

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Guru SMK Negeri di Lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan Kota Demak)

Hesti Sulistiyowati

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

hestisulistiyowati@gmail.com

Lie Liana

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang

lieliana08@gmail.com

Abstract

*This study aims to examine and analyze the influence of the leadership and organizational communication is mediated the job satisfaction of teachers job performance at SMK N Demak. This research type is a field research using a quantitative approach. The population are 120 teachers at SMK N Semarang. The techniques of data analyze use multiple linier analyze model test; R^2 test, F test, and the hypothesis test use t test, and mediation effects (path analyze). The results of the test as follows : leadership has positive and significant impact on the organi-zational communication; organi-zational communication has positive and significant impact on the job satisfaction; the leadership **doesn't** have positive and significant impact on the job performance; the organizational communication has positive and significant effect on the job performance, the job satisfaction has positive and significant effect on the job performance; leadership has positive and significant effect on teachers' performance through the mediation of the job satisfaction; the organizational communication has positive and significant influence more effectively direct impact on teachers' performance through the mediation of the job satisfaction .*

Keywords : leadership, organizational communication, job satisfaction, teachers jobperformance.

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja di SMK Negeri kota Demak. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di SMK Negeri kota Demak yang berjumlah 120 orang. Teknik analisis menggunakan pengujian model analisis liner berganda, Uji R^2 , Uji F, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji efek mediasi (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan kepala sekolah **tidak** berpengaruh terhadap kinerja guru; komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; Kepuasan kerja ber-pengaruh positif dan signifikan ter-hadap kinerja guru; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui mediasi kepuasan kerja; komunikasai berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam berprofesi sebagai guru terdapat beberapa tugas dan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang ada di SMK Negeri di kota Demak, rumusan masalah yang dapat diambil adalah Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja? Dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh ke-pemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru ?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kepala Sekolah merupakan pendidik dan manajer di sekolah yang mempunyai peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dan lingkungan sekitarnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, disebutkan bahwa Kepala sekolah/ madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah

alياهو (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah alياهو kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (Kemendiknas, 2011).

Depdiknas (dalam Andang, 2014) menyebutkan fungsi kepala sekolah dan aspek kerjanya secara lengkap sebagai berikut :

1. Kepala sekolah sebagai *leader* (pendidik), aspek kerjanya meliputi: kemampuan membimbing guru di sekolah, kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK, kemampuan memberi contoh yang baik.
2. Kepala sekolah sebagai *manager* (manajer), aspek kerjanya meliputi: kemampuan menyusun program, kemampuan menggerakkan guru, kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah .
3. Kepala sekolah sebagai administrator, aspek kerjanya meliputi: kemampuan mengelola administrasi KBM, kemampuan mengelola administrasi ketenagaan, kemampuan mengelola administrasi keuangan.
4. Kepala sekolah sebagai supervisor (penyelia), aspek kerjanya meliputi: kemampuan menyusun program supervisi, kemampuan melaksanakan program supervisi.
5. Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin), aspek kerjanya meliputi: memiliki kepribadian yang kuat, memiliki kemampuan mengambil keputusan, memiliki kemampuan berkomunikasi,
6. Kepala sekolah sebagai inovator, aspek kerjanya meliputi: kemampuan mencari/ menentukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, mampu melakukan pembaharuan di sekolah.
7. Kepala sekolah sebagai motivator, aspek kerjanya meliputi: mampu mengatur lingkungan kerja. kemampuan mengatur suasana kerja, kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan sanksi di sekolah.

Pengertian Komunikasi Organisasi

Dikemukakan oleh Muhammad (2014) bahwa komunikasi adalah pertukaran verbal

maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Dalam ilmu komunikasi terdapat beberapa model komunikasi yang dikembangkan oleh para pakar. Model komunikasi adalah gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen komunikasi lainnya (Muhammad, 2014). Model Berlo (dalam Muhammad, 2014) hanya memperlihatkan proses komunikasi satu arah dan hanya terdiri dari tiga komponen saja, yaitu:

- a. Pesan, komponen pesan meliputi: elemen, isi, perlakuan dan struktur pesan.
- b. Saluran, komponen saluran meliputi: penglihatan, pendengaran, penciuman, perasaan dan alat peraba.
- c. Penerima, komponen penerima meliputi: beberapa faktor yang memengaruhi sama dengan pengirim pesan/sumber, yaitu keterampilan berkomunikasi, sikap, pengetahuan, sistem sosial dan kebudayaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009). Menurut Robin (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, meliputi: sifat pekerjaan, hasil pekerjaan, ke-sesuaian pekerjaan, beban pekerjaan.
2. Kompensasi/gaji, meliputi: pemberi-an gaji, kesesuaian gaji di luar tugas pokok, gaji tambahan.
3. Kesempatan pengembangan karir, meliputi: promosi diberikan sesuai prestasi kerja.
4. Training spesifik pekerjaan, meliputi: pelaksanaan pelatihan guru.
5. Hubungan dengan atasan langsung, meliputi: dukungan atasan terhadap pekerjaan, memahami hambatan yang dihadapi guru, keputusan atasan, supervise.
6. Hubungan sesama rekan kerja, meliputi: peran rekan kerja, menyelesaikan konflik.

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 21 Tahun 2007 disebutkan

bahwa kinerja guru adalah ketercapaian tujuan dan target pembelajaran mengacu pada standar proses dan standar kompetensi guru. Dimensi kinerja guru meliputi empat kompetensi yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Adapun kewajiban guru dalam pembelajaran/pembimbingan meliputi:

- a. Merencanakan pembelajaran, meliputi: menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, menyusun silabus pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.
- b. Melaksanakan pembelajaran, meliputi: melaksanakan kegiatan pembelajaran, menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran.
- c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meliputi: menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran dikelasnya, menganalisis hasil penilaian pembelajaran.
- d. Melaksanakan perbaikan dan pengayaan, meliputi: melaksanakan pembelajaran/Perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya (khusus guru kelas), menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/madrasah dan nasional, membimbing guru pemula dalam program induksi, membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.
- e. Melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya, meliputi: melaksanakan pengembangan diri, melaksanakan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif.

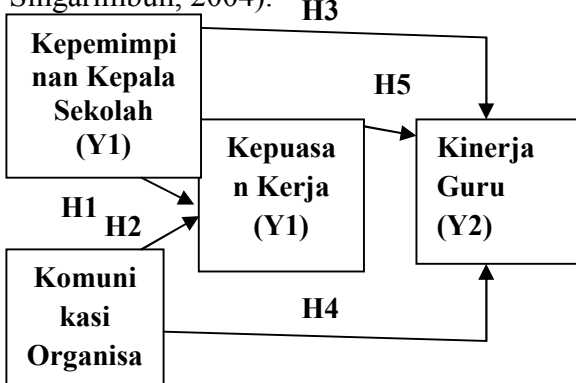
Pengembangan Hipotesis

- H₁ : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara ke-pemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
- H₂ : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru.
- H₃ : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara ke-pemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru..
- H₄ : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru.
- H₅ : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru .

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain/rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori karena tujuannya untuk mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Penelitian Eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari pengaruh sebab akibat dari dua variabel atau lebih (Masri Singarimbun, 2004).



Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Negeri kota Demak sebanyak 120 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Angket ini digunakan untuk mengungkap variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru SMK Negeri di kota Demak.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Melalui program SPSS dengan alat uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Kriteria nilai KMO sebagai berikut: apabila $KMO > 0,5$ maka kecukupan sampel terpenuhi, dan apabila loading faktor $> 0,4$ maka indikator valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Variabel dikatakan reliabel, jika $r \text{ alpha} > 0,7$ dan uji selanjutnya dapat dilanjutkan karena angket dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependent atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Dan nilai VIF berada dibawah 10, nilai *tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteros-kedastisitas (Gozali, 2013).

Teknik Analisis Data

Uji Simultan F Test

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dengan kriteria taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R. Square*) digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara $0 \leq R^2 \leq 1$ (Ghozali, 2013).

Uji Regresi

Uji Regresi Model Persamaan I

Model Persamaan Linier Regresi Berganda

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Uji Regresi Model Persamaan II

Model persamaan Linier Regresi berganda

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Pengujian Hipotesis Individual (Uji t Test)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara partial dengan kriteria taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji Mediasi (Path Analysis)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui efek mediasi variabel kepuasan kerja. Pengujian efek mediasi dengan melihat nilai pengaruh langsung atau melalui mediasi yaitu:

- Bila semua jalur signifikan, dengan membandingkan koefisien jalur langsung dibandingkan dengan perkalian antara koefisien jalur tidak langsung, manakah yang lebih besar.
- Jika jalur langsung sudah tidak signifikan maka yang terjadi adalah hubungan tidak langsung (Ghozali, 2013)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi kepuasan kerja pada lingkungan SMK Negeri di kota Demak, analisis dimulai dengan gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden pengujian hipotesis penelitian dan analisis pembahasan.

Deskripsi Obyek Penelitian

Deskripsi Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 120 responden, responden paling banyak adalah sarjana strata 1 (S1), memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, memiliki usia antara 30 sd 40 tahun, jumlah responden guru pria dan wanita jumlahnya seimbang, dan responden paling banyak adalah guru GTT.

Deskripsi Variabel

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru adalah 4,0 dengan nilai jawaban yang paling banyak muncul adalah 4 yang masuk kategori baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Secara keseluruhan, hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, kepuasan guru dan kinerja guru memperlihatkan nilai KMO and Bartlett's test lebih besar dari 0.5 (0,853 >

0,5) sebagai prasyarat kecukupan sampel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga semua variabel sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Hasil uji validitas juga memperlihatkan nilai r hitung semua indikator variabel masih lebih besar dibandingkan nilai *loading factor* (0,4), sehingga dapat disimpulkan semua indikator yang digunakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabel memperlihatkan *cronbach's alpha* (α) semua variabel diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan semua indikator yang digunakan oleh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, kepuasan guru dan kinerja guru dinyatakan reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, pada semua variabel tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa residual terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig.* pada kedua regresi lebih besar dari 0,05. Yaitu pada regresi 1 nilai *Asymp. Sig.* = 0,530 > 0,05 dan regresi 2 nilai *Asymp. Sig.* = 0,528 > 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji *heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa distribusi data variabel kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja nilai signifikansinya lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas *heteroskedastisitas*.

Uji Model

Uji Model Persamaan 1

Uji F (Anova)

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS, menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R^2 pada persamaan 1 menunjukkan besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted square* yang menunjukkan angka 0,348, hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kepuasan guru adalah sebesar 34,8%, sementara sisanya sebesar 65,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Model Persamaan 2

Uji F (Anova)

Hasil uji F dengan menggunakan SPSS, menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru, sehingga model regresi dinyatakan layak atau memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R^2 pada persamaan 2 dapat dilihat pada *adjusted square* yang menunjukkan angka 0,401, hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja guru adalah sebesar 40,1%, sementara sisanya sebesar 59,9% kinerja guru dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi

Persamaan Regresi 1

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan

variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X).

Tabel 1 Regresi persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.254	.345		3.631	.000
Kepemimpinan kepala sekolah	.430	.095	.430	4.530	.000
Komunikasi organisasi	.242	.101	.228	2.398	.018

Berdasarkan data tabel 4.24, maka didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,430X_1 + 0,228X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (*coefficienst* = 0,430) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, maka akan tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru, demikian juga terjadi sebaliknya. Begitu pula pada koefisien regresi dari variabel Komunikasi Organisasi (*coefficienst* = 0,228) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi pengaruh Komunikasi Organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Persamaan Regresi 2

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X).

Tabel 2 Regresi persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.040	.349		2.982	.003
Kepemimpinan kepala sekolah	.017	.098	.017	.174	.862
Komunikasi organisasi	.274	.099	.258	2.772	.006
Kepuasan kerja	.488	.089	.489	5.514	.000

Dari tabel 4.25, dapat ditarik persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,017X_1 + 0,258X_2 + 0,489Y_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien regresi dari variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (*coefficienst* = 0,017) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, maka akan tinggi kinerja guru, dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan tetap.. Begitu pula pada koefisien regresi dari variabel Komunikasi Organisasi (*coefficienst* = 0,258) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi pengaruh Komunikasi Organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Begitu pula pada koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (*coefficienst* = 0,489) memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu jika terjadi sebaliknya.

Uji Hipotesis

Hipotesis (1) Pengaruh Ke-pemimpinan Kepala sekolah (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y1)

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, jadi **hipotesis 1 diterima**.

Hipotesis (2) Pengaruh Komu-nikasi Organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pada variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai signifikan 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$) berarti ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru, jadi **hipotesis 2 diterima**.

Hipotesis (3) Pengaruh Ke-pemimpinan Kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja guru (Y2)

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah me-nunjukkan nilai signifikan 0,862 lebih besar dari 0,05 ($0,862 > 0,05$) ini berarti bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, jadi **hipotesis 3 ditolak**.

Hipotesis (4) Pengaruh Ko-munikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja guru (Y2)

Pada variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru, jadi **hipotesis 4 diterima**.

Hipotesis (5) Pengaruh Kepuasan kerja (Y1) terhadap Kinerja guru (Y2)

Pada variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru, jadi **hipotesis 5 diterima**.

Uji Mediasi

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru melalui mediasi kepuasan kerja

Berdasarkan analisis jalur *path*-nya, variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru, maka kepuasan kerja memediasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru.

Hipotesis (7) Pengaruh langsung dan tidak langsung Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja

Perhitungan jalur *path* me-nunjukkan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (L) = 0,258

Pengaruh tidak

langsung (TL) $b_2 \times b_3 = 0,111$

Pengaruh total

$b_1 + (b_2 \times b_3) = 0,369$

Berdasarkan perbandingan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,111 dan pengaruh langsung sebesar 0,258 maka pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, jadi kepuasan guru tidak memediasi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru, artinya komunikasi organisasi ini berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dengan tujuan untuk mengarahkan sekolah ke arah pencapaian tujuan pendidikan nasional yang efektif, efisien, dan produktif.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 disebutkan bahwa

kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian kepala sekolah tidak hanya bertanggungjawab ataskelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapisegala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisidan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggungjawabnya pula. Dengan adanya kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal dan mampu mengelola administrasi keuangan dengan baik, maka kepuasan kerja guru juga baik. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah banyak yang menjawab setuju pada item 6 kepala sekolah mampu memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal dan pada item 9 kepala sekolah mampu mengelola administrasi keuangan dengan baik .

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan guru semakin baik maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolahnya maka akanberdampak pada penurunan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riswan (2014) yang menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Rochmawati dan Binarsih (2009), juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Karena kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

Dikemukakan oleh Muhammad (2014) bahwa komunikasi adalah pertukaran verbal

maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komunikasi organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Paripurna (2012) yang menunjukkan ada pengaruh positif komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Hidayat (2013) dijelaskan bahwa komunikasi dalam kelompok kerja adalah mekanisme fundamental dalam menunjukkan kekecewaan atau rasa puas karyawan. Komunikasi menyata-kan ekspresi emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial. Kesediaan manajer untuk mendengar-kan, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan hasil kuesioner variabel komunikasi organisasi pada item 7 kepala sekolah selalu memberi kesempatan pada guru untuk menyampaikan saran dengan jawaban setuju, dan pada item 8 kepala sekolah memberi kesempatan pada guru untuk menyampaikan kesulitan dengan jawaban setuju. Dengan adanya kesediaan kepala sekolah memberi kesempatan pada guru untuk me-nyampaikan saran, dan menyampaikan kesulitan maka komunikasi berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja. Kesediaan pemimpin atau kepala sekolah untuk men-dengarkan, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi guru berperan penting dalam menciptakan rasa kepuasan kerja. Dengan adanya komunikasi yang berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja. Melalui komunikasi inilah kepemimpinan kepala sekolah dapat mengetahui kebutuhan, keinginan dan harapan para guru dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja bisa terpenuhi dengan baik.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan responden yang merupakan guru-guru adalah dari golongan Guru Tidak Tetap (GTT), sehingga kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Shahab dan Nisa (2014), menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Lawasa (2013), juga menunjukkan adanya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja bahkan kecenderungan negatif.

Ada beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu yang meliputi ke-mampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang; faktor psikologi yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; serta faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan.

Jika faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tidak terpenuhi oleh Guru Tidak Tetap (GTT), maka kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya perbedaan status antara guru GTT dan guru negeri akan mengakibatkan adanya penurunan kinerja guru terutamanya guru GTT. Masalah kompensasi, promosi, pengawasan serta keadilan yang diterima dari guru GTT yang berbeda dengan guru negeri akan mengakibatkan penurunan daya tarik pekerjaan, sehingga akan mengganggu kinerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh pada kinerja guru.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru.

Komunikasi organisasi memegang peran penting untuk mendukung efektifitas operasional organisasi. Aspek penting dari komunikasi organisasi adalah potensi dari komunikasi itu sendiri sebagai alat yang dapat dirancang manajemen untuk pencapaian tujuan

organisasi. Hal ini didukung adanya hasil jawaban kuesioner responden variabel komunikasi organisasi pada item 4 kepala sekolah dalam menyampaikan pesan menggunakan bahasa yang mudah dicerna dan jelas dengan 80% menjawab setuju. Artinya jika kepala sekolah dalam menyampaikan pesan mampu menggunakan bahasa yang mudah dicerna dan jelas, maka akan mempunyai dampak para guru untuk melaksanakan semua tugas dengan benar karena pesan disampaikan dengan baik dan benar, sehingga kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Artinya apabila komunikasi organisasi dirasakan guru di sekolah semakin tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi organisasi, akan berdampak pada merosotnya kinerja guru. Dengan demikian komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami karena komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar guru, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kuswantoro (2012), yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulangagung. Penelitian Kiswanto (2010), menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Partini dan Hartono (2013), juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para guru apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan baik dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja guru. Oleh karena itu guru yang mempunyai komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang

diembannya, sehingga tingkat kinerja guru menjadi semakin baik di tempat kerjanya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerjaterhadap kinerja guru. Artinya apabila kepuasan kerja dirasakan guru semakin tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru, akan berdampak pada merosotnya kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Pratiwi (2013), yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Pratiwi (2013), menyebutkan apabila kepuasan kerja seorang guru terpenuhi maka kinerjanya akan mengalami pening-katan. Penelitian Rochmawati dan Binarsih (2011), juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pada penelitian Pamungkas dan Jabar (2014), menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Menurut Damin (dalam Pamungkas dan jabar, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, cultural, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi tersebut menyebabkan seseorang menyatakan “Saya puas dengan pekerjaan saya”. Dengan demikian kepuasan kerja dapat diberikan makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuni. Ketidak puasan guru terhadap pekerjaan akan menurunkan derajat kinerja yang dilakukan guru.

Hal ini didukung adanya hasil jawaban kuesioner responden variabel kepuasan kerja pada item 1 saya merasa puas dengan pekerjaan saya sebagai guru dengan jawaban setuju, akan memberi dampak yang baik pada kinerja guru. Semakin tinggi seseorang merasa puas dengan pekerjaannya sebagai guru, maka semakin tinggi kinerjanya sebagai guru. Guru yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada guru yang kurang terpuaskan. Guru yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya

memiliki kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Adanya penyediaan fasilitas sarana prasarana, kompensasi dan promosi yang diberikan pada guru untuk meningkatkan kepuasan kerja akan berpengaruh secara langsung pada kinerja guru. Semakin tinggi mening-katnya kepuasan guru maka semakin tinggi kinerja seorang guru.

Pengaruh tak langsung Ke-pemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja guru melalui Mediasi Kepuasan kerja.

Berdasarkan perbandingan hasil pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung yang menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat meningkatkan kinerja guru jika para guru tidak mengalami kepuasan kerja.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan dalam hal kepuasan dengan kepemimpinan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja lebih tinggi yang berakibat pada makin tingginya kinerja guru. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu menjamin kompensasi, promosi dan pengawasan yang adil akan mampu memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak mampu menjamin kepuasan kerja guru akan menyebabkan para guru tidak percaya pada kepemimpinan yang akhirnya menyebabkan kinerja guru menurun. Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah dipercaya oleh para guru apabila mampu menjamin kepuasan kerja guru yang akhirnya menyebabkan kinerja guru meningkat.

Pengaruh tidak langsung Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja guru melalui Mediasi Kepuasan kerja

Berdasarkan perbandingan hasil pengaruh tidak langsung (TL) dengan pengaruh langsung (L) menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih kecil pengaruh langsung, maka kepuasan guru tidak memediasi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Artinya komunikasi organisasi ini berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Guru secara langsung akan melakukan komunikasi dengan pimpinannya, rekan sejawat, staf karyawan dan siswa. Jika komunikasi itu dilakukan dengan cara yang baik maka guru akan mersa lebih baik kerjanya. Oleh karena itu guru yang mempunyai komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, mengerti dengan jelas mengenai apa yang dituntut dari guru, mengetahui mengenai apa yang perlu dilakukan dan apa yang diharapkan sehingga tingkat kinerja guru menjadi semakin baik di tempat kerjanya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik antar SDM di lingkungan sekolah sehingga mampu meningkatkan kinerja. Guru yang memiliki komunikasi organisasi yang baik akan cenderung langsung memiliki kinerja yang bagus tanpa terpenuhinya faktor kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh penulis lakukan dalam bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan guru semakin baik maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolahnya maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja guru.
2. Komunikasi organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja, artinya apabila komunikasi organisasi di sekolah dirasakan guru semakin baik maka kepuasan kerjanya akan meningkat, dan sebaliknya semakin buruk komunikasi organisasi di sekolah maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja guru.

3. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi, maka kinerja akan semakin rendah dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, akan berdampak pada penurunan kinerja guru.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, artinya apabila komunikasi organisasi dirasakan guru di sekolah semakin tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan sebaliknya semakin rendah komunikasi organisasi, akan berdampak pada merosotnya kinerja guru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya apabila kepuasan kerja dirasakan guru semakin tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru, akan berdampak pada merosotnya kinerja guru.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Artinya komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Saran

Dari kesimpulan tersebut di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Guru-guru SMK Negeri di kota Demak dalam melaksanakan tugas diharapkan dapat meningkatkan kerjanya dengan selalu memotivasi diri sehingga dapat berinovasi dan kreatif dalam mengajar.

2. Perlu adanya usaha untuk me-ningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan kemantapan dalam meningkatkan kinerja guru-guru SMK Negeri di kota Demak. Hal ini dapat di-terapkan melalui usaha kepala sekolah maupun pemerintah.
3. Dalam kehidupan sekolah hendak-nya diterapkan komunikasi organi-sasi yang lebih efektif dalam usaha meningkatkan kinerja guru-guru SMK Negeri di Kota Demak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriwilza, 2013, *Pengaruh Kepemimpi-nan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Istiqomah Simpang Ampek*, Jurnal Apresiasi Ekonomi . STIE. Vol 1 No 2 Mei Hal 86-95.
- Ali Shahab,Moh, 2014, *The Influence Of Leadership and Work Attitudes Toward Job satisfaction and Performance Of Employee, Internasional Journal of Managerial Studies and Research*. Vol 2 No 5 Juni PP 19-32.
- Andang, 2014, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Arni,Muhammad. 2014,*Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- AtikNovitasari,Wahyudin dan Setiyani, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala SekolahLingkungan Kerja Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, EconomicEducation Analysis Journal*. Vol 1 No 2 November.
- Carudin, 2011,*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal No 2 Agustus.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999, *Panduan manajemen Sekolah*, Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Djatmiko, Eko, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*, Jurnal Fokus Ekonomi, Vol 1 No 2 Desember.
- Ghozali Imam,2013,*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah,Lamatenggo, 2012,*Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Hidayat, R, 2013, *Pengaruh Kepemimpi-nan terhadap Komunikasi, Ke-puasan Kerja, dan Komitmen Or-ganisasi pada Industri Perbankan*, Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora, Vol 17 No 1 Hal 19-32.
- Khaerul Umam,2012, *Perilaku Or-ganisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Kiswanto,M, 2010. *Pengaruh Kepemimpi-nan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*, Jurnal EKSIS, Vol 6 No 1 Maret.
- Kuswantoro, Sumarji, 2012,*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Reward dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung*, Jurnal OTONOMI, Vol 12 No 3 Juli.
- Lawasa, Ismail, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara*, Jurnal Vol 3 No 4.
- Marpaung,Marundut, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta*, Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 2 No 1 Maret-April.
- Miftah,Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Pace,Wayne dan Faules,2013. *Komunikasi Organisasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, Widyanggoro Cepi, 2014, *Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap*

- Kinerja Guru SMKN di Kabupaten Boyolali*, Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan, Vol 2 No 2.
- Paripurna, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Partini,Sri Hortono, 2012, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, Vol 7 No 01 Agustus-Januari.
- Pratiwi, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Pendidikan Insan Mandiri, Vol 1 No 1.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, 2011. *Buku Kerja Kepala Sekolah*, Jakarta : Kementrian Pendidikan Nasional.
- Riswan, 2014, *The Influence Of Principal Leadership, Organization Culture, Teacher Competency and Job Satisfaction To Job Performance Of Teacher At Vocational Public School Of Medan*, Journal Of Humanities And Social Science, Vol 19 No 3 Maret PP 50-53.
- Robbins, Judge,2012. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Rochmawati, Binarsih, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Mojolaban*, Jurnal Manajemen Bisnis syariah, Vol 3 No 01 Januari.
- Sari,Rahmila Muis dan Hamid, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*, Jurnal Analisis, Vol 1 No 1 Hal 87-93.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Sunadji, Troena,Surachman, Armanu, 2013, *The Role Of Organizational Culture, Leadership, Employee Performance, International Journal of Business and Behavioral Sciences*, Vol 3 No 2 Februari.Suwardi, Joko Utomo, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol 5 No 1 Juli.
- UU No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*, Kemendiknas, Jakarta
- Yusuf, Tamzil, 2014,*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan*, DIE Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol 10 No 1 Januari Hal 49-58.