

PENGARUH PERSEPSI GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN PRIMAL KEPALA SEKOLAH, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Zumzuma Sari Siregar

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis jalur. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 241 orang, dan sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Data penelitian sebelum dianalisis terlebih dahulu diuji normalitas, homogenitas, dan linieritas. Pengujian hipotesis secara keseluruhan sub struktur 1 dan 2 dilakukan dengan distribusi F. Sedangkan pengujian secara individual sub struktur 1 dan 2 dilakukan dengan uji-t, serta Uji model jalur dilakukan dengan koefisien multipel determinasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri, dan kepuasan kerja guru dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Primal, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Abstract. This study is aimed at describing the effect of teachers perceptions of the principal primal leadership, self efficacy and work satisfaction on teachers performance. The study used quantitative methods with path analysis. The population were all elementary school teachers Region X Tembung Percut Sei Tuan District Deli Serdang Regency numbered 241 persons, and the sampel were 70 persons. The data were collected by using a questionnaire. Prior to the analysis, the data were tested for its normality, homogeneity, and linearity. Hypothesis testing on the overall sub-structure 1 and 2 were conducted by distribution F, while testing the individual sub-structures 1 and 2 were conducted by t-test, and variance test was done by the determination multiple coefficient. The results of this study show that teachers' perceptions of the principal leadership variable, self efficacy, and work satisfaction can be used as a factor in determining the performance of elementary school teachers Region X Tembung Percut Sei Tuan District Deli Serdang regency.

Keywords: Primal Leadership, Self-Efficacy, work Satisfaction and Performance.

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga legal dan formal merupakan satuan pendidikan yang dirancang sedemikian rupa untuk mampu membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu sekolah harus mampu mencermati

kebutuhan peserta didik yang bervariasi, agar mereka dapat mandiri, produktif, potensial dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah, guru, pegawai orang tua murid dan siswa. Kerjasama mereka sangat menentukan pencapaian tujuan sekolah. Sekolah merupakan tempat bergabung atau kumpulan orang-orang sebagai sumber daya manusia dalam satuan kerja masing-masing mempunyai hubungan atau terikat dalam kerja sama untuk mencapai tujuan.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan penyelenggaraan sekolah, termasuk diantaranya mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan latihan, seminar, pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, melalui beasiswa maupun dengan swadaya, sampai kepeningkatan penghasilan. Namun, kenyataannya kualitas pendidikan belum dapat ditingkatkan secara maksimal. Masih terdapat permasalahan pendidikan yang ditandai dengan beberapa indikator yaitu masih banyaknya peserta ujian nasional yang gagal dalam menempuh nilai rata-rata 5,5 padahal nilai ini sebenarnya masih di bawah nilai rata-rata. Menurut laporan yang disampaikan Menteri Pendidikan untuk tahun pembelajaran 2009/2010 diperoleh rata-rata kelulusan adalah 82,3% dan siswa yang gagal adalah 17,7%. Sementara dalam pelaksanaan ujian nasional tersebut masih ada yang melakukan kecurangan-kecurangan.

Demikian juga halnya yang ditemukan pada sekolah-sekolah SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan melalui studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Juli 2010 yang lalu, melalui pengamatan yang dilakukan masih ada ditemukan guru-guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik layaknya seorang pendidik. Beberapa guru sering terlambat masuk ke dalam kelas, meninggalkan tugas pada jam pembelajaran, karena sakit dan tanpa alasan apapun. Data yang diperoleh guru yang terlambat masuk setiap harinya rata-rata 25,6% dan guru yang tidak hadir termasuk yang sakit dan tanpa alasan rata-rata 23,6%, hal ini menunjukkan bahwa guru belum serius dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut pengakuan beberapa orang siswa sebagian guru belum mampu membuat media pembelajaran yang sesuai untuk menarik perhatian siswa dalam menerima pembelajaran, kurang visioner dan kurang kreatif. Hal ini membuat minat siswa untuk menerima pembelajaran cenderung kurang semangat, membuat banyaknya siswa sulit untuk memahami materi yang diberikan mengakibatkan siswa sering keluar masuk ke dalam kelas pada saat jam pembelajaran berlangsung. Bahkan masih ditemukan guru yang marah-marah dalam memberikan pembelajaran kepada anak didiknya yang membuat siswa terkadang dalam ketakutan sehingga dalam menerima pelajaranpun merasa tertekan oleh karenanya pelajaran akan sulit untuk dicerna.

Kondisi lain, yang ditemukan melalui wawancara guru adalah guru tidak membuat sendiri rancangan program pembelajarannya maupun bahan pembelajaran yang cenderung mengkopinya dari sesama guru dengan alasan tidak ada waktu karena waktu di luar jam kerjanya digunakan bekerja untuk menambah biaya tambahan rumah tangga yang selama ini masih kurang untuk kebutuhan keluarga. Hal ini menandai bahwa guru tersebut belum puas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan mengenai media pembelajaran sebagian besar mengaku belum mampu membuat dan menggunakannya.

Realita proses pembelajaran di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan adanya masalah guru di sekolah ini. Guru belum menunjukkan kinerja seperti apa yang diharapkan. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul ” Pengaruh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”.

B. Kajian Teoretis

1. Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata “*performance*” yang berarti: (1) pekerjaan, perbuatan; atau (2) penampilan, pertunjukkan. Rivai (2008:14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Wibowo (2007:2) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Lebih lanjut Wibowo menegaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari pendapat di atas maka kinerja tidak hanya terlihat dari hasil pekerjaannya, tetapi bagaimana proses ketika pekerjaan itu dilaksanakan.

Mc. Malwa, dalam Elyas (1995:68) mengatakan bahwa kinerja guru adalah perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 dijelaskan tentang tugas guru sebagai pendidik, yaitu ayat (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi. Jadi guru memegang peranan yang sangat penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Hal ini sependapat dengan Syaodih, dalam Mulyasa, (2005:13), guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Dalam hal ini, guru hendaknya memiliki standar kemampuan profesional untuk melakukan pembelajaran yang berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah: (1) kemampuan membuat administrasi, seperti; membuat PP, membuat RPP, membuat daftar nilai siswa, membuat daftar absensi siswa; (2) membuat media bahan ajar, seperti; membuat alat peraga, menggunakan OHP, menggunakan laptop (3) melaksanakan pembelajaran, seperti; menyampaikan materi pelajaran, membimbing, melatih, merangkum materi pelajaran; dan (4) mengevaluasi peserta didik, seperti; mengadakan latihan, mengadakan ujian, memberikan remedial bagi siswa yang belum lulus.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu objek penelitian pada dekade terakhir dan mendapat perhatian serius. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Robbins (2003:78) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu Vecchio (1995:1240) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Ivancevich, dkk (2007:90) juga mengemukakan kepuasan kerja sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Kreitner dan Kinicki (2001:224) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Wibowo (2007:324) mengemukakan kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yakni: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Sehingga melalui pendapat tersebut, maka yang menjadi indikator dalam penelitian ini indikator kepuasan kerja guru dibatasi pada : (1) tugas yang diterima; (2) keamanan kerja; (3) kerjasama; (4) kebebasan mengambil keputusan; (5) kondisi kerja yang mendukung; dan (6) penghargaan terhadap prestasi.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Efikasi diri merupakan kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi diri ini bersumber dari teori belajar sosial, yaitu menekankan hubungan kasual timbal balik antara faktor lingkungan dengan faktor personal yang saling berkaitan. Luthans (2006:338) mengemukakan penekanan efikasi diri adalah mekanisme psikologi sosial yang paling penting dari pengaruh diri (*self influence*). Definisi formal efikasi diri yang biasanya digunakan pernyataan Bandura mengenai penilaian (*judgment*) atau keyakinan pribadi tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi prospektif. Definisi yang lebih luas dan lebih tepat untuk perilaku organisasi positif diberikan Stajkovic dan Luthans (2006:338), bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Hal senada dikemukakan Wikipedia (2009) bahwa efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu untuk berhasil dan sukses. Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil.

Dari berbagai uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh guru adalah keyakinan yang dimiliki oleh guru bahwa apa yang dilaksanakannya terkait dengan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih dapat dilaksanakannya dan memberi hasil yang baik pula. Efikasi diri tersebut tercermin dari kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas untuk mampu: (1) mendidik; (2) mengajar; (3) melatih; dan (4) membimbing.

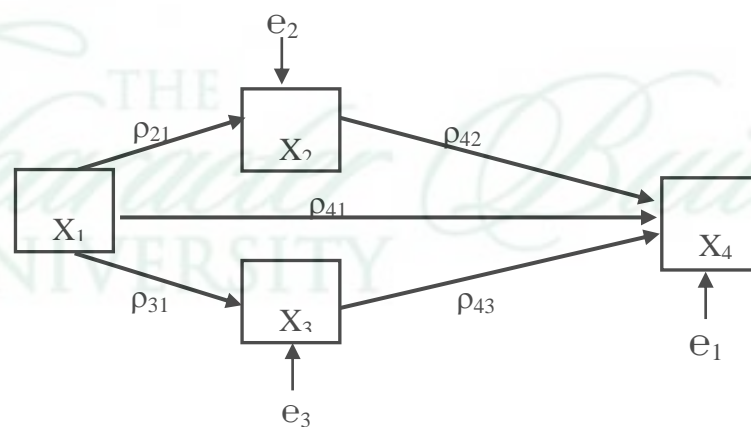
4. Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah

Persepsi berasal dari kata *perception* artinya penglihatan, tanggapan dan daya memahami sesuatu. Persepsi guru tentang kepemimpinan primal kepala sekolah yaitu tanggapan atau daya memahami oleh guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah dalam memimpin organisasi sekolah. Menurut Robbin (2006:169) persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indra mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Persepsi guru tentang kepemimpinan primal kepala sekolah adalah proses usaha guru dalam mengontrol atau mengelola bagaimana pendapat guru mengenai kepemimpinan primal kepala sekolah.

Primal berasal dari kata “prima” atau utama. Dalam pola kepemimpinan primal (*primal eadership*), hati dipercaya lebih banyak berpengaruh daripada otak atau logika. Sebagaimana dikatakan seorang pujangga Inggris, “Tanganmu tidak mampu meraih apa yang tidak diinginkan hatimu”. Lagipula, kita menyaksikan bahwa banyak pemimpin diteladani, diikuti dan menjadi inspirasi oleh karena “hatinya” yang merakyat, mengerti dan mengayomi. Sebaliknya, para pemimpin yang cuma berkata-kata tetapi dalam hatinya tidak memiliki rasa solidaritas, keinginan memahami dan berbela rasa, akhirnya akan ditinggalkan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan primal adalah kemampuan kepala sekolah mengendalikan, memahami, dan menerapkan kekuatan dan ketajaman emosinya sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh dalam memimpin sehingga akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah adalah pendapat guru tentang pengendalian emosi diri sendiri dan empati kepala sekolah dalam mempengaruhi guru untuk mencapai tujuan sekolah akan diukur, yakni (1) kesadaran diri, mencakup kecerdasan-diri emosi, penilaian diri yang akurat dan kepercayaan diri; (2) pengelolaan diri, mencakup pengendalian diri, transparansi, kemampuan menyesuaikan diri, prestasi, inisiatif, optimisme; (3) kesadaran sosial, mencakup empati, kesadaran berorganisasi, pelayanan; dan (4) pengelolaan relasi, mencakup inspirasi, pengaruh, mengembangkan orang lain, katalisator perubahan, pengelolaan konflik, kerja tim dan kolaborasi.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Variabel X_1 pada Gambar 1 merupakan variabel eksogen dan X_2 , X_3 , dan X_4 adalah Variabel Endogen. Hubungan variabel eksogen dengan endogen mempunyai garis lurus dengan satu kepala panah merupakan hubungan bersifat kausalitas, misalnya variabel X_1 terhadap X_2 ; X_2 terhadap X_4 ; X_3 terhadap X_4 ; X_1 terhadap X_3 , dan X_2 terhadap X_3 .

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, serta penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2010 – Maret 2011.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiono (2009:117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SD Negeri wilayah X Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang berjumlah 241 orang, yang tersebar di 10 SD Negeri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Cochran (1991). Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling/random sampling* atau pengambilan sampel secara acak yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel yang representatif. Tehnik ini dilakukan karena memperhitungkan jumlah guru dari masing-masing sekolah tidak sama dengan demikian karakteristik populasi akan terwakili secara optimal di dalam sampel begitu banyak.

Strata populasi yang ditetapkan adalah (1) masa kerja, (2) golongan, dan (3) usia. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa masa kerja, golongan dan usia memiliki sejumlah karakteristik demografi yang memberi kontribusi terhadap diversitas/perbedaan. (Luthan, 2006:74). Langkah pengambilan sampel adalah sebagai berikut: (1) melakukan identifikasi strata atau pengelompokan populasi berdasarkan strata, (2) mencari proporsi masing-masing strata, (3) menentukan ukuran sampel, dan (4) menentukan subjek yang akan menjadi anggota sampel

Data diolah dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan memenuhi syarat seperti berikut: (1) hubungan antar variabel harus linier, adaptif dan bersifat normal, (2) hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik, (3) variabel endogen minimal dalam satu skala ukur interval dan rasio, (4) menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, (5) *observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung, (6) model yang dianalisis dispesifikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan teori tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Untuk mempermudah mengolah data, maka digunakan bantuan komputer sistem Excel Windows X-phi dan program SPSS versi 16,0.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dengan menggunakan instrumen penelitian, diperoleh data hasil variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), variabel Efikasi Diri (X_2), variabel Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Guru (X_4).

Adapun ringkasan nilai statistika dari setiap variabel penelitian seperti pada tabel berikut.

Tabel. 1 Ringkasan Karakteristik Data Dari Setiap Variabel Penelitian

Nilai Statistik	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Jumlah	5.592	5.606	5.598	5.603
Skor terendah	51	50	51	51
Skor tertinggi	110	108	110	110
Mean	80,07	80,1	80,33	80,33
Simpangan baku	12,53	13,01	13,47	12,38
Modus	87,5	78,1	88,7	87,00
Median	80	79,3	80,9	80,3

Hasil pengujian tingkat kecenderungan untuk setiap variabel penelitian ini disajikan seperti berikut ini:

Tabel 2. Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi (f ₀)	Frekuensi Relatif	Kategori
1	56 – ke bawah	2	2,86 %	Rendah
2	57 – 84	41	58,57 %	Kurang
3	85 – 111	27	38,57 %	Cukup
4	112 – ke atas	0	0 %	Tinggi
	Total	70	100%	

Tabel 3. Tingkat kecenderungan dari persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	56 – ke bawah	2	2,86 %	Rendah
2	57 – 84	41	58,57 %	Kurang
3	85 – 111	27	38,57 %	Cukup
4	112 – ke atas	0	0 %	Tinggi
	Total	70	100%	

Tabel 3. Tingkat Kecenderungan Frekuensi skor dari efikasi diri

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	56 – ke bawah	2	2,86 %	Rendah
2	57 – 84	41	58,57 %	Kurang
3	85 – 111	27	38,57 %	Cukup
4	112 – ke atas	0	0 %	Tinggi
	Total	70	100%	

Tabel 4. Tingkat Kecenderungan Dari Kepuasan Kerja Guru.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	56 – ke bawah	2	2,86 %	Rendah
2	57 – 84	39	55,71%	Kurang
3	85 –111	29	41,43 %	Cukup
4	112 – ke atas	0	0 %	Tinggi
	Total	70	100%	

Hasil perhitungan pengujian normalitas data penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Ringkasan Analisis Perhitungan Uji Normalitas Setiap Variabel

Uji Normalitas	L_h	$L_t (\alpha = 0,05)$ $n=70$
Kinerja guru terhadap Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah	0,09	0,11
Kinerja guru terhadap Efikasi Diri	0,10	0,11
Kinerja guru terhadap Kepuasan Kerja	0,10	0,11
Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah terhadap Efikasi Diri	0,10	0,11
Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja	0,10	0,11

Hasil perhitungan uji linieritas dan keberartian persamaan regresi X_4 atas X_1 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Ringkasan Anava untuk Persamaan Regresi X_4 atas X_1

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)
Total	70	459.533,00	459.533,00		
Regresi (a)	1	448.480,12	448.480,12		
Regresi (b/a)	67	9.264,72	9.264,72	247,12	4,02
Residu (s)		1.788,16	26,69		
Galat (G)	35	908,58	25,96		
Tuna Cocok (TC)	35	879,59	27,48	1,06	1,75

Tabel 7. Merupakan ringkasan Anava atas perhitungan uji linieritas dan keberartian persamaan regresi X_4 atas X_2 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Ringkasan Anava untuk Persamaan Regresi X_4 atas X_2

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t ($\alpha=0,05$)
Total	70	459.533,00	459.533,00		
Regresi (a)	1	448.480,12	448.480,12		
Regresi (b/a)	67	7.500,59	7.500,59	141,47	4,02
Residu (s)		3.552,29	53,02		
Galat (G)	34	1.529,67	44,99		
Tuna Cocok (TC)	36	2.022,62	61,29	1,36	1.78

Ringkasan Anava atas perhitungan uji linieritas dan keberartian persamaan regresi X_4 atas X_3 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Ringkasan Anava untuk Persamaan Regresi X_4 atas X_3

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)
Total	70	459.533,00	459.533,00		
Regresi (a)	1	448.480,12	448.480,12		
Regresi (b/a)	67	7.644,89	7.644,89	247,88	4,02
Residu (s)		3.408,02	30,84		
Galat (G)	34	1.341,87	39,47		
Tuna Cocok (TC)	36	2.066,15	62,61	1,58	1,82

Sedangkan uji homogenitas antar variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Homogenitas Antar Variabel Penelitian

Variabel	χ_h	$\chi_t ; \alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
X_1 dengan X_2	32,18	dk 35 = 45,27	$\chi_h < \chi_t$	Data Homogen
X_1 dengan X_4	30,07	dk 35 = 45,27	$\chi_h < \chi_t$	Data Homogen
X_1 dengan X_3	29,01	dk 35 = 45,27	$\chi_h < \chi_t$	Data Homogen
X_2 dengan X_4	38,35	dk 34 = 45,27	$\chi_h < \chi_t$	Data Homogen
X_3 dengan X_4	28,62	dk 34 = 45,27	$\chi_h < \chi_t$	Data Homogen

Sebelum dilakukan perhitungan uji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel penelitian. Adapun ringkasan korelasi antar variabel sebagai berikut.

Tabel. 10 Perhitungan Koefisien Korelasi (r) antar Variabel Penelitian

Variabel	r_h	r_{tabel} $N= 70; \alpha = 5\%$
X_1 dengan X_2	0,72	0,235
X_1 dengan X_3	0,73	
X_1 dengan X_4	0,92	
X_2 dengan X_4	0,83	
X_3 dengan X_4	0,83	
X_2 dengan X_3	0,96	

Berdasarkan nilai koefisien korelasi antar variabel dihitung koefisien jalur. Adapun ringkasan hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel. 11. Perhitungan Koefisien Jalur (ρ) antar Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien Jalur (ρ)
X_1 dengan X_2	0,72
X_1 dengan X_3	0,73
X_1 dengan X_4	0,42
X_2 dengan X_4	0,35
X_3 dengan X_4	0,33

1. Uji Keseluruhan Struktur 1

Hipotesis ini menyatakan tinggi rendahnya Kinerja Guru dipengaruhi secara langsung oleh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3). Berdasarkan perhitungan pada lampiran 36 halaman 220 diperoleh nilai F sebesar 6,29 sedangkan F_t dengan derajat kebebasan 3:67 didapat 2,76 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa F_h lebih besar dari F_t ($F_h > F_t$), yaitu $6,29 > 2,76$ bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien jalur signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya Kinerja Guru (X_4) dipengaruhi secara langsung oleh variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), variabel Efikasi Diri (X_2), dan variabel Kepuasan Kerja (X_3), oleh sebab itu pengujian secara individu dapat dilanjutkan.

Uji Sub-struktur 1

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4). Dari perhitungan pada lampiran 36 halaman 197 diperoleh $t_h = 2,56$ sedangkan t_t dengan $N = 70$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,00 dari itu dapat dilihat t_h lebih besar dari harga t table ($t_h > t_t$) yaitu: $2,56 > 2,00$ bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru (X_4).

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4). Dari hasil perhitungan pada lampiran 36 halaman 198 diperoleh $t_h = 3,60$ sedangkan t_{tabel} dengan $N = 70$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,00 dari itu dapat dilihat t_h lebih besar dari harga t tabel ($t_h > t_t$) yaitu $3,60 > 2,00$, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X_2) dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru (X_4).

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4). Dari hasil perhitungan pada lampiran 36 halaman 199 diperoleh $t_h = 3,75$ sedangkan t_t dengan $N = 70$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,00 dari itu dapat dilihat t_h lebih besar dari harga t_t ($t_h > t_t$) yaitu: $3,75 > 2,00$, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru (X_4).

2. Uji Keseluruhan Struktur 2

Hipotesis ini menyatakan tinggi rendahnya Kepuasan Kerja Guru (X_3) dipengaruhi secara langsung oleh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) dan tinggi rendahnya Efikasi Diri (X_2) dipengaruhi secara langsung oleh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1). Berdasarkan perhitungan pada lampiran 36 halaman 200 diperoleh nilai F sebesar 6,29 sedangkan F_t dengan derajat kebebasan 3:67 didapat 2,76 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_h > F_t$ yaitu $4,29 > 2,74$, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien jalur signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Tinggi rendahnya Kepuasan Kerja Guru (X_3) dipengaruhi secara langsung oleh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) dan tinggi rendahnya Efikasi Diri (X_2) dipengaruhi langsung oleh Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilanjutkan.

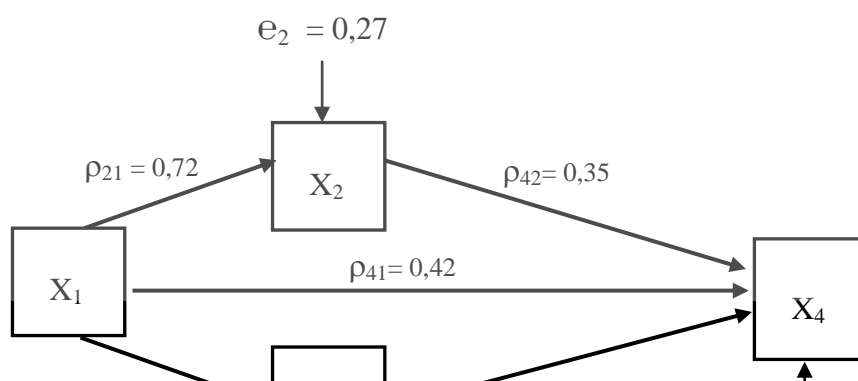
Uji Sub-Struktur 2

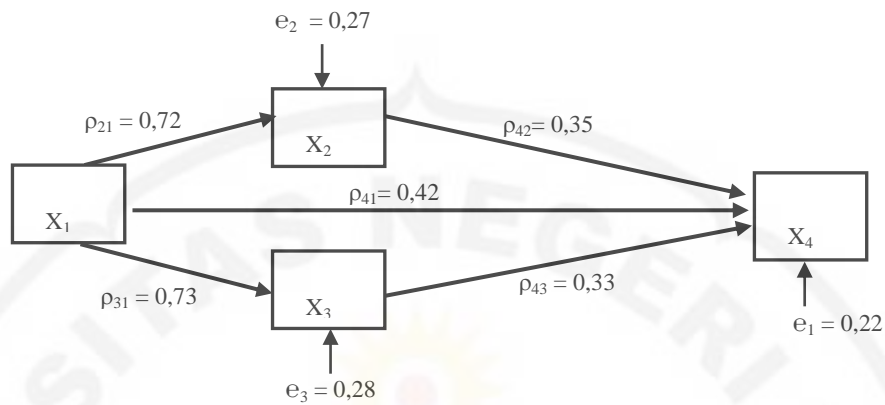
Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) terhadap Efikasi Diri (X_2). Dari hasil perhitungan pada lampiran 36 halaman 201 diperoleh $t_h = 3,65$ sedangkan t_t dengan $N = 70$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,00 dari itu dapat dilihat bahwa t_h lebih besar dari harga t_t ($t_h > t_t$), yaitu $3,65 > 2,00$ bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah (X_1) dapat berpengaruh secara langsung terhadap efikasi diri (X_2).

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh langsung antara persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (X_3). Dari hasil perhitungan lampiran 36 halaman 201 diperoleh $t_h = 3,63$ sedangkan t_t dengan $N = 70$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebesar 2,00 dengan demikian t_h lebih besar dari harga t_t ($t_h > t_t$) yaitu: $2,53 > 2,00$, bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah (X_1) dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru (X_3).

Uji kesesuaian model (goodness-of-fit test) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Perhitungan uji kesesuaian model dapat dilihat pada lampiran 37 Halaman 204.

Dari hasil perhitungan diperoleh $\chi_h = 0$ karena semua model yang diajukan signifikan. Dari tabel distribusi chi-kwadrat (χ^2) untuk $dk=1$ dengan $\alpha=0,05$, diperoleh besar 3,84, ternyata $\chi_h < \chi_t$ atau $0 < 3,84$, maka pengujian nonsignifikan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model dalam Gambar paradigma dapat diterima.





3. Pembahasan

Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Variabel persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 42% dan dari tingkat kecenderungan termasuk pada kategori kurang. Temuan ini senada pendapat Robbin (2006:448) mengatakan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, faktor kontingensi lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan. Hubungannya dengan penelitian ini adalah kinerja guru dipengaruhi persepsinya tentang kepemimpinan primal kepala sekolah. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kepemimpinan primal kepala sekolah akan memengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Goleman, dkk (2007:4) yang menyatakan bahwa pemimpin selalu memainkan peran emosi yang primordial. Tidak diragukan bahwa pemimpin yang orisinal, entah ia ketua suku atau kepala adat, mendapatkan kedudukannya terutama karena kemampuan mereka menggerakkan emosi. Lebih lanjut Goleman menegaskan bahwa motto kepemimpinan primal adalah *Good Mood, Good Work*, di dalam setiap kelompok (organisasi), pemimpin mempunyai daya maksimal untuk “mempermainkan” emosi setiap orang (bawahan). Jika emosi orang di dorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat, jika orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot. Pendapat Goleman di atas menegaskan bahwa kepemimpinan yang primal kepala sekolah dapat menimbulkan kinerja yang baik bagi guru. Artinya dengan kepemimpinan primal yang baik, kepala sekolah dapat menggunakan emosinya sebagai energi untuk membangun koneksi dan hubungan yang baik dengan guru, sehingga selain hal itu menunjukkan kepemimpinan yang baik, juga akan meningkatkan kinerja para guru.

Tingkat kecenderungan persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah termasuk dalam kategori kurang, oleh karena itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah guru. Kepala sekolah dikatakan berhasil jika dapat memimpin menggerakkan guru-guru untuk mencapai visi-misi serta tujuan sekolah, dengan kewibaannya dan juga kemampuannya untuk meyakinkan guru membangun persepsinya dalam kepemimpinan kepala sekolah tersebut seterusnya akan meningkatkan kinerja para guru. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kerja sebesar 58%, hal ini memungkinkan untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah.

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru. Efikasi diri memberi pengaruh sebesar 35% dan tingkat kecenderungan pengalaman kerja dalam kategori kurang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja guru. Artinya efikasi diri dapat menjelaskan kinerja guru. Guru harus memiliki efikasi diri yaitu memiliki keyakinan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat terlaksana dengan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan dan di dukung teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006:360) yang mengatakan bahwa efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja manusia lainnya seperti aspirasi tujuan, intensif hasil, dan kesempatan yang dirasakan dalam suatu proyek. Apapun tingkat tujuan yang dipilih, seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu, dan bagaimana reaksi/ketahanan seseorang saat menghadapi masalah dalam proses pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri.

Tingkat kecenderungan efikasi diri termasuk dalam kategori kurang, oleh karena itu perlu ditumbuhkan dan dikembangkan keterampilan dan kemampuan yang dapat meningkatkan efikasi diri guru. Untuk meningkatkan efikasi diri guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65%, hal ini memungkinkan untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan efikasi diri.

Dari hasil temuan penelitian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 33% dan kecenderungan tim kerja termasuk dalam kategori kurang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Handoko (2001:193) bahwa pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung kepada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis serta berperilaku lainnya. Selain itu hasil penelitian mendukung pendapat Gibson (2000:110) mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Kinerja guru turut ditentukan oleh kondisi kerja dan mitra kerja yang saling mendukung dalam suatu sekolah.

Tingkat kecenderungan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kurang, oleh karena itu perlu dikembangkan dan ditingkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Adapun kegiatan yang dapat dilakukan diantaranya mengadakan pelatihan, workshop, seminar, dan lain-lain. Bila hal ini dapat dilakukan maka kinerja guru akan semakin meningkat karena kebutuhan guru telah terpenuhi. Untuk meningkatkan kinerja guru masih diperlukan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 67%, hal ini memungkinkan untuk mencari faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru.

Penelitian ini menemukan ada pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah terhadap efikasi diri. Persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah memberi pengaruh sebesar 72%. Tinggi rendahnya efikasi diri dipengaruhi secara langsung oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah maka semakin baik pula efikasi diri guru.

Dari hasil temuan penelitian terdapat pengaruh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Variabel

persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah memberi pengaruh sebesar 73%. Tinggi rendahnya kepuasan kerja guru dipengaruhi secara langsung oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah maka kepuasan kerja guru semakin baik pula. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2005:203) bahwa kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Dengan demikian apabila kepala sekolah dalam hal ini sebagai pimpinan disekolah apabila dalam melaksanakan kepemimpinannya berlaku adil, prima maka semua komponen sekolah khususnya guru akan merasa puas.

Instrumen dalam penelitian ini juga telah mampu menjangkau data yang dibutuhkan, sehingga pengambilan kesimpulan tidak akan menyimpang dari kenyataan, karena telah melalui uji coba reliabilitas angket variabel terhadap persepsi guru terhadap kepemimpinan primal kepala sekolah adalah 0,859 tergolong dalam kategori sangat tinggi, angket variabel efikasi diri adalah 0,881 tergolong dalam kategori sangat tinggi dan angket variabel kepuasan kerja guru adalah 0,829 tergolong dalam kategori sangat tinggi serta angket variabel kinerja guru adalah 0,846 dalam kategori sangat tinggi.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: 1) Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh langsung sebesar 95% terhadap Kinerja Guru sebesar 22% hal ini menandakan semakin tinggi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) maka semakin tinggi pula Kinerja Guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. 2) Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4) sebesar 42 %, dan sisanya sebesar 58% diluar variabel tersebut, 3) Terdapat pengaruh langsung antara Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4) di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 35 %, dan sisanya sebesar 65% diluar Efikasi Diri. 4) Terdapat pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4) di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 33 %, dan sisanya sebesar 67% diluar Kepuasan Kerja, 5) Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) maka semakin tinggi pula Kinerja Guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 53 %, dan sisanya sebesar 47%, 6) Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) terhadap Efikasi Diri (X_2) Guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 72 %, dan sisanya sebesar 28%. 7) Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3) Guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebesar 73 %, dan sisanya sebesar 27% diluar Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah, hal ini menandakan semakin tinggi Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala

Sekolah, maka semakin tinggi pula pula Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka ada beberapa saran yang dikemukakan: (1) Disarankan kepada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Deli Serdang, dalam hal rekomendasi pengangkatan kepala sekolah tidak hanya dilihat dari segi kemampuan intelektual semata, tetapi perlu mempertimbangkan kecerdasan emosionalnya. Kebijakan lainnya dalam pemberian penghargaan dan kompensasi kepada guru perlu mendapat perhatian yang serius agar guru mendapat penghasilan yang memadai yang dapat merangsang dalam peningkatan kinerja guru. Disarankan juga guru-guru yang berprestasi diberikan penghargaan, misalnya kenaikan pangkat otomatis, dan atau promosi untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi, (2) disarankan kepada kepala sekolah, sebaiknya perlu memiliki dan meningkatkan kepemimpinan primalnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengenali emosi diri dan emosi orang lain serta hubungan interpersonal yang baik. Kepala sekolah hendaknya mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kepemimpinan primal sehingga dalam memimpin kepala sekolah selalu bersikap primal. Sebaiknya perlu memerhatikan kinerja guru melalui beberapa kebijakan, misalnya dalam hal rekomendasi untuk kenaikan pangkat. Perlu kiranya kenaikan pangkat dan golongan guru diberikan dengan memperhatikan tingkat kinerja guru, guru yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan diberikan sanksi untuk tidak naik pangkat dan golongan sesuai dengan prosedur yang berlaku, (3) disarankan kepada guru, sebaiknya perlu bersama-sama meningkatkan produktifitas dan profesionalisme. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan tanggung jawab yang diterima, saling menjaga hubungan yang baik dengan sesama guru, memberikan masukan dan pendapat yang konstruktif, dan lain sebagainya, (4) disarankan kepada peneliti lain yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan Kinerja Guru diluar variabel Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Primal Kepala Sekolah, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1987. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Bina Akasara
- Arianto, I. 2009. *Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. <http://etd.eprints.ums.ac.id>, diakses tanggal 06 April 2110
- Cochran, William, G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. terj. Rudiansyah, Jakarta: UI Press.
- Colquitt Jasson A. , Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- Cooper, Robert dan Ayman Sawaf. 1997. *Executive EQ, Emotional Inteligence in Business*. London: Orion Business Book.
- Cooper, R, K. & Sawaf, D, A. 1998. *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Terj. Alex Tri Kanfjono Widodo. Jakarta: Gramedia.
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Management Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Gibson, James I, Jhon M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. 1997 *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan proses. terj. Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 1999. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Goleman, dkk. 2007. *Primal Leadership Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior In Organization Understanding & Managing The Human Side of Work*. London:Prentice-Hall International,Inc.
- Keitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS & Lisrel 8*. Bandung: UPI.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. NY: McGraw Hill Book Comp.
- Mulyasa, E. 2005. *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Vertzhah. Ahmad Fauzimah, Basri. 2008. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadiana Pudja Atmaka, Jakarta : Prehalindo.
- 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadiana Pudja Atmaka, Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2007. *Management, Pearson International Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Stephen P. Robbin. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Benjamin M. Jakarta: Indeks.
- Undang-undang Sisdiknas no 20 tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*. Florida. The Dryden Press
- Wahab, A, A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Weisinger, H. 2006. *Emotional Intelligence at Work*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Wibowo, SE. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yulk, Gary. 1994. *Leadership in Organizations* Edisi ke- 3 Englewood Cliff. Nj: Prentice Hall.