

THE ANALYSIS OF SCHOOL CULTURE, PRINCIPAL LEADERSHIP, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TOWARDS SATISFACTION AND OUTCOME OF TEACHER PERFORMANCE IN ALL OF PUBLIC HIGH SCHOOLS IN SAMALANGA SUB-DISTRICT, BIREUEN

Nazaruddin^{1*)} dan Raihan Iskandar²⁾

¹⁾ Master of Management, Faculty of Economics and Business UNIKI

²⁾ Lecturers in Faculty of Economics and Business UNIKI - Aceh

*) email: ppsm.uniki@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v1i1.197>

ABSTRACT

Article history

Received:
March 10, 2020

Revised:
March 14, 2020

Accepted:
March 17, 2020

Page:
58 - 64

Keywords:

School Culture, Principal Leadership, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Teacher Performance

This study aims to analyse the influence of; 1) School culture on job satisfaction 2) Principal leadership on job satisfaction, 3). Emotional intelligence on job satisfaction, and 4) Job satisfaction on teacher performance. The sample of this research is 50 teachers in Public High School in Samalanga Sub-District, Bireuen Regency. The method is descriptive and verification, specifically by using path analysis approach. The results show a significant effect of 4 variables used; 1). 17.74% School Culture on Job Satisfaction, 2) 18.09% Principal Leadership on Job Satisfaction 3). 15.28% Emotional intelligence on job satisfaction 4). Job satisfaction affects teacher performance by 30.58%.

Pendahuluan (Introduction)

Sumber daya manusia (SDM), adalah asset penting sebuah organisasi. Karena di dalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja. Oleh karena itu SDM, baik sebagai pekerja, pengambil kebijakan atau lainnya dalam suatu organisasi, selayaknya mendapat perhatian khusus. Sehingga pada gilirannya akan bermanfaat, dengan indikator para SDM tersebut merasa puas dalam bekerja. Kepuasan ini akan bermuara pada peningkatan kinerjanya. Dan bagi organisasi diharapkan dapat dicapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut.

Dalam organisasi sekolah, guru adalah sebagai sumber daya di bidang pengembangan pendidikan. Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dalam pengelolaan sumber daya guru ada mata rantai yang saling terkait, seperti keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan budaya organisasi sekolah, juga pemimpin di sekolah, ataupun dalam diri guru itu sendiri, yakni motivasi, kecerdasan emosionalnya dan kepuasan dalam bekerja.

Namun permasalahan yang sering dihadapi yaitu masih adanya keraguan masyarakat, terkhusus lagi para guru untuk memiliki kinerja yang tinggi akibat kepemimpinan guru, budaya organisasi di sekolah, dan kecerdasan emosi para warga sekolah SMA Negeri di Kecamatan Samalanga. Sehingga tidak heran, SMA di kawasan kecamatan Samalanga, masih lebih rendah mutunya di dibandingkan kecamatan lainnya, di Kabupaten Bireuen. Meninjau data statistik yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan Aceh, Kabupaten Bireuen masih belum menggembirakan, hanya berada di ranking ke-18 dari perolehan nilai UN (Ujian Nasional) yang dilaksanakan berbasis Komputer pada bulan April 2019 lalu. Dan hasil ini hanya naik 1 (satu) peringkat dari tahun sebelumnya 2018.

Di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen terdapat 3 unit SMA Negeri yakni SMAN 1 Samalanga (Akreditasi A, jumlah guru 24), SMAN 2 Samalanga (Akreditasi A, jumlah guru 18), dan SMAN 3 Samalanga (Akreditasi C, jumlah guru 8).

Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat tema tentang kinerja guru dari penilaian kompetensinya. Dan disadari bahwa kinerja guru berkaitan langsung dengan kepuasan kerjanya. Peneliti juga menasumsikan kepuasan kerja guru bervariasi, dan sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah, kepemimpinan Kepala sekolah, dan juga kecerdasan emosi guru, serta faktor lain, baik internal ataupun eksternal. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing sekolah tidak terlepas dari prestasi guru secara berkelanjutan. Dan hal ini dapat tercapai dengan memiliki sumber daya guru yang produktif dan berkinerja tinggi.

Guru yang berkinerja baik dan tinggi, ditandai dengan memiliki 4 kompetensi yang baik pula sesuai dengan yang dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi intelektual, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sementara kepemimpinan Kepala sekolah yang baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Mendiknas Nomor 13 tahun 2007 yang menyatakan bahwa ada 5 kompetensi yang harus dimilikinya, yaitu 1) kompetensi kepribadian, hal ini sangat penting, karena ada kaitan langsung pemimpin harus bertakwa kepada Tuhan Yang Mana Esa, berakhlak mulia, memiliki etos kerja yang tinggi, bersikap terbuka, berjiwa pemimpin, 2) kompetensi sosial, yakni kemampuan bekerjasama, dan berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan; 3) kompetensi manajerial, kemampuan menyusun perencanaan sekolah, 4) kompetensi supervise, yakni kemampuan melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik-teknik yang tepat, mampu melakukan monitoring evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat, dan menindaklanjutinya, dan 5) kompetensi kewirausahaan meliputi kemampuan bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain hal diatas, dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang berujung pada peningkatan kinerja guru, adalah adanya factor budaya organisasi sekolah. Dalam sekolah dengan budaya yang kuat, anggota sekolah menyatakan bahwa sekolah mereka sangat efektif dalam hal produktivitas, adaptabilitas, dan fleksibilitas. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Oleh karena itu budaya hendaknya dapat ditingkatkan dengan cara melakukan perubahan, dengan membudayakan suasana kerja yang terbuka dan transparan guna memacu siswa, staf administrasi atau guru untuk mengutarakan pendapatnya, kepentingan dan ketidakpuasan tanpa ada rasa takut.

Budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Kepuasan kerja dan kinerja guru menjadi tantangan hari ini dan ke depan. Guru yang telah dihargai dengan profesinya, selayaknya mampu menunjukkan kompetensinya, sebagaimana diharapkan dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2015 yakni meningkat kompetensi pedagogiknya, mengembangkan kompetensi profesional di kalangan guru, baik dengan mengikuti pendidikan, pelatihan-pelatihan, kegiatan akademik dan profesinya. Disamping itu juga berkewajiban mengembangkan kompetensi kepribadian dan sosialnya, sehingga betul-betul guru dapat menjadi panutan peserta didik. Hal ini dapat dicapai dengan tingginya motivasi dan peran guru meningkatkan kecerdasan emosionalnya (*emotional quotient*). Kecerdasan adalah kemampuan kognitif individu dalam menghadapi, menyesuaikan diri terhadap situasi baru, dan dalam hal-hal kaitannya dengan inovasi.

Salovey dan Mayer pada tahun 1997 (dalam Morgan, 2003) mendefinisikan bahwa **kecerdasan emosi** melibatkan kemampuan untuk mengetahui, menilai dan mengeksperikan emosi secara akurat; kemampuan untuk menggunakan emosi untuk berpikir; kemampuan untuk memahami dan memiliki pengetahuan

Meskipun seseorang memiliki IQ yang tinggi dan memiliki kualitas kerja yang baik, tanpa kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi, sulit bagi orang tersebut untuk menjadi sukses. Hal ini menurut pengamatan peneliti di kalangan guru-guru SMA Negeri Samalanga Bireuen, masih belum merata. Terdapat guru yang memang luar biasa dalam tingkat kecerdasan emosionalnya, namun pada saat lain masih terdapat guru-guru yang belum bisa mengendalikan kecerdasan emosionalnya. Hal ini tampak pada guru-guru muda (junior). Oleh karena itu, hal ini dibutuhkan peran Kepala Sekolah sebagai katalisator dan pasilitator, sehingga guru memiliki komitmen tinggi untuk mengembangkan kecerdasan emosinya. Karena orang percaya kemampuan akademik seorang guru diatas rata-rata masyarakat lainnya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Budaya Organisasi Sekolah

Robbin (2010) menyatakan bahwa: “budaya organisasi itu adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian kebersamaan”. Tujuan keberadaan budaya organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Kasali: 2006). Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai: Identitas atau ciri organisasi, pemersatu (*social cohesion*), sumber inspirasi dan sumber penggerak dan pola perilaku (Chatab; 2007).

Anderson dan Ackerman (2016) menyimpulkan ada 8 indikator budaya organisasi yakni, Gaya Kepemimpinan, Pola komunikasi, Gaya pengambilan keputusan, Penggunaan informasi, Konsekuensi dari kegagalan, Norma dan perilaku, Simbol, Cerita atau Mitos atau Tradisi.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula (Martoyo;2007). Oleh karenanya ada 3 hal yang harus dapat dilakoni seorang pimpinan, yaitu: a) mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi. b). mampu mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul, dan c) sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Terdapat korelasi positif antara kepemimpinan guru dengan kepuasan kerja guru. Makin baik peranan guru memimpin diri dan peserta didiknya maka makin merasa puas guru memetik hasilnya. Hal ini juga di tunjang dari penjelasan Sonedi (2016), dari penelitiannya, yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dan Zakaria (2014:6) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Kecerdasan Emosi

Goleman dalam Wahyuningsih (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Oleh karenanya terdapat 5 dimensi kecerdasan emosional, yakni 1) mengenali emosi diri, (2) mengelola emosi, (3) memotivasi diri sendiri, (4) mengenali emosi orang lain (5) membina hubungan (Goleman; 2006). Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi mampu mengontrol emosi yang akan berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kinerja mereka.

Virk (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa emosi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja, manajer yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada manajer yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Gunduz et al. (2012) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting terhadap kepuasan kerja internal.

d. Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Karena setiap individu bisa jadi memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan ini merupakan perasaan sikap karyawan, seperti perasaan senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja serta perasaan seseorang mengenai berbagai tugas yang dikerjakannya, juga menyangkut tempat kerja, dan hubungan dengan sesama pekerja. (Rivai, 2005).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain; a) Kebutuhan fisik dan keamanan, b) Kebutuhan sosial, dan c) Kebutuhan egoistik,

e. Kinerja guru

Kinerja guru berkaitan langsung dengan hasil kerjanya dalam mendidik, membina dan membimbing serta melatih peserta didik (siswa atau murid) yang dilandasi oleh keterampilan mengajar, kompetensi, kestabilan emosi, tanggung jawab dan semangat juang yang tinggi. Kinerja sesuatu yang memberi kontribusi positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, LePine dan Wesson, 2009:37).

Ukuran kinerja menurut Byars and Rue (2003:293) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan akan kerja, inisiatif, perencanaan, kontrol harga, hubungan dengan sejawat, hubungan kerja dengan pimpinan, kerja dengan publik, hubungan dengan klien, mengatur dan mengembangkan bawahan.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan variabel penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan pendekatan kuantitatif.

Variabel penelitian ini terdiri atas, variabel independen yang diteliti adalah Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kecerdasan Emosi (X_3). Sedangkan bariabel dependen atau variabel terikat yang diteliti adalah berupa Kinerja guru (Z), serta variabel antara adalah Kepuasan kerja (Y).

b. Metode Analisis

Metode analisis data menggunakan pendekatan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Sebelum dilakukan analisis data atau perhitungan statistik terlebih dahulu mengecek persyaratannya, yaitu asumsi normalitas, linearitas, ada tidaknya autokorelasi dan multikolonieritas. Hal ini merupakan bagian dari statistik inferensial tipe parametris hanya dapat digunakan jika persyaratan analisis terpenuhi.

Analisis jalur ini dapat menganalisis pola hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau bersama-sama, dari beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Analisis jalur meupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (*direct indirect effect*).

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

1. Hasil Analisis

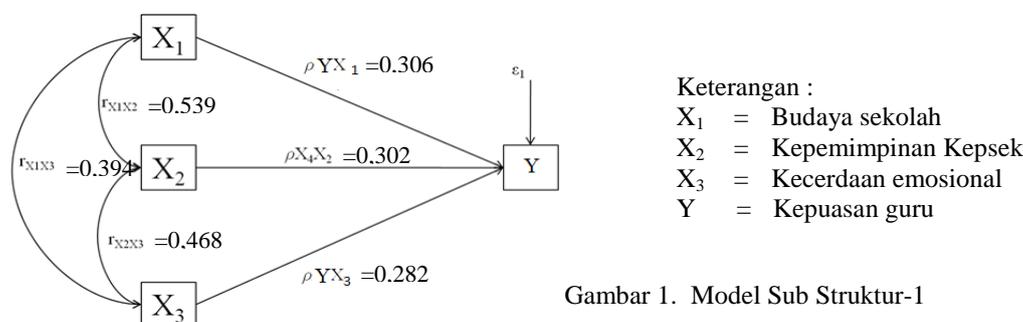
Penelitian dilaksanakan pada 3 SMA Negeri di Samalanga, dengan jumlah guru yang diteliti adalah 50 guru berstatus pegawai negeri. Terdiri atas 16% guru laki-laki, dan 84% perempuan. Usia bervariasi, namun dominan telah berusia diatas 50 tahun (40%), terdapat 36 % pada usia 40 – 50 tahun. Dari aspek masa keranya, terdapat 34 % yang masa kerjanya diatas 20 tahun, dan 4 % antara 16-20 tahun.

Hasil analisis deskriptif dari data persepsi responden dapat dijelaskan bahwa, 1) Variabel Budaya sekolah, menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 88,88%. 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah, termasuk baik dalam mendukung kepuasan kerja dan kinerja guru. Skor penilaian guru atas kepemimpinan mencapai 86,62%, 3) Tingkat Kecerdasan emosional guru, juga sudah mendekati optimal, mencapai 87,40 %, 4) Tingkat Kepuasan kerja guru sudah mencapai kategori sangat baik, yakni 89,64 %, dan 5) Kinerja guru mencapai 87,56 % dari harapan.

a. Hasil Analisis Jalur

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka terdapat 2 model struktural dalam menjawab permasalahan penelitian, yakni;

- 1) Model Jalur-1: Hubungan kausalitas antara Budaya sekolah, Kepemimpinan Kepala sekolah, dan Kecerdasan Emosi terhadap Kepuasan Kerja, dengan model:



Gambar 1. Model Sub Struktur-1

Dalam model struktural-1 dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Budaya sekolah (X_1), Kepemimpinan Kepala sekolah (X_2), dan Kecerdasan emosional (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y). Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Model Struktural - 1 (Uji Secara Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.585	3	72.862	15.900	.000 ^a
	Residual	210.795	46	4.582		
	Total	429.380	49			

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,900. Sementara nilai signifikansinya 0,000. Hal ini menunjukkan model regresi antar variabel signifikansi linier. Maka model analisis jalur dalam bentuk persamaan $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ diterima. Artinya terdapat hubungan yang linier.

b. Uji Signifikansi Koefisien Jalur:

Hasil olahan data dengan Spss, diperoleh taksiran koefisien korelasi dan koefisien jalur model – 1 yakni:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Perhitungan Estimasi Koefisien Jalur Model-1

No	Koefisien Korelasi	Sig. Uji	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Sig-t	Keterangan
1	$r_{12}=0,539$	0,000	$\rho_{zx1}= 0,306$	2.472	.017	Signifikan
2	$r_{13}=0,394$	0,000	$\rho_{zx2}= 0,302$	2.311	.025	Signifikan
3	$r_{23}=0,468$	0,000	$\rho_{zx3}= 0,282$	2.366	.022	Signifikan

Uji Hipotesis:

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

H₁: $\rho_{yx1} > 0$: Budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja guru

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,472 > 1,645$). Sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima artinya koefisien jalur Budaya sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kepemimpinan Kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

H₁: $\rho_{yx2} > 0$: Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,311 > 1,645$). Sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima, yang artinya koefisien jalur variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

H₁: $\rho_{yx3} > 0$: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,366 > 1,645$). Sehingga H_a diterima artinya koefisien jalur variabel Kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

2. Pembahasan

1). Pengaruh Budaya sekolah Sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru

Berdasarkan hasil yang digambarkan pada gambar-1, maka terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung Budaya sekolah terhadap Kepuasan guru, yakni:

a). Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,306$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 9,36%.

b). Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal Budaya sekolah dengan Kepemimpinan Kepsek (X_2) dan kecerdasan emosi (X_3), dinyatakan dengan besaran berikut:

- Pengaruh Budaya sekolah (X_1) Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), adalah $= (0,306)(0,539)(0,302) \times 100\% = 4,98\%$
 - Pengaruh Budaya sekolah (X_1) dengan kecerdasan emosional (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), adalah $= (0,306)(0,394)(0,282) \times 100\% = 3,40\%$
- c). Pengaruh Total Budaya Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru SMA Samalanga Kabupaten Bireuen , adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu 17,74 persen.

2). Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru

- a). Pengaruh langsung:
Besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala sekolah (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,302$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 9,12%.
- b). Pengaruh Tidak langsung
Besarnya pengaruh tak langsung Kepemimpinan Kepsek (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal Kepemimpinan Kepsek (X_2) dengan Budaya Sekolah (X_1) dan kecerdasan emosi (X_3), dinyatakan dengan besaran berikut:
- Pengaruh Kepemimpinan Kepsek (X_2), Budaya Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), adalah $= (0,302)(0,539)(0,306) \times 100\% = 4,98\%$
 - Pengaruh Kepemimpinan Kepsek (X_2), dengan kecerdasan emosional (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), adalah $= (0,302)(0,468)(0,282) \times 100\% = 3,99\%$
- c). Pengaruh Total Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja guru SMA Samalanga Kabupaten Bireuen , adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu 18,09 persen.

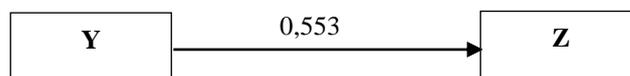
3). Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja Guru

Pengaruh Kecerdasan emosi terhadap Kepuasan guru, yakni:

- a). Pengaruh langsung:
Besarnya pengaruh langsung kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx3} = 0,282$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 7,90%.
- b). Pengaruh Tidak langsung
Besarnya pengaruh tak langsung kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal kecerdasan emosi (X_3) dengan Budaya sekolah (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dinyatakan dengan besaran berikut:
- Pengaruh kecerdasan emosi (X_3), dan Budaya sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Y) adalah $= (0,282)(0,394)(0,306) \times 100\% = 3,40\%$
 - Pengaruh kecerdasan emosi (X_3), dan Kepemimpinan Kepala sekolah (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Y), adalah $= (0,282)(0,468)(0,302) \times 100\% = 3,99\%$
- c). Pengaruh Total Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja guru SMA Samalanga Kabupaten Bireuen, adalah jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu 15,28 persen.

4). Pengaruh Kepuasan kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen

Selanjutnya dilakukan pengecekan model struktural-2 tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sebagaimana digambarkan berikut:



Gambar 4.2. Model Sub Struktur-2

Dari bagan diatas, dimana nilai koefisien jalur antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,553. Maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,58 %.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara deskriptif, Budaya sekolah, menurut persepsi guru di SMA Negeri Samalanga Kabupaten Bireuen, sudah baik, mencapai 88,88%. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri Kecamatan Samalangan Kabupaten Bireuen, masuk kategori baik dalam mendukung kepuasan kerja guru dan

- kinerja guru. Guru menilai 86,62% peran Kepala Sekolah telah mendukung kinerja guru. Sedangkan Dan secara umum Kecerdasan emosional guru, sudah dapat dirahkan hingga 87,40 %, dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil analisis jalur dan pengujian statistik, menunjukkan adanya pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru, yakni sebesar 17,74%.
 3. Demikian juga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 18,09%.
 4. Dan Kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja guru, yakni sebesar 15,28%.
 5. Variabel Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja 30,58 %.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Byars and Rue, 2003, *Human Resource Management*, 8 edition. MC Graw-Hill
- 2) Chatab, Nevizond. 2007, *Profil Budaya Organisasi Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Pertama. Bandung: ALFABETA.
- 3) Colquitt, LePine dan Wesson. 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, International Edition, Mc Graw-Hill, New York
- 4) Dean Anderson dan Linda S Ackerman. 2016, *Beyond Change Management*, San Fransisco: Jossey Bas
- 5) Goleman. 2006, *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- 6) Gunduz et al. 2012, Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. *Social & Behavior Sciences* 58 Pages 363-369.
- 7) Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksar
- 8) Hasibuan, M. S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 9) Kasali, Rhenald: 2006, *Sukses Melakukan Presentasi*, Jakarta: Gramedia
- 10) Martoyo, Susilo . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- 11) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang acuan Standar Kepala Sekolah
- 12) Rivai, Veithzal. 2005. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 13) Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-1, Jakarta: Salemba Empat.
- 14) Robbin. 2010, *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- 15) Sonedi. 2016, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Pedagogik. Jurnal Pendidikan*, 11(2), 134–145
- 16) Triatna, 2015, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- 17) Wahyuningsih. 2004, Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Prestasi belajar pada Siswa Kelas II SMA Lab School. *Sripsi*
- 18) Zakaria Ahmad, 2014 Perbandingan Peningkatan Kemampuan Koneksi Matematis Siswa Smp Antara Yang Mendapatkan Pembelajaran Dengan Menggunakan Strategi Konflik Kognitif Piaget Dan Hasweh Universitas Pendidikan Indonesia, *repository.upi.edu* | .