

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE THROUGH JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC HIGH SCHOOL TEACHERS IN SAMALANGA DISTRICT, BIREUEN REGENCY

Nazaruddin¹⁾ dan Zainuddin Iba^{2*)}

¹⁾ Bireuen County Jeunieb Public High School Teacher

²⁾ Lecturer in Master of Management, Faculty of Economics and Business UNIKI

*email: zaiba82@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.216>

ABSTRACT

Article history

Received:

August 28, 2020

Revised:

September 1st, 2020

Accepted:

September 7, 2020

Page:

18 - 28

Keywords:

*Principal Leadership,
Organizational Culture,
Emotional Intelligence,
Job Satisfaction,
Teacher Performance*

This study aims to examine the factors that influence teacher performance, with job satisfaction as an intermediate variable. The research object was 50 public high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency. The research instrument used a questionnaire, and the method of analysis with a path analysis approach. The results showed that 1). There is an influence of the Principal Leadership on teacher job satisfaction of 17.74%. 2). There is an influence of organizational culture on teacher job satisfaction by 18.09%. 3). Teacher's emotional intelligence has a direct effect on teacher job satisfaction by 15.28%. 4). Job satisfaction also affects performance by 30.58%. 5). The influence of principal leadership on teacher performance through job satisfaction is 16.92%. 6). The influence of organizational culture on teacher performance through job satisfaction is 16.70%, and 7). The effect of teachers' emotional intelligence on teacher performance through job satisfaction is 15.59%.

Pendahuluan (Introduction)

Sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena didalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia atau tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus dari organisasi, sehingga apabila tenaga kerja itu merasa puas, maka akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan meningkatkan hasil kerjanya, akibatnya produktivitas kerja akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

Disadari bahwa pengelolaan sumber daya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terikat dan dipengaruhi oleh sumber daya lain termasuk perilaku personil yang bertanggung jawab dalam organisasi pendidikan (sekolah). 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. Dan kategori Akreditasi jenjang SLTA, tidak semua sekolah terdapat Akreditasi-A pada SMA di wilayah Kecamatan Samalanga.

Sedangkan dalam 10 peringkat SLTA terbaik di Aceh tahun 2019, tidak terdapat satupun yang berasal dari Kabupaten Bireuen, sebagaimana dirilis dalam situs: <https://www.ceritabumi.com/sma-terbaik-aceh> tertanggal 30 Maret 2019. Adapun 10 peringkat terbaik tersebut adalah: 1. SMA Negeri 10 Fajar Harapan

Banda Aceh, 2. SMA Negeri 2 Modal Bangsa Aceh Besar, 3. SMAN Modal Bangsa Arun Lhoksemawe, 4. SMA Swasta Fatih Bilingual Boarding School Banda Aceh, 5. SMA Negeri 2 RSBI Banda Aceh, 6. SMA Negeri 4 Banda Aceh, 7. SMA Negeri 3 Banda Aceh, 8. SMA Negeri 4 Wira Bangsa Aceh Barat, 9. SMA Negeri 4 Takengon Aceh Tengah, dan 10. SMA Unggul Tapaktuan Aceh Selatan.

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru karena ditandai dengan fenomena-fenomena yang beranggapan bahwa siapapun bisa menjadi guru asal berpengetahuan. Dalam penelitian ini, diangkat tema tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, karena hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing sekolah dan juga tidak terlepas dari prestasi guru secara berkelanjutan. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (guru antar siswa atau lingkungan sekitarnya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun budaya organisasi dan kecerdasan emosi setiap sekolah berbeda-beda. Kepala sekolah sebagai atasan guru dapat mempengaruhi dengan sikap kepemimpinannya yang baik karena pada saat ini orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi juga diperlukan sejenis keterampilan lain (pengetahuan tentang tempramen, mengatur suasana hati, mengendalikan perasaan orang lain, dan mengontrol emosi) untuk menjadi yang terdepan.

Peneliti masih mendapati, kurangnya perlakuan adil yang ditunjukkan beberapa Kepala Sekolah terhadap guru, seperti sering mempercayakan hanya kepada beberapa guru saja yang dianggap mampu, dan faktor kedekatan, tanpa melihat tugas pokok dan fungsinya masing-masing peran kepala sekolah dalam memberi wewenang kepada guru, masih terbatas pada tugas rutin saja, belum pada wilayah pengembangan guru ke masa depan. Sehingga tidak jarang guru mengeluh dalam mengembangkan diri. Termasuk juga, masih lemahnya Kepala Sekolah dalam menyusun rencana pengembangan sekolah menuju sekolah yang mandiri. Hal ini terbukti belum ada semua SMA negeri di Kecamatan Samalangan yang mampu memperoleh Akreditasi A bagi status sekolahnya.

Padahal, dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang acuan Standar Kepala Sekolah menyatakan lima kompetensi yang harus dimiliki yaitu: 1) Kompetensi kepribadian, 2) Kompetensi sosial, 3) Kompetensi manajerial, 4) Kompetensi supervisi, dan 5) Kompetensi kewirausahaan.

Selain hal diatas, dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang berujung pada peningkatan kinerja guru, adalah adanya pengaruh 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 sekolah 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.

Peneliti masih menemukan permasalahan yang serius dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif, sehingga dapat mendukung kinerja guru, dan prestasi siswa, baik secara akademik ataupun secara non akademik (minat bakat misalnya). Hasil UN tahun 2019 lalu, tidak terdapat siswa SMA Negeri yang berasal dari Kecamatan Samalanga yang menonjol prestasinya, walaupun lulus UN meningkat sampai 88 persen, namun tidak ada yang menduduki ranking 20 besar se- Kabupaten Bireuen. Masih di dominasi dari SMAN favorit di Bireuen, seperti SMAN 1 dan 2 Bireuen.

Disamping itu juga peneliti menemukan budaya sekolah kaitannya dengan Visi dan misi sekolah belum dipahami oleh seluruh guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, berdampak pada kinerjanya belum mencirikan apa yang diharapkan dalam Visi dan Misi sekolah. Juga lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang berakibat langsung dengan kurang nyamannya guru-guru dalam bekerja secara tertib dan optimal.

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.

Kecerdasan emosional (EQ) ini terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengatur emosi diri sendiri maupun orang lain. Seseorang dengan EQ yang tinggi dapat memengaruhi perilaku orang lain baik secara positif maupun negatif. Kemampuan ini tentu dapat sangat menguntungkan bagi seseorang dalam kehidupan sehari-hari maupun lingkungan pekerjaan. Pekerja dengan kecerdasan emosional yang tinggi mudah untuk bekerja sama dengan orang lain, fleksibel, dan mudah beradaptasi dengan lingkungan baru. Meskipun seseorang memiliki IQ yang tinggi dan memiliki kualitas kerja yang baik, tanpa 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 fasilitator, sehingga guru memiliki komitmen tinggi untuk mengembangkan kecerdasan emosinya. Karena orang percaya kemampuan akademik seorang guru diatas rata-rata masyarakat lainnya.

Kinerja guru merupakan hal yang penting dan dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Karena guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor kemampuan secara psikologis. *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dan faktor motivasi yang dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (Mangkunegara; 2001).

Kinerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, secara umum sudah baik namun disamping itu masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, peranan guru dalam upaya keberhasilan, pendidikan selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Selain itu berdasarkan observasi dilapangan menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang muncul pada sekolah menengah atas negeri ini, diantaranya adalah pemimpin sering mempercayakan hanya kepada beberapa guru saja yang dianggap mampu tanpa melihat tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pada konteks ini guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektifitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Peran guru, baik yang dituntut dalam Undang-undang, maupun yang melekat dengan profesinya, harus dapat melakukan perubahan kerja ke arah yang lebih dari satu waktu ke waktu berikutnya, seiring dengan perkembangan zaman dan regulasi dalam bidang pendidikan. Karena di tangan guru lah, sumber daya manusia kedepan dapat dipersiapkan untuk melanjutkan pembangunan, dengan memiliki prestasi yang luar biasa.

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru

Kepemimpinan guru pada level sekolah bukan untuk menggeser peranannya sebagai pendidik/pengajar, menjadi kepala sekolah, namun untuk memperluas kontribusi guru bagi perkembangan dan perbaikan sekolah, agar dapat menjadi sesuatu yang berkelanjutan, sehingga kapasitas sekolah untuk terus memperbaiki dirinya dapat terjaga karena kepemimpinan yang terdistribusi. Murphy (2003).

Kepuasan merupakan suatu penilaian yang relatif sangat tergantung dari tanggapan masing-masing individu terhadap tingkat kepuasan individu berbeda-beda tidak ada yang sama, meskipun dalam kondisi situasi lingkungan yang sama, tetapi individu menjadi puas dengan kondisi yang ada, yang lain belum tentu dapat merasakan yang sama tentang tingkat kepuasannya, sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Maka akan terdapat korelasi positif antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kepuasan kerja guru. Makin baik peranan guru memimpin diri dan peserta didiknya maka makin merasa puas guru memetik hasilnya.

Sonedi (2016), dari penelitiannya yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dan Zakaria (2014) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru

Penelitian dari Qurrotul Ainun Tsaqifah, Burhanuddin, dan M. Huda A.Y (2015) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja. Namun, pengaruh terhadap kepuasan ini dimediasi oleh tingkat kinerja yang telah dicapai oleh para guru.

Budaya akan berdampak pada kepuasan kerja seperti yang dijelaskan Hasibuan, (2003) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dari pendapat lain kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja guru

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memantau dan membedakan perasaan dan emosi seseorang maupun orang lain, dimana informasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. 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. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesempatan mereka untuk meninggalkan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah (Nair et al.,2010).

d. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Guru sebagai unsur manusia memiliki peran strategis dalam menggerakkan aktivitas pendidikan, bahkan sumberdaya pendidikan lain menjadi kurang berarti apabila tidak disertai dengan kinerja guru yang memadai, meskipun kinerja guru ini tidak dapat dilepaskan dari sumberdaya pendukung lainnya yang dapat menyebabkan optimalisasi kerja. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan, proses, dan hasil pendidikan. Bahwa guru merupakan kunci utama yang memiliki peran besar dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi untuk menentukan kinerja anggota organisasi. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian seorang guru juga berperan penting dalam memprediksi apakah kinerja yang akan dihasilkan akan bermanfaat bagi organisasinya. Karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Kinerja guru akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil kerja guru di sekolah dalam mendidik, membina dan membimbing serta melatih siswa yang dilandasi oleh keterampilan mengajar, kompetensi, kestabilan emosi, tanggung jawab dan semangat juang yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan pada akhirnya akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan orang tua jugs sejalan dengan tujuan pendidikan nasional.

Seperti yang dikemukakan Colquitt, LePine dan Wesson (2009), kinerja adalah nilai dari sekumpulan perilaku pegawai atau guru yang memberi kontribusi baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2009), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Irham Fahmi (2010), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu berorientasi profit dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Ukuran kinerja menurut Byars and Rue (2003) 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. Sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Triatna, 2015) yaitu: (1) pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) adalah kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya; (2) perbedaan (*discrepancies*) adalah kepuasan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan; (3) pencapaian nilai (*Value attainment*) merupakan kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting; (4) keadilan (*equity*) merupakan kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja; (5) komponen genetik (*genetic component*) adalah kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005). Dalam penelitian ini akan dikaji kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah dan bukan mengkaji tentang gayanya, melainkan performance dan pola perilakunya dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

f. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja guru

Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar (2004) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik.

Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Para pakar administrasi dan manajemen pendidikan sejak dekade 1980-an secara tegas meletakkan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif dan ciri sekolah yang efektif (Lipham & Hoeh, 1985). DeRoche (1985) menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah (Hikmah Eva Trisnantari, 2009).

g. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja guru

Kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila emosi yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat kinerjanya.

Johnson dan Laury (2012) mengemukakan bahwa dalam diri individu dikenal lima konsep yang menuntun seseorang memiliki kecerdasan emosional. Lima konsep itu adalah kesadaran, pengaturan, dorongan, empati dan kecakapan dari diri seseorang dalam berbuat dan bertindak. Teori ini menjadi relevan dalam melakukan sebuah aktivitas untuk mewujudkan motivasi kerja dan pencapaian kinerja.

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan. Untuk itu, dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional sehingga dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka ia mempunyai kinerja yang tinggi pula, akan tetapi bagi guru yang memiliki kecerdasan emosional rendah maka kinerjanya akan rendah pula. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Selain itu, kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar.

Metodologi Penelitian (*Methodology*)

a. Metode Penelitian dan Unit Analisis

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

Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi sekolah pada SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Mei 2020.

b. Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini variabel independen (X) yang diteliti adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kecerdasan Emosi (X_3).

Variabel dependen sering di sebut sebagai variabel output, atau variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat yang diteliti berupa Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja guru (Y) di SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga di Kabupaten Bireuen. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	1.Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2.Kemampuan yang efektivitas 3.Kepemimpinan yang partisipatif 4.Kemampuan dalam mendelegasikan tugas, waktu, wewenang Veitzhal Rivai (2012)	1. pengambilan keputusan 2. pembagian tugas kepada bawahan 3. inisiatif bawahan 4. pemberian sanksi/hukuman 5. pemberian penghargaan terhadap prestasi 6. menjalin komunikasi 7. monitoring pelaksanaan tugas 8. rapat kerja
Budaya Organisasi (X_2)	1.Inovasi dan pengambilan resiko 2.Perhatian ke hal yang rinci/detail 3.Orientasi hasil 4.Orientasi orang 5.Orientasi tim 6.Keagresifan 7.Stabilitas. Robbins dan Coulter (2015)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Pola Komunikasi 3. Gaya Pengambilan Keputusan 4. Penggunaan Informasi 5. Konsekuensi Kegagalan 6. Norma dan Perilaku 7. Simbol 8. Cerita, Mitos dan Tradisi

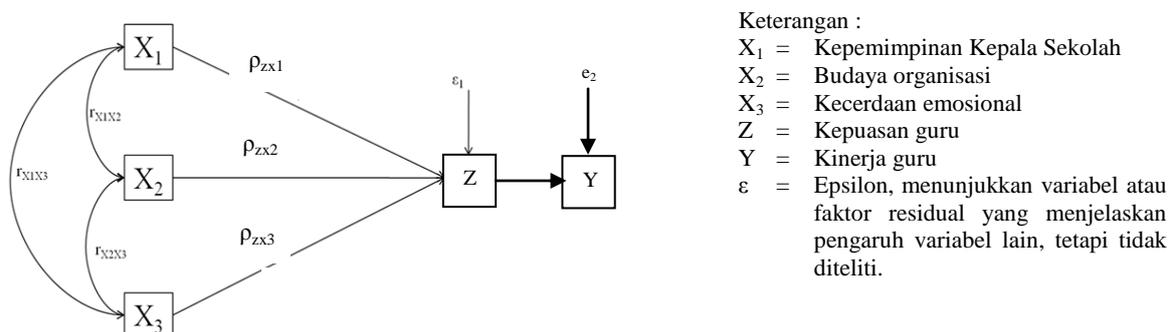
Kecerdasan emosi (X ₃)	1.Kesadaran diri 2.Pengaturan diri 3.Motivasi 4.Mengenal emosi orang lain (empaty) 5.Keterampilan sosial Hamzah (2006)	1. Kemampuan untuk mengenal emosi atas apa yang dirasakan 2. Kemampuan mengelola emosi dalam dirinya 3. Kemampuan bertahan dalam menghadapi kegagalan 4. Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain 5. Kemampuan mengekspresikan emosi dengan tepat
Kepuasan kerja (Z)	1.Atasan 2.Promosi 3.Benefit 4.Contingen Reward 5.Operating Procedure (Rivai, 2005).	1.Kesetiaan 2.Rasa keadilan 3.Peluang 4.Rasa keadilan mendapatkan promosi 5.Asuransi 6.Fasilitas 7.Rasa hormat 8.Apresiasi 9.Aturan 10.Procedur
Kinerja Guru (Y)	1.Pencanaan pembelajaran 2.Pelaksanaan pembelajaran 3.Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran Sedarmayanti (2011)	1. Menyusun rencana pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran 4. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan (remedial)

c. Metode Analisis

Sebagaimana tujuan penelitian, adanya kajian mengukur pengaruh secara langsung dan tidak langsung faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, maka digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur ada lima, yaitu: (1) Hubungan antara variabel dalam model linier, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan (Pedhazur, dalam Marwan, dkk, 2019).

Pemilihan metode analisis jalur dengan pertimbangan: a) Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas berbagai variabel yang diteliti. b) Analisis jalur cocok digunakan untuk mengana-lisis hubungan sebab akibat, baik untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap set variabel akibat (endogen), baik secara simultan maupun parsial. c) Analisis jalur cocok untuk sampel yang melebihi atau diatas 100 responden dan data diolah bersifat *exploratory* serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan (Amiruddin dan Win; 2012).

Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausal antar variabel yang akan diteliti pada penelitian ini digunakan diagram jalur (*path diagram*). Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antara variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (dependen). Yang dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur penelitian

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1. Karakteristik guru

Guru sebagai Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 guru di SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, yakni Laki-laki lebih sedikit (16%) dibandingkan perempuan (84 %).

Dominan telah berusia diatas 50 tahun, terdapat 20 guru (40 %), dan umur 40 – 50 tahun sekitar 36%. Di pandang dari umur, maka para guru sudah cukup banyak pengalamannya, dan dibuktikan dari masa kerjanya. Dimana terdapat 34 % yang masa kerjanya diatas 20 tahun, dan 4 % antara 16-20 tahun.

2. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil angket yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 50 guru diperoleh jawaban terhadap variabel yang diteliti secara parsial sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,44	2,44	60,67	36,44	0,44	86,62
2. Budaya Organisasi/Sekolah	0,80	3,80	45,60	49,80	0,80	88,88
3. Kecerdasan Emosional	0,00	3,00	57,00	40,00	0,00	87,40
4. Kepuasan kerja guru	0,20	4,00	43,20	52,60	0,20	89,64
5. Kinerja Guru	0,44	6,67	47,56	45,33	0,44	87,56

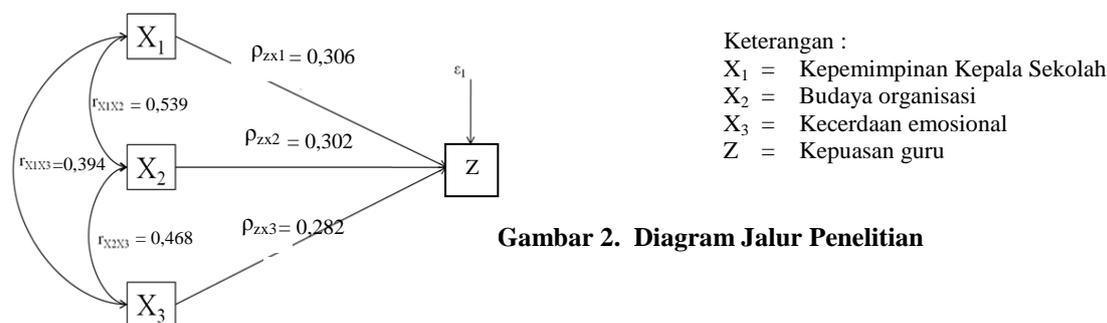
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel Kepemimpinan termasuk baik dalam mendukung kepuasan kerja guru dan kinerja guru. Skor penilaian guru atas kepemimpinan mencapai 86,62%
- Variabel Budaya sekolah, menurut persepsi guru di SMA Negeri Samalanga Kabupaten Bireuen, sudah baik, mencapai 88,88%.
- Variabel Kecerdasan emosional guru, menurut penilaian, juga sudah mendekati optimal, yakni mencapai 87,40 %.
- Tingkat Kepuasan kerja guru sudah mencapai kategori sangat baik, yakni 89,64 %.
- Dan Kinerja guru mencapai 87,56 % dari harapan.

3. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hal pengolahan data dengan program SPSS v-21, diperoleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan hubungan kausan antar variabel bebas (eksogen) dan koefisien jalur variabel eksogen terhadap endogen (ρ), sebagaimana dinyatakan dalam diagram jalur berikut;



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Untuk membuktikan bahwa benar terdapat pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam diagram diatas, maka dilakukan pengujian hipotesis berikut:

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{zx1} \leq 0$: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

$H_1: \rho_{zx1} > 0$: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,645. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z). Dengan koefisien jalurnya $\rho_{zx1} = 0,306$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,472. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,472 > 1,645$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya koefisien jalur Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z). dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kepuasan kerja guru pada SMAN di kecamatan Samalangan Bireuen, yang teruji secara empiris.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{zx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

H₁: $\rho_{zx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z). Dengan koefisien jalurnya $\rho_{zx2} = 0,302$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,311 Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,311 > 1,645$). Sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima, yang artinya koefisien jalur variabel budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kepuasan kerja guru (Z). pada SMAN di Kecamatan Samalangan Bireuen, yang teruji secara empiris.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yz3} \leq 0$: Kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

H₁: $\rho_{yz3} > 0$: Kecerdasan emosi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Kecerdasan emosi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru (Z). Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yz3} = 0,282$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,366. 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 (Z), dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

4. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel; Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Kecerdasan emosi, ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

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

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), karena adanya hubungan kausal Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Budaya organisasi (X_2) dan kecerdasan emosi (X_3), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z) : 4,98%
- Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dengan kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja : 3,40%

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), yakni : 17,74 persen.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Budaya organisasi dengan Kepemimpinan dan Kecerdasan emosi, ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,302$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 9,12%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), karena adanya hubungan kausal Budaya organisasi (X_2) dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan kecerdasan emosi (X_3), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), adalah 4,98%
- Pengaruh Budaya organisasi (X_2) dengan kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), adalah 3,99%

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), yakni : 18,09 persen.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kepuasan kerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Kecerdasan emosi terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Kecerdasan emosi dengan Budaya organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, ditentukan berikut ini:

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,282$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 7,90%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), karena adanya hubungan kausal Kecerdasan emosi dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya organisasi (X_2), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

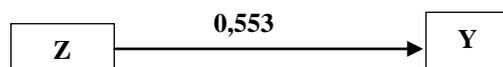
- Pengaruh Kecerdasan emosi (X_3) dan Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), adalah 3,40%
- Pengaruh Kecerdasan emosi (X_3) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), adalah 3,99%

Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kecerdasan emosi (X_3) terhadap Kepuasan kerja guru (Z), yakni : 15,28 persen.

d. Pengaruh Kepuasan kerja Guru terhadap Kinerja Guru

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



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

Simpulan (Conclusion)

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

- 1) Secara deskriptif, 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 Budaya sekolah, menurut persepsi guru di SMA Negeri Samalanga Kabupaten Bireuen, sudah baik, mencapai 88,88%. 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 Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru, yakni sebesar 17,74%.
- 3) Demikian juga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 18,09%.
- 4) Dan Kecerdasan emosi guru berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja guru, yakni 15,28%.
- 5) Variabel Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja 30,58 %.
- 6) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, yakni 16,92%.
- 7) Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru, melalui kepuasan kerja, sebesar 16,70 %, dan
- 8) Pengaruh Kecerdasan emosi guru terhadap kinerja guru, melalui kepuasan kerja, sebesar 15,59 %

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Amiruddin Idris dan Win Konadi, 2012. Pengaruh regulasi dan ketersediaan anggaran terhadap kinerja pelayanan aparatur SKPD dan implikasinya pada kualitas pelayanan publik di Provinsi Aceh, *Jurnal Kebangsaan*, Vol 1 No 1, Januari 2012. ISSN: 2089-5917

- 2) Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- 3) Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2006. *Human Resource Management*, 8 edition. McGraw-Hill, Irwin
- 4) Colquitt, LePine, Wesson, 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, International Edition, McGraw-Hill, New York
- 5) Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta
- 6) Gunduz, Cekmecioglu Hulya, Ayse Gonsel, and Tugce Ulutas. 2012. Effect Of Emotional Intelligence on Job Satisfaction : An Empirical Study On Call Center Employees. *Social & Behavior Sciences* 58 Pages 363-369.
- 7) Hasibuan Malayu S. P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- 8) James M Lippam; Robb Rankin; James A Hoeh. 1985, *The principalship : concepts, competencies, and cases*, New York, N.Y. : Longman
- 9) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama
- 10) Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- 11) Murphy, Gregory, Athanasou James and King Neville. 2002. Job satisfaction and organizational citizenship behavior. *Journal of management psychology*. Vol 17. No 4. Pp287-297
- 12) Qurrotul Ainun Tsaqifah, Burhanuddin dan M. Huda A.Y. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang, diakses pada : <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2017/01/ARTIKEL-GURROTUL.pdf>
- 13) Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/*
- 14) Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika
- 15) Sonedi. 2016, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Pedagogik. Jurnal Pendidikan*, Volume 11 Nomor 2, 134-145
- 16) Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 17) Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet.13-. Jakarta: Erlangga.
- 18) Tilaar, H.A.R, 2004, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Grasindo. Jakarta
- 19) Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- 20) Trisnantari, Hikmah Eka. 2009. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Budaya Organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tulungagung. *Dinamika*. Vol.9. No.1. Juni 2009: 20-29.
- 21) Uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 22) Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada
- 23) Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 24) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang acuan Standar Kepala Sekolah
- 25) <https://www.ceritabumi.com/sma-terbaik-aceh-tertanggal-30-Maret-2019>