------------------------|---------|--------|-------|
| 1.  | Komunikasi <i>Interpersonal</i> (X1) | 2.338   | 1.998  | 0.023 |
| 2.  | Profesionalisme Guru (X2)            | 2.817   | 1.998  | 0.006 |
| 3.  | Etika Kerja (X3)                     | 3.124   | 1.998  | 0.003 |

*Sumber: Data Primer (diolah) 2025*

Tabel 4.12 pada diatas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 7 Banda Aceh secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ) memiliki nilai *t-hitung* sebesar 2,338, yang lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05. Maka,  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi *Interpersonal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel Profesionalisme Guru ( $X_2$ ) memiliki nilai *t-hitung* sebesar 2,817 > 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Oleh karena itu,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya, profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel Etika Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai *t-hitung* sebesar 3,124 > 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Maka,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu komunikasi *Interpersonal*, profesionalisme guru, dan etika kerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

#### 4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

**4.13**  
**Analisis of Variance (Anova)**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Squares | Fhitung | F Tabel | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|--------------|---------|---------|--------------------|
| 1     | Regression | 147.784        | 3  | 49.261       | 45.821  | 2.750   | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 66.655         | 62 | 1.075        |         | 2.750   |                    |

|  |       |         |    |  |  |       |  |
|--|-------|---------|----|--|--|-------|--|
|  | Total | 214.439 | 65 |  |  | 2.750 |  |
|--|-------|---------|----|--|--|-------|--|

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45.821, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 62$  adalah sebesar 2.750. Karena  $F_{hitung}$  (45.821) >  $F_{tabel}$  (2.750) dan nilai signifikansi sebesar  $< 0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), dan Etika Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika

#### Kerja Terhadap Kinerja Guru

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 45,821 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,750 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, secara simultan variabel Komunikasi *Interpersonal* ( $X_1$ ), Profesionalisme Guru ( $X_2$ ), dan Etika Kerja ( $X_3$ )

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi dari ketiga variabel bebas tersebut, bukan hanya dari salah satu faktor secara individu. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja seseorang. Dalam konteks ini, komunikasi *Interpersonal* mencerminkan hubungan sosial yang baik, profesionalisme guru menunjukkan kemampuan dan komitmen terhadap tugas, serta etika kerja mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab individu.

Penelitian ini didukung oleh hasil studi Fitria Nur Azizah dan Totok Priyono (2024) yang menyimpulkan bahwa komunikasi *Interpersonal* dan kompetensi sumber daya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh Suryani Aprillya Fatmawati dan Nurleila Jum'ati (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi *Interpersonal* dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan bahwa pengaruh simultan dari berbagai faktor kepribadian, profesional, dan etika sangat penting dalam membentuk kualitas kinerja guru secara menyeluruh.

#### **4.6.2 Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* Terhadap Kinerja Guru**

Komunikasi *Interpersonal* memiliki koefisien regresi sebesar 0,205 dengan signifikansi 0,023 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat DeVito (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi *Interpersonal* yang efektif sangat penting dalam

membangun hubungan kerja yang produktif serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Guru yang mampu berkomunikasi secara terbuka, empatik, dan mendengarkan secara aktif akan lebih mudah dalam membangun interaksi yang konstruktif, baik dengan siswa, rekan sejawat, maupun atasan.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Fitria Nur Azizah dan Totok Priyono (2024), yang menemukan bahwa komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun bukan merupakan variabel paling dominan. Mereka menekankan perlunya pelatihan dalam meningkatkan komunikasi *Interpersonal*, khususnya dalam konteks penerapan kurikulum merdeka.

Hasil serupa juga ditemukan oleh Suryani Aprillya Fatmawati dan Nurleila Jum'ati (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi *Interpersonal* dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Namun, dalam penelitian mereka, koefisien determinasi tergolong rendah karena adanya variabel lain yang tidak dimasukkan seperti motivasi dan lingkungan kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru**

Profesionalisme guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,511 dan signifikansi 0,006 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme guru, semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesionalisme guru mencakup kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang profesional tidak hanya menguasai materi dan metode pengajaran, tetapi juga mampu berperilaku etis dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Anggun Retha Armani dan Margunani (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen. Begitu pula dengan Rusdiana et al. (2023), yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru, bersama supervisi akademik, memengaruhi kinerja guru secara signifikan sebesar 78,6%.

#### **4.6.4 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru**

Etika kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,826 dan signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Ini berarti bahwa etika kerja merupakan variabel dominan yang memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Menurut Stephen P. Robbins (2006), etika kerja mencerminkan dedikasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Guru dengan etika kerja tinggi akan cenderung menyelesaikan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan memiliki kepedulian tinggi terhadap perkembangan siswa.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Roisul Kripsiana Salsabila et al. (2024) yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahkan lebih signifikan dibandingkan variabel lainnya seperti budaya organisasi dan pengalaman kerja.

#### **4.7 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru, dan Etika Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh, maka terdapat beberapa implikasi yang dapat disampaikan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui penguatan komunikasi *Interpersonal*, profesionalisme, dan etika kerja. Sekolah disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan yang berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi, peningkatan sikap profesional, serta pembentukan etika kerja yang baik guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja guru secara optimal.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh aspek teknis maupun aspek non-teknis seperti hubungan *Interpersonal* dan nilai etika kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan harus mencakup pengembangan kompetensi dan karakter guru secara menyeluruh. Penelitian ini juga membuka peluang untuk kajian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja guru secara lebih komprehensif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh. Tiga variabel independen tersebut yaitu, Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Guru dan Etika Kerja. maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara parsial.
2. Profesionalisme Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara parsial.
3. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh secara parsial.
4. Komunikasi *Interpersonal*, Profesionalisme Gurudan Etika Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 7 Banda Aceh.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Komunikasi *Interpersonal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial, maka sekolah perlu mengadakan pelatihan komunikasi efektif bagi guru agar interaksi antara guru, siswa, dan rekan kerja dapat berjalan dengan lancar dan mendukung kinerja yang lebih baik.

2. Profesionalisme guru juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, sekolah dianjurkan untuk terus memfasilitasi peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar, dan supervisi agar profesionalisme guru semakin meningkat dan berdampak positif pada kualitas pembelajaran.
3. Etika kerja yang berpengaruh positif dan signifikan mengindikasikan pentingnya sikap disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi dalam menjalankan tugas. Sekolah hendaknya mendorong pembentukan budaya kerja yang kuat dan memberikan penghargaan bagi guru yang menunjukkan etika kerja tinggi.
4. Ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka upaya peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara terpadu dengan mengembangkan komunikasi *Interpersonal*, profesionalisme, dan etika kerja secara bersamaan agar hasilnya lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, M. (2020). Etika Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Aini, N., Nurtjahjani, D., & Dhakirah, A. (2020). *Pengaruh Disiplin, Etika Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anita W F, Jauhari A dan Saptaria L, (2022), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*.
- Anita, W. F., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri*. 2(4).
- Ashria, A. (2020). *Tinjauan Kritis terhadap Teori Komunikasi Interpersonal: Implikasi terhadap Hubungan Sosial dalam Era Digital*.
- Eliza, D., Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun Guru yang Profesional melalui Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Penerapan Profesinya. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5362–5369.
- Estuti, E. P. (2025). *Kinerja Guru Ditinjau dari Kompetensi Sosial Guru, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi pada Guru SMP Negeri 28 Semarang*. Semarang: Universitas Semarang.
- Farisi, S., et al. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. YUME: Journal of Management, 7(1), 1–10.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). *Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Guru Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis)*. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(3), 46–66.
- Gaol J L, Hutabarat L dan Bate'e E M, (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan*
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hartini, dkk (2021). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Herawati H, (2022). *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Jufiren. (2021). *Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(3), 45–56.
- Jufiren. (2021). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Pegawai*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(6), 130–137.
- Kamarudin, N., Ibrahim, F., & Mohamad Aun, N. S. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal dalam Kalangan Mahasiswa Kerja Sosial di Universiti Awam di Malaysia*. Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication, 36(2), 52–70.
- Kartiko. (2024). *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Kerja, M. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Paragon Tehcnology and Innovation (Studi kasus pada sales PT. Paragon Technology and Innovation Jakarta)* Universitas Islam As- Syafi' iyah Jakarta, PT. 5(2), 270–285.
- Lestari S dan Fatmarida L, (2023). *Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt. Paragon Tehcnology And Innovatio*.
- Mangunhardjana, S. J. (2021). *Etika Dasar: Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta: Kanisius.
- Melia, T., et al. (2024). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mortensen, C. D. (2020). *Communication: The Study of Human Interaction*. Routledge.
- Mu'arifin, M., & Nurhasan, N. (2022). *Profesionalisme guru dalam meningkatkan proses pembelajaran*. Jurnal Citra Pendidikan, 6(1), 1692–1699.
- Mulyana, D. (2020). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musyawwir, Ansyari M I dan Parawu H L, (2021). *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Guru di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa*.

- Pace, R. W. (2021). *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Prenada Media.
- Parawu, H. E., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (2021). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Guru di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gowa*. 2(April).
- Remler, D. K., & Van Ryzin, G. G. (2021). *Research Methods in Practice: Strategies for Description and Causation*. SAGE Publications.
- Riyanto, S., & Hatmawan, H. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, dan Kesehatan*. Deepublish.
- Rukmana, Maman. (2021). *Komunikasi Interpersonal dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi*.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Santoso, D., & Wijaya, P. (2023). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(1), 50-58. 4.1-mini
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 1204–1211.
- Silaen, dkk (2021), *Kinerja Guru*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, Darmawan, & Haritsandi, R. (2024). *Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Intervening pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) di Metro*. Jurnal Manajemen Diversifikasi, 4(3), 691–703.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Uno, H. B., & Abdurrahman, A. N. (2021). *Profesionalisme Guru: Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuri, P. T., & Bekasi, S. (2022). *Terhadap Kinerja Guru*. 5(1), 18–25.
- <https://www.sman7bandaaceh.sch.id/>.

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

#### “PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL*, PROFESIONALISME GURU DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 7 BANDA ACEH”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

#### A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju

(SS) 4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju

(KS) 2 = Tidak

Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

#### B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

|  |
|--|
|  |
|  |

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

4. Lama Masa Kerja:

- $\leq 5$  tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- $\geq 20$  tahun

**C. Variable Penelitian:**

**1. Kinerja Guru (Y)**

| No. | Pertanyaan                                                                                            | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan                                      |    |   |    |    |     |
| 2.  | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan                               |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.                                        |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya                                       |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik |    |   |    |    |     |

**2. Komunikasi *Interpersonal* (X1)**

| No. | Pertanyaan                                                                                               | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah serta murid-murid. |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya menunjukkan rasa peduli ketika lawan bicara saya sedang menghadapi masalah.                         |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya bersedia membantu tanpa diminta saat melihat orang lain kesulitan                                   |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya memberikan harapan atau semangat kepada orang lain saat mereka bercerita tentang masalah.           |    |   |    |    |     |

|    |                                                                                           |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5. | Saya memperlakukan semua orang dengan sikap yang sama, tanpa membedakan latar belakangnya |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

### 3. Profesionalisme Guru (X2)

| No. | Pertanyaan                                                                                         | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya berusaha mengenal latar belakang sosial dan budaya siswa untuk mendukung proses pembelajaran. |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya mampu mengendalikan diri saat menghadapi masalah dengan siswa atau rekan kerja.               |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa saat mengajar                               |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat.                         |    |   |    |    |     |

### 4. Etika Kerja (X3)

| No. | Pertanyaan                                                                                                                                    | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Saya menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan jadwal dan target yang ditetapkan.                                                            |    |   |    |    |     |
| 2.  | Saya menjaga sikap dan suasana positif dalam lingkungan kerja dan saya memberikan kontribusi yang membangun dalam rapat atau kegiatan sekolah |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya mengikuti jadwal mengajar dan kegiatan sekolah secara konsisten dan sesuai tenggat waktu.                                                |    |   |    |    |     |
| 4.  | Saya terus berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang saya berikan.                                                                     |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya mengajar dengan semangat karena saya peduli terhadap masa depan dan pendidikan siswa.                                                    |    |   |    |    |     |

## Lampiran 2. Data Tabulasi

| Ripnda | Kinerja Guru (Y) |    |    |    |    |    | Komunikasi Interpersonal (X1) |    |    |    |    |    | Profesionalisme Guru (X2) |    |    |    |    | Etika Kerja (X3) |    |    |    |    |    |
|--------|------------------|----|----|----|----|----|-------------------------------|----|----|----|----|----|---------------------------|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----|
|        | A1               | A2 | A3 | A4 | A5 | Σ  | B1                            | B2 | B3 | B4 | B5 | Σ  | C1                        | C2 | C3 | C4 | Σ  | D1               | D2 | D3 | D4 | D5 | Σ  |
| 1      | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 4                | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 2      | 4                | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 3      | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 4      | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 5      | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 4  | 3  | 4  | 5  | 20 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 6      | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 7      | 5                | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 | 4                             | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 | 5                         | 4  | 5  | 4  | 18 | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 |
| 8      | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 4                             | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 9      | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 4                             | 4  | 4  | 3  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 |
| 10     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 11     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 12     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 13     | 5                | 5  | 5  | 4  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 5  | 5  | 4  | 19 | 5                | 5  | 5  | 4  | 5  | 24 |
| 14     | 4                | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 16 | 5                | 4  | 4  | 4  | 5  | 22 |
| 15     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 16     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 5  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 17     | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 18     | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 19     | 4                | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 4                | 5  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 20     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 5  | 5  | 5  | 4  | 23 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 |
| 21     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 |
| 22     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 23     | 4                | 5  | 4  | 4  | 5  | 22 | 4                             | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 4                | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 24     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 5  | 4  | 5  | 4  | 22 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 5                | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 25     | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 3  | 22 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 26     | 5                | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 3  | 20 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 5                | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 27     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 5                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 4  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 28     | 4                | 4  | 5  | 4  | 4  | 21 | 4                             | 4  | 5  | 5  | 3  | 21 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 5                | 5  | 5  | 5  | 4  | 24 |
| 29     | 4                | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                             | 5  | 4  | 4  | 3  | 20 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 4  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 30     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 31     | 5                | 4  | 4  | 5  | 4  | 22 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 3  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 5  | 4  | 5  | 4  | 23 |
| 32     | 5                | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                         | 5  | 5  | 5  | 19 | 5                | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 33     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 |
| 34     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 3                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 16 | 5                | 5  | 4  | 4  | 5  | 23 |
| 35     | 4                | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 3  | 4  | 19 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 19 | 5                | 5  | 5  | 5  | 4  | 24 |
| 36     | 5                | 4  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 5                | 4  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 37     | 4                | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 5                         | 4  | 5  | 5  | 19 | 4                | 5  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 38     | 4                | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 3                             | 3  | 4  | 4  | 3  | 17 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 39     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 4  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 40     | 5                | 4  | 4  | 5  | 4  | 22 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 3  | 18 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 5  | 4  | 5  | 4  | 23 |
| 41     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 5                | 5  | 4  | 5  | 4  | 23 |
| 42     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 17 | 4                | 5  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 43     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 22 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 44     | 5                | 5  | 3  | 5  | 5  | 23 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 3  | 3  | 5  | 16 | 5                | 5  | 3  | 5  | 5  | 23 |
| 45     | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 46     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 47     | 5                | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                         | 5  | 5  | 4  | 18 | 5                | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 48     | 5                | 4  | 5  | 4  | 4  | 22 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 5  | 4  | 18 | 5                | 4  | 5  | 4  | 5  | 23 |
| 49     | 4                | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                             | 5  | 5  | 5  | 4  | 23 | 5                         | 4  | 5  | 5  | 19 | 4                | 5  | 5  | 5  | 4  | 23 |
| 50     | 4                | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 |
| 51     | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 | 4                             | 3  | 4  | 4  | 4  | 19 | 5                         | 5  | 5  | 4  | 19 | 5                | 5  | 5  | 4  | 5  | 24 |
| 52     | 4                | 5  | 5  | 4  | 5  | 23 | 5                             | 4  | 5  | 4  | 4  | 22 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 53     | 4                | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 4                | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 |
| 54     | 4                | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 4  | 4  | 20 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 55     | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 56     | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 57     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 4                             | 4  | 3  | 4  | 5  | 20 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 58     | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 5  | 4  | 5  | 22 | 5                         | 4  | 4  | 5  | 18 | 5                | 5  | 4  | 5  | 5  | 24 |
| 59     | 5                | 5  | 4  | 4  | 4  | 22 | 4                             | 5  | 4  | 5  | 5  | 23 | 5                         | 4  | 5  | 4  | 18 | 5                | 5  | 5  | 4  | 4  | 23 |
| 60     | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 4                             | 5  | 4  | 4  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 5  | 5  | 18 | 4                | 4  | 5  | 5  | 5  | 23 |
| 61     | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 4                             | 4  | 4  | 3  | 4  | 19 | 4                         | 4  | 4  | 5  | 17 | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 |
| 62     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 |
| 63     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 64     | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 | 5                             | 4  | 5  | 5  | 5  | 24 | 5                         | 5  | 5  | 5  | 20 | 5                | 5  | 5  | 5  | 5  | 25 |
| 65     | 5                | 5  | 5  | 4  | 5  | 24 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 5  | 22 | 5                         | 5  | 5  | 4  | 19 | 5                | 5  | 5  | 4  | 5  | 24 |
| 66     | 4                | 4  | 4  | 4  | 5  | 21 | 4                             | 4  | 4  | 5  | 4  | 21 | 4                         | 4  | 4  | 4  | 16 | 5                | 4  | 4  | 4  | 5  | 22 |

### Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

#### **a. Reliability dan Validity Variable Y (Kinerja Guru)**

##### **Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 66 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 66 | 100.0 |

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

##### **Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .668             | 6          |

##### **Correlations**

|         |                     | A1     | A2     | A3     | A4     | A5     | Total.Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| A1      | Pearson Correlation | 1      | .549** | .478** | .484** | .333** | .791**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .006   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| A2      | Pearson Correlation | .549** | 1      | .310*  | .277*  | .439** | .715**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .011   | .024   | .000   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| A3      | Pearson Correlation | .478** | .310*  | 1      | .279*  | .333** | .673**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .011   |        | .023   | .006   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| A4      | Pearson Correlation | .484** | .277*  | .279*  | 1      | .482** | .700**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .024   | .023   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| A5      | Pearson Correlation | .333** | .439** | .333** | .482** | 1      | .717**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .006   | .000   | .006   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |
| Total.Y | Pearson Correlation | .791** | .715** | .673** | .700** | .717** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66      |

**b. Reliability dan Validity Variable X1 (Komunikasi Interpersonal)**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 66 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 66 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784             | 6          |

**Correlations**

|          |                     | B1     | B2     | B3     | B4     | B5     | Total.X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| B1       | Pearson Correlation | 1      | .034   | .547** | .335** | .295*  | .657**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .789   | .000   | .006   | .016   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| B2       | Pearson Correlation | .034   | 1      | .116   | .252*  | .142   | .473**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .789   |        | .352   | .042   | .254   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| B3       | Pearson Correlation | .547** | .116   | 1      | .337** | .249*  | .685**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .352   |        | .006   | .044   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| B4       | Pearson Correlation | .335** | .252*  | .337** | 1      | .289*  | .703**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .006   | .042   | .006   |        | .019   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| B5       | Pearson Correlation | .295*  | .142   | .249*  | .289*  | 1      | .666**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .016   | .254   | .044   | .019   |        | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| Total.X1 | Pearson Correlation | .657** | .473** | .685** | .703** | .666** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |

c. **Reliability dan Validity Variable X2 (Profesionalisme Guru)**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 66 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 66 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .751             | 6          |

**Correlations**

|          |                     | C1     | C2     | C3     | C4     | Total.X2 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| C1       | Pearson Correlation | 1      | .310*  | .108   | .178   | .640**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .011   | .388   | .152   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| C2       | Pearson Correlation | .310*  | 1      | .621** | .073   | .823**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .011   |        | .000   | .562   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| C3       | Pearson Correlation | .108   | .621** | 1      | -.180  | .651**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .388   | .000   |        | .149   | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| C4       | Pearson Correlation | .178   | .073   | -.180  | 1      | .376**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .152   | .562   | .149   |        | .002     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |
| Total.X2 | Pearson Correlation | .640** | .823** | .651** | .376** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .002   |          |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66     | 66       |

d. **Validity dan Reliability Variable X3 (Etika Kerja)**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 66 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 66 | 100.0 |

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .742             | 5          |

### Correlations

|          |                     | D1     | D2     | D3     | D4    | D5    | Total.X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|
| D1       | Pearson Correlation | 1      | .097   | -.041  | -.203 | -.125 | .394**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .439   | .744   | .101  | .316  | .001     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |
| D2       | Pearson Correlation | .097   | 1      | -.001  | -.043 | -.191 | .490**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .439   |        | .994   | .733  | .124  | .000     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |
| D3       | Pearson Correlation | -.041  | -.001  | 1      | -.180 | -.180 | .390**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .744   | .994   |        | .149  | .149  | .001     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |
| D4       | Pearson Correlation | -.203  | -.043  | -.180  | 1     | .092  | .309*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .101   | .733   | .149   |       | .460  | .012     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |
| D5       | Pearson Correlation | -.125  | -.191  | -.180  | .092  | 1     | .268*    |
|          | Sig. (2-tailed)     | .316   | .124   | .149   | .460  |       | .030     |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |
| Total.X3 | Pearson Correlation | .394** | .490** | .390** | .309* | .268* | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .001   | .012  | .030  |          |
|          | N                   | 66     | 66     | 66     | 66    | 66    | 66       |

### e. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

### Statistics

|      |         | A1   | A2   | A3   | A4   | A5   | Total.Y |
|------|---------|------|------|------|------|------|---------|
| N    | Valid   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66      |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0       |
| Mean |         | 4,52 | 4,47 | 4,38 | 4,53 | 4,58 | 22,47   |

**Frequency Table**

|       |       | <b>A1</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 32        | 48.5    | 48.5          | 48.5               |
|       | 5     | 34        | 51.5    | 51.5          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A2</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 35        | 53.0    | 53.0          | 53.0               |
|       | 5     | 31        | 47.0    | 47.0          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A3</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 4     | 39        | 59.1    | 59.1          | 60.6               |
|       | 5     | 26        | 39.4    | 39.4          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A4</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 31        | 47.0    | 47.0          | 47.0               |
|       | 5     | 35        | 53.0    | 53.0          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A5</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 28        | 42.4    | 42.4          | 42.4               |
|       | 5     | 38        | 57.6    | 57.6          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>Total.Y</b> |         |               |                    |
|-------|-------|----------------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency      | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20    | 12             | 18.2    | 18.2          | 18.2               |
|       | 21    | 13             | 19.7    | 19.7          | 37.9               |
|       | 22    | 10             | 15.2    | 15.2          | 53.0               |
|       | 23    | 7              | 10.6    | 10.6          | 63.6               |
|       | 24    | 11             | 16.7    | 16.7          | 80.3               |
|       | 25    | 13             | 19.7    | 19.7          | 100.0              |
|       | Total | 66             | 100.0   | 100.0         |                    |

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi *Interpersonal* (X1)

| Statistics |         |      |      |      |      |      |          |
|------------|---------|------|------|------|------|------|----------|
|            |         | B1   | B2   | B3   | B4   | B5   | Total.X1 |
| N          | Valid   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66       |
|            | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0        |
| Mean       |         | 4,17 | 4,05 | 4,32 | 4,39 | 4,30 | 21,23    |

### B1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|       | 4     | 51        | 77.3    | 77.3          | 80.3               |
|       | 5     | 13        | 19.7    | 19.7          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### B2

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 7         | 10.6    | 10.6          | 10.6               |
|       | 4     | 49        | 74.2    | 74.2          | 84.8               |
|       | 5     | 10        | 15.2    | 15.2          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### B3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 3.0     | 3.0           | 3.0                |
|       | 4     | 41        | 62.1    | 62.1          | 65.2               |
|       | 5     | 23        | 34.8    | 34.8          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### B4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 3         | 4.5     | 4.5           | 4.5                |
|       | 4     | 34        | 51.5    | 51.5          | 56.1               |
|       | 5     | 29        | 43.9    | 43.9          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### B5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 7         | 10.6    | 10.6          | 10.6               |
|       | 4     | 32        | 48.5    | 48.5          | 59.1               |
|       | 5     | 27        | 40.9    | 40.9          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | Total.X1  |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 17    | 1         | 1.5     | 1.5           | 1.5                |
|       | 18    | 1         | 1.5     | 1.5           | 3.0                |
|       | 19    | 10        | 15.2    | 15.2          | 18.2               |
|       | 20    | 13        | 19.7    | 19.7          | 37.9               |
|       | 21    | 11        | 16.7    | 16.7          | 54.5               |
|       | 22    | 14        | 21.2    | 21.2          | 75.8               |
|       | 23    | 7         | 10.6    | 10.6          | 86.4               |
|       | 24    | 9         | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
|       | Total | 66        | 100.0   | 100.0         |                    |

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Guru (X2)

#### Frequencies

|      |         | Statistics |      |      |      |          |
|------|---------|------------|------|------|------|----------|
|      |         | C1         | C2   | C3   | C4   | Total.X2 |
| N    | Valid   | 66         | 66   | 66   | 66   | 66       |
|      | Missing | 0          | 0    | 0    | 0    | 0        |
| Mean |         | 4,47       | 4,38 | 4,65 | 4,76 | 18,26    |

#### Frequency Table

|       |       | C1        |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4     | 35        | 53,0    | 53,0          | 53,0               |
|       | 5     | 31        | 47,0    | 47,0          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

|       |       | C2        |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 1,5     | 1,5           | 1,5                |
|       | 4     | 39        | 59,1    | 59,1          | 60,6               |
|       | 5     | 26        | 39,4    | 39,4          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

|       |       | C3        |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3     | 1         | 1,5     | 1,5           | 1,5                |
|       | 4     | 21        | 31,8    | 31,8          | 33,3               |
|       | 5     | 44        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 16        | 24,2    | 24,2          | 24,2               |
|       | 5     | 50        | 75,8    | 75,8          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Total.X2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 16    | 4         | 6,1     | 6,1           | 6,1                |
|       | 17    | 17        | 25,8    | 25,8          | 31,8               |
|       | 18    | 18        | 27,3    | 27,3          | 59,1               |
|       | 19    | 12        | 18,2    | 18,2          | 77,3               |
|       | 20    | 15        | 22,7    | 22,7          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**4. Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja (X3)****Statistics**

|      |         | D1   | D2   | D3   | D4   | D5   | Total.X3 |
|------|---------|------|------|------|------|------|----------|
| N    | Valid   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66   | 66       |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0        |
| Mean |         | 4,71 | 4,65 | 4,65 | 4,76 | 4,76 | 23,53    |

**Frequency Table****D1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 19        | 28,8    | 28,8          | 28,8               |
|       | 5     | 47        | 71,2    | 71,2          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 23        | 34,8    | 34,8          | 34,8               |
|       | 5     | 43        | 65,2    | 65,2          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 1         | 1,5     | 1,5           | 1,5                |
|       | 4     | 21        | 31,8    | 31,8          | 33,3               |
|       | 5     | 44        | 66,7    | 66,7          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 16        | 24,2    | 24,2          | 24,2               |
|       | 5     | 50        | 75,8    | 75,8          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 16        | 24,2    | 24,2          | 24,2               |
|       | 5     | 50        | 75,8    | 75,8          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Total.X3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 22    | 5         | 7,6     | 7,6           | 7,6                |
|       | 23    | 32        | 48,5    | 48,5          | 56,1               |
|       | 24    | 18        | 27,3    | 27,3          | 83,3               |
|       | 25    | 11        | 16,7    | 16,7          | 100,0              |
|       | Total | 66        | 100,0   | 100,0         |                    |

**f. Uji Asumsi Klasik****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                               | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total.X3,<br>Total.X1,<br>Total.X2 <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total.Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .830 <sup>a</sup> | .689     | .674              | 1.037                      |

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2

b. Dependent Variable: Total.Y

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 147.784        | 3  | 49.261      | 45.821 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 66.655         | 62 | 1.075       |        |                   |
|                    | Total      | 214.439        | 65 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               |
| 1                         | (Constant) | 10.635                      | 3.892      |                           | 2.732 | .008 |                         |
|                           | Total.X1   | .205                        | .088       | .197                      | 2.338 | .023 | .709                    |
|                           | Total.X2   | .511                        | .181       | .350                      | 2.817 | .006 | .325                    |
|                           | Total.X3   | .826                        | .264       | .393                      | 3.124 | .003 | .318                    |

| Coefficients <sup>a</sup> |            |  | Collinearity Statistics |
|---------------------------|------------|--|-------------------------|
| Model                     |            |  | VIF                     |
| 1                         | (Constant) |  |                         |
|                           | Total.X1   |  | 1.410                   |
|                           | Total.X2   |  | 3.074                   |
|                           | Total.X3   |  | 3.149                   |

a. Dependent Variable: Total.Y

| Collinearity Diagnostics <sup>a</sup> |           |            |                 |                      |            |          |          |
|---------------------------------------|-----------|------------|-----------------|----------------------|------------|----------|----------|
| Model                                 | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | (Constant) | Total.X1 | Total.X2 |
| 1                                     | 1         | 3.994      | 1.000           | .00                  | .00        | .00      | .00      |
|                                       | 2         | .004       | 32.792          | .06                  | .89        | .01      | .01      |
|                                       | 3         | .002       | 42.549          | .16                  | .09        | .42      | .00      |
|                                       | 4         | .000       | 117.808         | .78                  | .02        | .58      | .99      |

a. Dependent Variable: Total.Y

| Residuals Statistics <sup>a</sup> |         |         |       |                |    |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
|                                   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation | N  |
| Predicted Value                   | 20.01   | 25.14   | 22.47 | 1.508          | 66 |
| Std. Predicted Value              | -1.634  | 1.772   | .000  | 1.000          | 66 |
| Standard Error of Predicted Value | .151    | .441    | .247  | .064           | 66 |
| Adjusted Predicted Value          | 19.91   | 25.15   | 22.47 | 1.517          | 66 |
| Residual                          | -2.190  | 1.963   | .000  | 1.013          | 66 |
| Std. Residual                     | -2.112  | 1.893   | .000  | .977           | 66 |
| Stud. Residual                    | -2.139  | 2.024   | .002  | 1.011          | 66 |
| Deleted Residual                  | -2.247  | 2.244   | .004  | 1.085          | 66 |
| Stud. Deleted Residual            | -2.205  | 2.078   | .000  | 1.021          | 66 |
| Mahal. Distance                   | .387    | 10.771  | 2.955 | 2.022          | 66 |
| Cook's Distance                   | .000    | .147    | .018  | .027           | 66 |
| Centered Leverage Value           | .006    | .166    | .045  | .031           | 66 |

a. Dependent Variable: Total.Y

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                              |                            |             | Unstandardiz<br>ed Residual |
|----------------------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------------------|
| N                                            |                            |             | 66                          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>             | Mean                       |             | .0000000                    |
|                                              | Std. Deviation             |             | 1.01265334                  |
| Most Extreme<br>Differences                  | Absolute                   |             | .104                        |
|                                              | Positive                   |             | .082                        |
|                                              | Negative                   |             | -.104                       |
| Test Statistic                               |                            |             | .104                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>          |                            |             | .075                        |
| Monte Carlo Sig. (2-<br>tailed) <sup>d</sup> | Sig.                       |             | .072                        |
|                                              | 99% Confidence<br>Interval | Lower Bound | .065                        |
|                                              |                            | Upper Bound | .078                        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

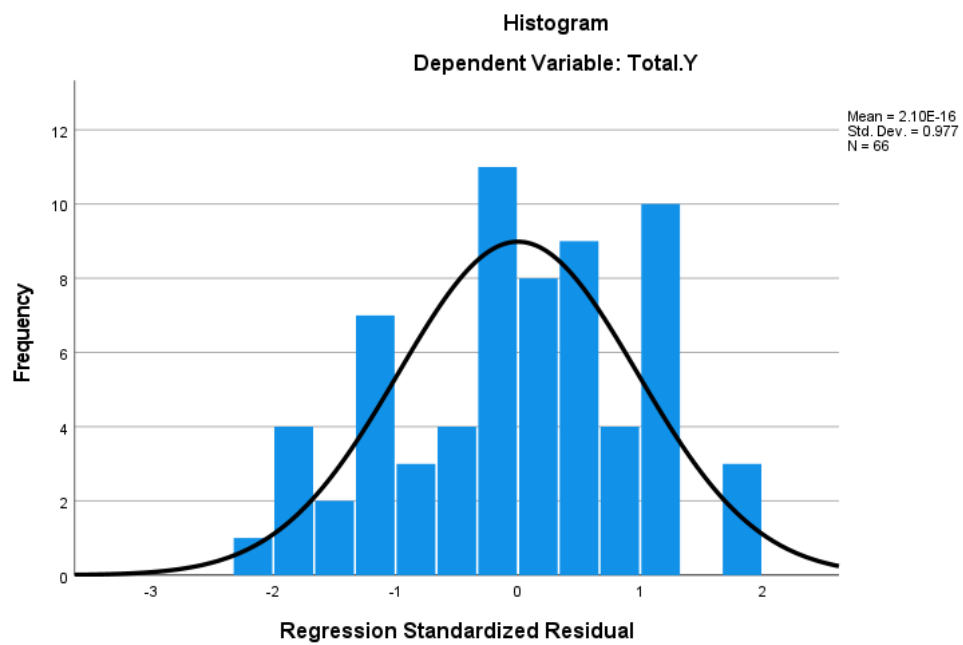
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

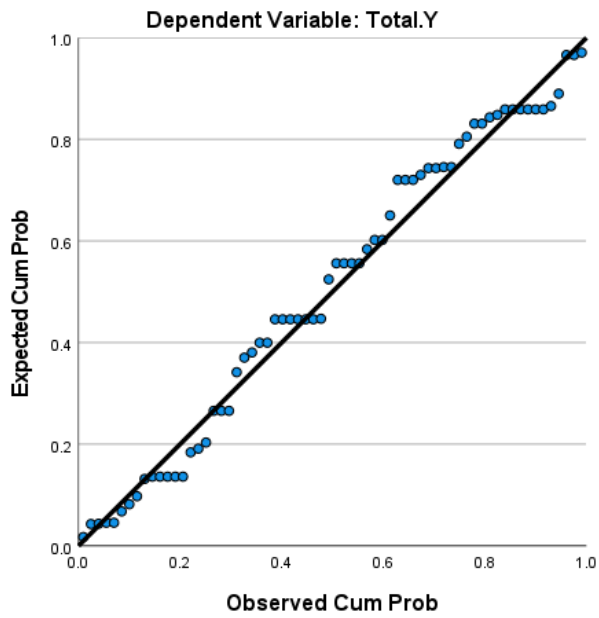
FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 Total.Y

/ORDER=ANALYSIS.

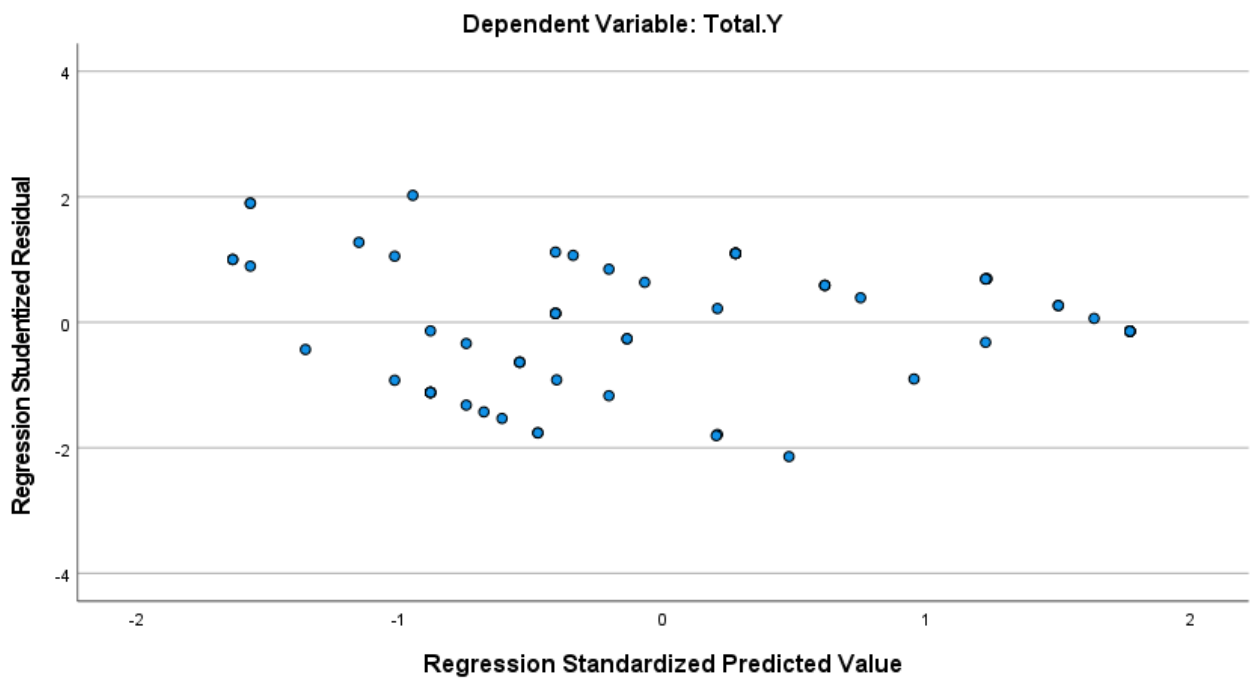
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## Lampiran 4

### NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 51         | 0.2284                                   | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52         | 0.2262                                   | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53         | 0.2241                                   | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54         | 0.2221                                   | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55         | 0.2201                                   | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56         | 0.2181                                   | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57         | 0.2162                                   | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58         | 0.2144                                   | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59         | 0.2126                                   | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60         | 0.2108                                   | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61         | 0.2091                                   | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62         | 0.2075                                   | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63         | 0.2058                                   | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64         | 0.2042                                   | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65         | 0.2027                                   | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66         | 0.2012                                   | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67         | 0.1997                                   | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68         | 0.1982                                   | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69         | 0.1968                                   | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70         | 0.1954                                   | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71         | 0.1940                                   | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72         | 0.1927                                   | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73         | 0.1914                                   | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74         | 0.1901                                   | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75         | 0.1888                                   | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76         | 0.1876                                   | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77         | 0.1864                                   | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78         | 0.1852                                   | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79         | 0.1841                                   | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80         | 0.1829                                   | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81         | 0.1818                                   | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82         | 0.1807                                   | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83         | 0.1796                                   | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84         | 0.1786                                   | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85         | 0.1775                                   | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86         | 0.1765                                   | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87         | 0.1755                                   | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88         | 0.1745                                   | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89         | 0.1735                                   | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90         | 0.1726                                   | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91         | 0.1716                                   | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92         | 0.1707                                   | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93         | 0.1698                                   | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94         | 0.1689                                   | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95         | 0.1680                                   | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96         | 0.1671                                   | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97         | 0.1663                                   | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98         | 0.1654                                   | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99         | 0.1646                                   | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100        | 0.1638                                   | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

## NILAI T TABEL

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

| <b>Pr<br/>df</b> | <b>0.25<br/>0.50</b> | <b>0.10<br/>0.20</b> | <b>0.05<br/>0.10</b> | <b>0.025<br/>0.050</b> | <b>0.01<br/>0.02</b> | <b>0.005<br/>0.010</b> | <b>0.001<br/>0.002</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 41               | 0.68052              | 1.30254              | 1.68288              | 2.01954                | 2.42080              | 2.70118                | 3.30127                |
| 42               | 0.68038              | 1.30204              | 1.68195              | 2.01808                | 2.41847              | 2.69807                | 3.29595                |
| 43               | 0.68024              | 1.30155              | 1.68107              | 2.01669                | 2.41625              | 2.69510                | 3.29089                |
| 44               | 0.68011              | 1.30109              | 1.68023              | 2.01537                | 2.41413              | 2.69228                | 3.28607                |
| 45               | 0.67998              | 1.30065              | 1.67943              | 2.01410                | 2.41212              | 2.68959                | 3.28148                |
| 46               | 0.67986              | 1.30023              | 1.67866              | 2.01290                | 2.41019              | 2.68701                | 3.27710                |
| 47               | 0.67975              | 1.29982              | 1.67793              | 2.01174                | 2.40835              | 2.68456                | 3.27291                |
| 48               | 0.67964              | 1.29944              | 1.67722              | 2.01063                | 2.40658              | 2.68220                | 3.26891                |
| 49               | 0.67953              | 1.29907              | 1.67655              | 2.00958                | 2.40489              | 2.67995                | 3.26508                |
| 50               | 0.67943              | 1.29871              | 1.67591              | 2.00856                | 2.40327              | 2.67779                | 3.26141                |
| 51               | 0.67933              | 1.29837              | 1.67528              | 2.00758                | 2.40172              | 2.67572                | 3.25789                |
| 52               | 0.67924              | 1.29805              | 1.67469              | 2.00665                | 2.40022              | 2.67373                | 3.25451                |
| 53               | 0.67915              | 1.29773              | 1.67412              | 2.00575                | 2.39879              | 2.67182                | 3.25127                |
| 54               | 0.67906              | 1.29743              | 1.67356              | 2.00488                | 2.39741              | 2.66998                | 3.24815                |
| 55               | 0.67898              | 1.29713              | 1.67303              | 2.00404                | 2.39608              | 2.66822                | 3.24515                |
| 56               | 0.67890              | 1.29685              | 1.67252              | 2.00324                | 2.39480              | 2.66651                | 3.24226                |
| 57               | 0.67882              | 1.29658              | 1.67203              | 2.00247                | 2.39357              | 2.66487                | 3.23948                |
| 58               | 0.67874              | 1.29632              | 1.67155              | 2.00172                | 2.39238              | 2.66329                | 3.23680                |
| 59               | 0.67867              | 1.29607              | 1.67109              | 2.00100                | 2.39123              | 2.66176                | 3.23421                |
| 60               | 0.67860              | 1.29582              | 1.67065              | 2.00030                | 2.39012              | 2.66028                | 3.23171                |
| 61               | 0.67853              | 1.29558              | 1.67022              | 1.99962                | 2.38905              | 2.65886                | 3.22930                |
| 62               | 0.67847              | 1.29536              | 1.66980              | 1.99897                | 2.38801              | 2.65748                | 3.22696                |
| 63               | 0.67840              | 1.29513              | 1.66940              | 1.99834                | 2.38701              | 2.65615                | 3.22471                |
| 64               | 0.67834              | 1.29492              | 1.66901              | 1.99773                | 2.38604              | 2.65485                | 3.22253                |
| 65               | 0.67828              | 1.29471              | 1.66864              | 1.99714                | 2.38510              | 2.65360                | 3.22041                |
| 66               | 0.67823              | 1.29451              | 1.66827              | 1.99656                | 2.38419              | 2.65239                | 3.21837                |
| 67               | 0.67817              | 1.29432              | 1.66792              | 1.99601                | 2.38330              | 2.65122                | 3.21639                |
| 68               | 0.67811              | 1.29413              | 1.66757              | 1.99547                | 2.38245              | 2.65008                | 3.21446                |
| 69               | 0.67806              | 1.29394              | 1.66724              | 1.99495                | 2.38161              | 2.64898                | 3.21260                |
| 70               | 0.67801              | 1.29376              | 1.66691              | 1.99444                | 2.38081              | 2.64790                | 3.21079                |
| 71               | 0.67796              | 1.29359              | 1.66660              | 1.99394                | 2.38002              | 2.64686                | 3.20903                |
| 72               | 0.67791              | 1.29342              | 1.66629              | 1.99346                | 2.37926              | 2.64585                | 3.20733                |
| 73               | 0.67787              | 1.29326              | 1.66600              | 1.99300                | 2.37852              | 2.64487                | 3.20567                |
| 74               | 0.67782              | 1.29310              | 1.66571              | 1.99254                | 2.37780              | 2.64391                | 3.20406                |
| 75               | 0.67778              | 1.29294              | 1.66543              | 1.99210                | 2.37710              | 2.64298                | 3.20249                |
| 76               | 0.67773              | 1.29279              | 1.66515              | 1.99167                | 2.37642              | 2.64208                | 3.20096                |
| 77               | 0.67769              | 1.29264              | 1.66488              | 1.99125                | 2.37576              | 2.64120                | 3.19948                |
| 78               | 0.67765              | 1.29250              | 1.66462              | 1.99085                | 2.37511              | 2.64034                | 3.19804                |
| 79               | 0.67761              | 1.29236              | 1.66437              | 1.99045                | 2.37448              | 2.63950                | 3.19663                |
| 80               | 0.67757              | 1.29222              | 1.66412              | 1.99006                | 2.37387              | 2.63869                | 3.19526                |

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 46                     | 4.05                    | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47                     | 4.05                    | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48                     | 4.04                    | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49                     | 4.04                    | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51                     | 4.03                    | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52                     | 4.03                    | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54                     | 4.02                    | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55                     | 4.02                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57                     | 4.01                    | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58                     | 4.01                    | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61                     | 4.00                    | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62                     | 4.00                    | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65                     | 3.99                    | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66                     | 3.99                    | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70                     | 3.98                    | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71                     | 3.98                    | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75                     | 3.97                    | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77                     | 3.97                    | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82                     | 3.96                    | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83                     | 3.96                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84                     | 3.95                    | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90                     | 3.95                    | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |