

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KETELITIAN
(CONSCIENTIOUSNESS) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA SEKOLAH PAUD DI MEDAN DELI**

Ria Wulan Dayanti

Guru PAUD Kelurahan Mabar Hilir; Celluler Phone: 081362305554

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah; (2) pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah; (3) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja kepala sekolah; (4) pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kinerja kepala sekolah; (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bentuk hubungan sebab akibat (kausalitas), dengan populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah PAUD swasta di Kecamatan Medan Deli yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian ditetapkan berjumlah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang dihimpun pada masing-masing jalur selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah dengan koefisien korelasi $\rho_{31} = 0,328$ dan dengan sumbangan pengaruh sebesar 10,7% (2) terdapat pengaruh positif ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah dengan koefisien korelasi $\rho_{32} = 0,71$ dan dengan sumbangan pengaruh sebesar 50,4%; (3) terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien korelasi $\rho_{41} = 0,352$ dan dengan sumbangan pengaruh sebesar 12,3%; (4) terdapat pengaruh positif ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien korelasi $\rho_{42} = 0,298$ dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 8%; dan (5) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah dengan koefisien korelasi $\rho_{43} = 0,621$ dan dengan sumbangan pengaruh langsung sebesar 38,5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan jika ingin meningkatkan kinerja kepala sekolah PAUD maka perlu ditingkatkan terlebih dahulu komunikasi interpersonal, ketelitian (*conscientiousness*), dan kepuasan kerja.

Key Word: *kinerja, komunikasi interpersonal, ketelitian, kepuasan kerja, kepala sekolah.*

Abstract

This study aims to determine: (1) the influence of interpersonal communication on job satisfaction of school principal; (2) the influence of precision (conscientiousness) on job satisfaction of school principal; (3) the influence of interpersonal communication on principals' performance; (4) the influence of precision (conscientiousness) on the performance of principals; (5) the influence of job satisfaction on principal

performance. This research uses quantitative method of causality (causality), with the research population is all principals of private PAUD schools in Kecamatan Medan Deli totaling 60 people. The sample of research is determined amounted to 30 people with sampling technique using simple random sampling. The data collected in each path is then analyzed by path analysis technique. The result of the research are: (1) there is positive influence of interpersonal communication to the headmaster work satisfaction with correlation coefficient $r_{31} = 0,328$ and with contribution of influence equal to 10,7% (2) there is positive influence of conscientiousness to headmaster satisfaction with coefficient correlation $r_{32} = 0.71$ and with contribution influence of 50,4%; (3) there is positive influence of interpersonal communication to headmaster performance with correlation coefficient $r_{41} = 0,352$ and with contribution influence 12,3%; (4) there is a positive influence of conscientiousness on principal performance with correlation coefficient $r_{42} = 0,298$ with contribution of direct influence equal to 8%; and (5) there is positive influence of job satisfaction on headmaster performance with correlation coefficient $r_{43} = 0,621$ and with contribution of direct influence equal to 38,5%. Based on the results of this study, it is recommended if you want to improve the performance of the principal of early childhood, it is necessary to improve the first interpersonal communication, accuracy (conscientiousness), and job satisfaction.

Keyword: *performance, interpersonal communication, thoroughness, job satisfaction, principal.*

PENDAHULUAN

Masa anak usia dini merupakan masa dimana anak-anak mengalami perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan yang terjadi dimulai dari usia prasekolah yaitu 3-6 tahun. Perkembangan anak tersebut meliputi kemajuan fisik, intelektual, sosial maupun emosional. Untuk itu perlu suatu tindakan dalam menggali kemampuan yang sudah dimiliki anak. Salah satu proses yang berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan anak adalah melalui pendidikan.

Trianto (2011:24) menyatakan bahwa PAUD berfungsi membina, menumbuhkan, dan mengembangkan seluruh potensi anak usia dini secara optimal sehingga terbentuk perilaku dan kemampuan dasar sesuai dengan tahap

perkembangannya agar memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan selanjutnya. Kesuksesan sebuah penyelenggaraan dan program PAUD tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Dodd dan Konzal (2002:216), *“The most important person in the school is the principal”*. Artinya orang yang terpenting dalam sebuah sekolah adalah kepala sekolah sehingga bisa dikatakan bahwa kualitas sebuah sekolah bergantung kinerja kepala sekolahnya.

Kinerja kepala sekolah dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan disekolah. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping bertanggung jawab meningkatkan

kualitas pelayanan pendidikan. Menurut Novika (2013:18), kinerja kepala sekolah adalah tampilan kerja kepala sekolah yang memiliki kompetensi pengetahuan dan keterampilan tertentu. Seorang kepala sekolah harus dapat melakukan pembinaan pembelajaran, integritas kepala sekolah, kerjasama pihak sekolah dengan masyarakat dan pemahaman terhadap lingkungan. Juga seorang kepala sekolah harus mampu menunjang, mendukung keberhasilan siswa dalam hal memfasilitasi siswa dan terlaksananya manajemen yang baik, sehingga semua kegiatan di sekolah dapat berhasil dengan baik yang dimulai dari kegiatan guru, siswa dan kenyamanan sekolah.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada tanggal 10 s.d 15 Desember 2013 terhadap 10 kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli Kota Medan bahwa 70% diantaranya menunjukkan kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dari: (1) terjadi penurunan jumlah siswa, (2) kesulitan dalam menyusun rencana pengembangan sekolah, (3) dominasi intervensi yayasan yang lebih berorientasi profit, (4) rendahnya pemahaman dan pelaksanaan supervisi akademik, (5) kepala sekolah dijabat oleh yayasan. Selain itu menurut penuturan beberapa guru, ternyata kepala sekolah (1) sering tidak berada di tempat dan sering hadir tidak di awal pembelajaran, sehingga (2) banyak guru mengajar belum sepenuhnya berpedoman pada Satuan Kegiatan Harian (SKH), dan (3) pada gilirannya peningkatan kompetensi siswa dalam membaca, menulis dan berhitung tergolong lambat dan kurang signifikan. Padahal menurut Kaluge (2003:35)

kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam membantu guru mengembangkan kemampuan mengajarnya, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mendorong siswa serta orang tua siswa agar dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa adanya permasalahan kinerja kepala sekolah, khususnya kepala sekolah PAUD. Permasalahan kinerja tersebut semakin menguatkan peneliti untuk mempelajarinya melalui penelitian dalam bentuk tesis ini, yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor atau variabel penentu lainnya. Banyak pakar dan peneliti terdahulu yang telah melakukan pengkajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah Jones (2002:92) mengatakan bahwa banyak hal yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja, yaitu (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, dan (6) motivasi.

Dari aspek kinerja individu, Wood, at. al. (2001:91) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) merupakan fungsi dari interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*). Menurut Suhardiman (2012:35) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan. Moehariono (2009:61) mengidentifikasi empat faktor pengaruh terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja, ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat

individu. Sedangkan Jex (2002:118) mengatakan ada tiga variabel prediktor kinerja yaitu (1) kemampuan kognitif, (2) pengalaman kerja, dan (3) sifat kepribadian & ketelitian. Kemampuan kognitif dan pengalaman kerja menentukan pengetahuannya tentang kerja. Sifat kepribadian dan ketelitian akan menentukan keadaan tujuan. Kompleksitas tugas menentukan ketelitian dan kinerja.

Lebih operasional ditegaskan oleh Gilbert dalam Rothwell et al (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) *data and information*, (2) *resources, tools, and environmental support*, (3) *consequences, incentives, and reward*, (4) *skill and knowledge*, (5) *individual capacity*, (6) *motives*. Ditambahkan oleh Colquitt, et. al. (2009:27) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) mekanisme individu meliputi kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan, (2) karakteristik individu meliputi kepribadian dan nilai-nilai budaya dan kemampuan, (3) mekanisme tim meliputi karakteristik tim, proses tim dan komunikasi, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan), dan (4) mekanisme organisasi meliputi struktur organisasi dan budaya organisasi.

Dari sejumlah pandangan di atas dapat diidentifikasi bahwa kinerja dipengaruhi antara lain oleh faktor kemampuan, upaya, peluang, kepuasan kerja, ketrampilan, pengalaman kerja, fasilitas, ketelitian (*consequences*), stres kerja, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan, komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Karena kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor, variabel dan permasalahan yang cukup luas serta kompleks, tentu untuk ukuran peneliti tidak mungkin permasalahan yang sedemikian kompleks dapat diteliti secara bersamaan, sekaligus atau sekali jalan. Oleh karena keterbatasan peneliti dalam segi waktu, biaya, tenaga, serta minat peneliti maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja yang diduga dominan dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal,impin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi secara interpersonal atau sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, pimpinan dapat menyampaikan gagasan, pikiran, atau mendengar keluhan orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas, dan menyampaikan kebijakan, karena dengan keterampilan berkomunikasi kepada para guru, karyawan dan siswa kepala sekolah dapat mempengaruhi mereka kepada tindakan yang diharapkan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif.

Ketelitian (*Conscientiousness*) ditentukan sebagai faktor pengaruh kinerja karena *Conscientiousness* merupakan karakteristik kepribadian yang digunakan untuk mengidentifikasi derajat individu dari organisasi. Schmidt et al dalam Goldberg, et. al. (2005), mengatakan bahwa diantara ciri-ciri kepribadian yang banyak diukur, Ketelitian (*Conscientiousness*) adalah yang paling penting, pengukuran *conscientiousness* dalam suatu bidang dapat memprediksi prestasi kerja seseorang dan bermacam-macam

perilaku yang akan datang, seperti dapat menyesuaikan diri dengan fungsi sosial yang berlaku. Menurut Barrick et al dalam Goldberg et al (2005), skor *conscientiousness* berkorelasi secara positif dengan kesuksesan karir jangka panjang. Dengan kata lain ketelitian (*conscientiousness*) adalah salah satu kepribadian yang dibutuhkan dalam mendukung kinerja seseorang. Sedangkan kepuasan kerja ditetapkan sebagai faktor kinerja karena diduga banyak kepala sekolah mengalami ketidakpuasan dalam kerja dimana kepala sekolah hanya dijadikan sebagai alat untuk mendapatkan akses financial yang dibutuhkan. Padahal menurut Rambo dalam Supono (2006:37), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi efektif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan. Sementara Robbins dan Judge (2009:113) berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengkaji pengaruh komunikasi, ketelitian (*conscientiousness*) dan kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

Keseluruhan fenomena kesenjangan di ataslah yang melatarbelakangi sehingga betapa pentingnya permasalahan tentang “kinerja kepala sekolah” diungkap dan dipelajari secara mendalam, yang

diduga dipengaruhi faktor komunikasi interpersonal, ketelitian (*Conscientiousness*), dan kepuasan kerja kepala sekolah. Diharapkan hasil penelitian dalam bentuk tesis ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi sebagai kontribusi positif terhadap pengembangan kinerja kepala sekolah PAUD pada umumnya.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh komunikasi interpersonal dengan kinerja kepala sekolah PAUD; (2) Pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) dengan kinerja kepala sekolah PAUD; (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah PAUD; (4) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli; (5) Pengaruh ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

Kinerja

Pemahaman tentang kinerja kepala sekolah harus didahului dengan pemahaman konsep kinerja itu sendiri. Kata Kinerja adalah kosa kata serapan dalam bahasa Inggris yaitu *performance*. Menurut Moeherton (2009:60) mendefinisikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Usman (2011:487) menyebutkan kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya

John Witmore dalam Suhardiman (2012:27) mengatakan

bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jika tingkat pencapaian keberhasilan organisasi baik maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik.

Kirkpatrick dan Nixon dalam Sagala (2007:180) mengemukakan bahwa performansi/ kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku yang difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja dalam menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah adalah perilaku kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator dalam mengukur kinerja kepala sekolah adalah ; (1) penyusunan rencana kerja; (2) mengatur pelaksanaan kerja; (3) melakukan hubungan kerja; (4) pengambilan keputusan; dan (5) supervisi.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses interaksi yang berlangsung secara tatap muka. Dalam

proses komunikasi ini akan terbentuk sebuah atraksi interpersonal, dimana individu mencoba memprediksi sesuatu yang akan terjadi. Mulyana (2004:73), mengatakan komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang – orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Sejalan dengan itu, Muhammad (2007:160-161) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Bertambahnya orang yang terlibat dalam komunikasi, mengakibatkan bertambahnya persepsi orang dalam kejadian komunikasi sehingga bertambah komplekslah komunikasi tersebut. Komunikasi interpersonal membentuk hubungan dengan orang lain.

Membahas dan melakukan sesuatu pada variabel komunikasi interpersonal dapat mengungkapkan perbedaan antara komunikasi yang efektif dan tidak efektif. De Vito (2005:4) mengemukakan bahwa suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan memperhatikan indikator-indikator: (1) keterbukaan, untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dapat dilihat dari aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan oranglain, dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya. (2) empati, merasakan sebagaimana dirasakan orang lain, suatu perasaan bersama perasaan orang lain

yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. (3) dukungan, adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan, misalnya dengan gerakan tubuh, dapat merupakan aspek positif dari komunikasi interpersonal. (4) kepositifan, paling sedikit terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Kedua, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Hal ini membuat orang lain tersebut merasa lebih baik dan mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam komunikasi, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama. (5) kesetaraan, merupakan indikator yang istimewa, karena kenyataannya tidak ada manusia yang sama. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesetaraan. Bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesetaraan tidak bisa berkomunikasi, tetapi hendaknya diketahui kesetaraan kepribadian mereka. Sedangkan Sutrisno (2011:43) mengemukakan fungsi-fungsi komunikasi sebagai berikut: (1) pertumbuhan individu, manusia hidup dan berkembang melalui komunikasi dengan lingkungannya; (2) belajar berkaitan erat dengan pertumbuhan; (3) kesadaran diri; dan (4) integrasi dengan lingkungan. Keempat fungsi yang dikemukakan tersebut berlaku secara

umum, jadi berlaku juga pada lembaga PAUD.

Kepala sekolah sebagai pendidik bertugas membina guru, staf, dan siswa. Dalam melakukan tugas tersebut ia dituntut memiliki keterampilan sosial. Keterampilan ini merupakan kemampuan kepala sekolah dalam memelihara hubungan antar pribadi, antar kepala sekolah dengan bawahannya. Kepala sekolah harus menjalin kerjasama regu dan berkomunikasi secara aktif. Hubungan antar pribadi digunakan untuk memberi semangat dan mendorong guru dan staf dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah justru akan mendapat kesulitan dalam menjalankan tugasnya apabila hubungan antar pribadi tidak terpelihara.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan penyampaian informasi antara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk menyatukan persepsi terhadap sesuatu. Indikator komunikasi interpersonal adalah; (1) keterbukaan; (2) empati; (3) kepositifan; dan (4) dukungan.

Ketelitian (Conscientiousness)

Ketelitian (*Conscientiousness*) adalah salah satu Trait kepribadian dari the big five personality yang merupakan aspek kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan. John dalam Pervin (2004:263) mengatakan bahwa orang yang memiliki *conscientiousness* adalah mereka yang terorganisir, dapat diandalkan, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, cermat, rapi dan ambisius. Sedangkan Menurut Costa dan McCrae dalam Feist dan Feist (2006:37),

Ketelitian (*conscientiousness*) menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri.

Pervin, dkk (2004:264) menyatakan bahwa *conscientiousness* pada dasarnya mendeskripsikan perilaku berorientasi pada tugas sesuai yang dipersyaratkan secara sosial. Orang yang memiliki kepribadian ketelitian yang tinggi ditandai dengan sikap (1) terorganisir; (2) bertanggung jawab; (3) praktis; (4) peduli dan (5) pekerja keras. Sedangkan Robert R. McCrae dan Juri Allik (2002) mengatakan bahwa "*conscientiousness is a dimension that focuses on issues such as orientation, persistency of behavior, and control of impulses*", dapat diartikan bahwa Ketelitian adalah dimensi yang berfokus pada isu-isu seperti orientasi, perilaku ketekunan, dan pengendalian diri.

Menurut Yun Dai dan Sternberg (2004:158), "*Conscientiousness refers to the adaptive choice between sustained work for long-term benefit and capitalization on short-term opportunities*". Artinya bahwa sifat ketelitian mengacu pada pilihan adaptif antara pekerjaan berkelanjutan untuk manfaat jangka panjang dan kapitalisasi peluang jangka pendek. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki sikap *conscientiousness* ini adalah orang yang mengarah pada perencanaan jangka panjang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan itu Hariyappa (2009:85) mengatakan "*Conscientiousness is Personality trait that describes the extent to which an individual is careful, scrupulous, and persevering. It measures reliability in terms of organized, dependable and*

persistent in job performance". Dari pendapatnya dapat dipahami bahwa *Conscientiousness* adalah karakter kepribadian yang menggambarkan sejauh mana individu berhati-hati, teliti, dan tekun. Mengukur reliabilitas dalam hal terorganisir, dapat diandalkan dan gigih dalam kinerja.

Kepala sekolah adalah orang yang mempunyai tugas penting dalam menjamin mutu sebuah sekolah, untuk itu diperlukan pribadi yang teliti dan peduli terhadap semua tindakan yang dilakukan terhadap sekolah yang dipimpinya. Menurut Rustichini, dkk (2011:2), "*Conscientiousness is a very specic human trait, in that it is based on the prominence of long-term goals in directing purposeful behavior which is typically absent in others*", artinya bahwa Ketelitian adalah sifat manusia yang sangat spesifik dalam hal ini didasarkan pada keunggulan tujuan jangka panjang dalam mengarahkan perilaku tujuan yang biasanya ada pada orang lain

Tugas kepala sekolah yang menjadi tanggung jawabnya dilaksanakan sesuai rencana yang dibuat. Ketelitian (*Conscientiousness*) sendiri mendeskripsikan kepribadian terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas, sehingga dapat dikatakan seorang kepala sekolah memerlukan kepribadian Ketelitian karena kepribadian ini adalah dasar pembentukan perilaku kerja yang tinggi.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa ketelitian (*conscientiousness*) adalah kepribadian seseorang yang menggambarkan sikap tertib, mampu mengendalikan diri, adaptif dan hati-hati dalam

melaksanakan orientasi tugasnya. Indikator dari ketelitian tersebut adalah; (1) tertib; (2) pengendalian diri; (3) adaptif; dan (4) hati-hati.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 80), pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Robbins dan Judge (2009:117) menyatakan "*job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*". Kepuasan kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja, tetapi lebih luas lagi, misalnya membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya. Pendapat senada dikemukakan Gibson,dkk. (2009:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akhirnya menimbulkan sikap atau perilaku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009: 105), kepuasan kerja adalah "*as a pleasurable emotional state resulting from the*

appraisal of one's job or job experiences". Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Ivancevich, dkk (2007:185) mengatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik, dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut. Hasil ini memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing orang, bagi sebahagian orang, pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif karena tergantung dari pendidikan dan pengalaman mereka di masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang menyediakan hasil intrinsik. Sedangkan bagi orang lain, hasil pekerjaan semacam itu mungkin memiliki nilai positif yang tinggi. Kepentingan yang diberikan setiap orang terhadap hasil pekerjaannya adalah berbeda-beda. Perbedaan ini akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula untuk jenis pekerjaan yang sama.

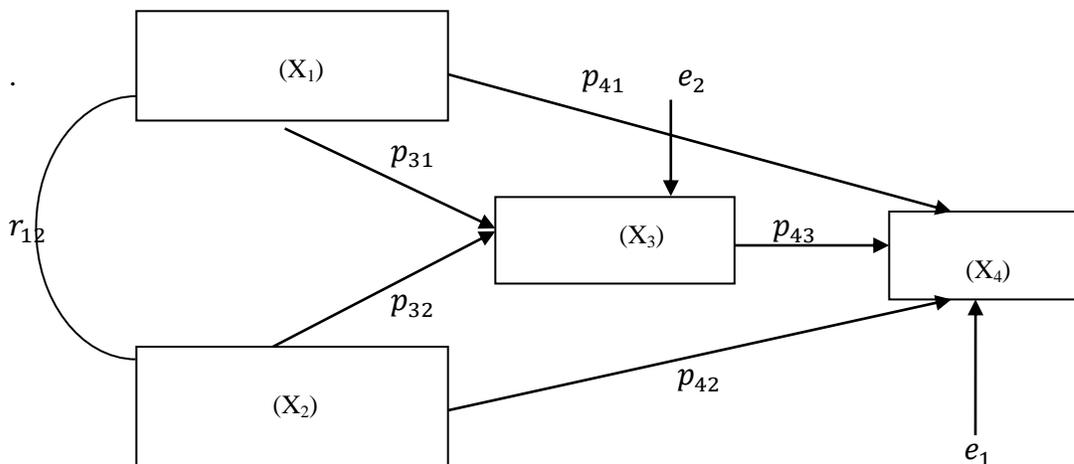
Kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini sebagai pembangkit minat (*motivator*) mampu memelihara keharmonisan dalam bekerja, memahami permasalahan bawahan, memberikan penghargaan, dan memberikan kepuasan. Kemampuan dalam memelihara hubungan antar pribadi digunakan untuk memahami kebutuhan atau kesulitan bawahan

dalam melaksanakan tugas, sehingga apabila kebutuhan terpenuhi maka bawahan akan termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik, dan hal ini merupakan kepuasan juga bagi kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja kepala sekolah adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya, dengan indikator (1) imbalan kerja; (2) kondisi kerja; (3) peningkatan karier; (4) rekan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif jenis survei, dimana sampel secara langsung dari populasi. Analisis data penelitian ini menggunakan model jalur korelasi atau *correlated path model*, sebab pada model ini korelasi variabel diikutsertakan dalam perhitungan. Kemudian data analisis dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Konstalasi pengaruh variable penelitian dapat digambarkan sebagai berikut



Keterangan :

r_{12} = Korelasi X_1 terhadap X_2
 p_{31} = Korelasi X_1 terhadap X_3
 p_{32} = Korelasi X_2 terhadap X_3
 p_{41} = Korelasi X_1 terhadap X_4
 p_{42} = Korelasi X_2 terhadap X_4
 p_{43} = Korelasi X_3 terhadap X_4
 e_1 = Koefisien korelasi pertama
 e_2 = Koefisien korelasi kedua

X_1 = Komunikasi Interpersonal
 X_2 = Conscientiousness
 X_3 = Kepuasan Kerja
 X_4 = Kinerja

Gambar 1. Konstalasi pengaruh variable penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli Kota Medan dengan kriteria (a) kepala sekolah PAUD swasta yang telah memiliki izin operasional; (b) berpendidikan minimal lulusan sarjana (S1); dan (c) kepala sekolah yang menjabat di dua sekolah atau lebih hanya dihitung satu. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah populasi penelitian adalah 60 kepala sekolah. Sampel adalah bagian dari keseluruhan objek yang diteliti

yang dinilai mewakili seluruh populasi penelitian. Sampel penelitian ditetapkan 50% dari populasi. Dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Masing-Masing Variabel

Nilai Statistik	X ₄	X ₁	X ₂	X ₃
Skor Tertinggi	89	95	94	97
Skor Terendah	42	42	42	43
Mean	66,83	71,5	70,9	73,3
SD	12,129	13,798	14,50	13,19
Modus	68,7	74,5	70,75	75,1
Median	65,5	72,35	71,07	73,75

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas dan keberartian garis regresi. Untuk memperoleh sebaran data yang normal pada setiap variabel penelitian, maka harus dilakukan pengujian normalitas. Dalam penelitian ini rumus yang dipakai dalam uji normalitas yaitu dengan menggunakan rumus Chi-kuadrat. Data untuk setiap variabel penelitian disebut berdistribusi normal, apabila hasil perhitungan lebih kecil dari tabel dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diketahui harga chi kuadrat hitung seluruh variabel lebih kecil dibandingkan chi kuadrat tabel ($\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran data keempat variabel tersebut yakni, variabel kinerja kepala sekolah

(X₄), komunikasi interpersonal (X₁), ketelitian (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) berasal dari populasi yang berdistribusi **normal**.

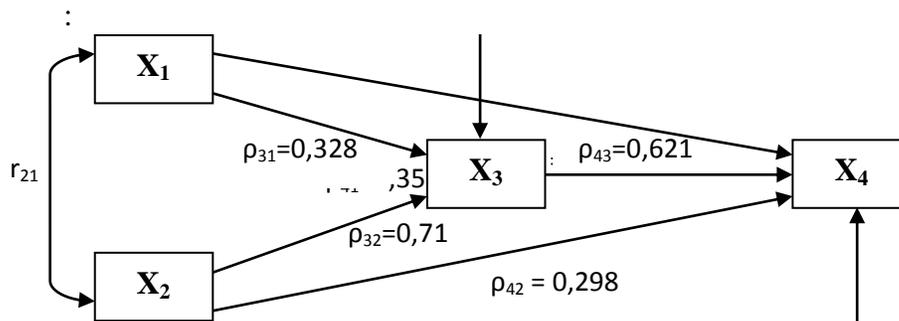
Uji linieritas atau ada tidaknya hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen sebagai suatu syarat untuk menggunakan teknik statistic dan analisis regresi. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa koefisien arah regresi X₃ atas X₁; X₃ atas X₂; X₄ atas X₁; X₄ atas X₂; X₄ atas X₃ adalah **berarti**. Sedangkan F_{hitung} yang diperoleh dan F_{tabel} adalah 2,41 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} < F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi X₃ atas X₁; X₃ atas X₂; X₄ atas X₁; X₄ atas X₂; X₄ atas X₃ adalah **linier** pada taraf signifikan 5%.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Dengan $t_{hit} > t_{tab}$ ($2,11 > 1,697$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji kebenarannya. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli. (2) Dengan $t_{hit} > t_{tab}$ ($6,87 > 1,697$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji kebenarannya. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli. (3) Dengan $t_{hit} > t_{tab}$ ($2,313 > 1,697$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji kebenarannya. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli. (4) Dengan $t_{hit} > t_{tab}$ ($1,882 > 1,697$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji

kebenarannya. Jadi, ketelitian (*conscientiousness*) berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli. (5) Dengan $t_{hit} > t_{tab}$ ($5,33 > 1,697$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikan dan teruji kebenarannya. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

Pengujian kesesuaian model dimaksudkan apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa $\chi^2_{hitung} = 0$ dan χ^2_{tabel} untuk $dk=1$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh sebesar 3,84. Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ ($0 < 3,84$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model atau paradigma yang diusulkan dapat diterima. Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, maka dapat digambarkan diagram jalur model penelitian sebagai berikut



Gambar 4.5: Paradigma Variabel X₁, X₂ dan X₃ Terhadap X₄

Keterangan:

- | | |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| X ₄ = Kinerja | r ₁₂ = Korelasi X ₁ terhadap X ₂ |
| X ₁ = Komunikasi Interpersonal | ρ ₃₁ = Pengaruh X ₁ terhadap X ₃ |
| X ₂ = Ketelitian (<i>conscientiousness</i>) | ρ ₃₂ = Pengaruh X ₂ terhadap X ₃ |
| X ₃ = Kepuasan Kerja | ρ ₄₁ = Pengaruh X ₁ terhadap X ₄ |
| e ₁ = Koefisien korelasi struktur 1 | ρ ₄₂ = Pengaruh X ₂ terhadap X ₄ |
| e ₂ = Koefisien korelasi struktur 2 | ρ ₄₃ = Pengaruh X ₃ terhadap X ₄ |

Hasil uji coba instrumen penelitian terhadap variabel yang diuji dengan validasi dan reliabilitas. Instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel kinerja kepala sekolah sebanyak 27 butir soal dengan harga reliabilitas 0,872. Instrumen variabel komunikasi interpersonal sebanyak 25 butir soal dengan reliabilitas 0,852. Instrumen variabel ketelitian (*conscientiousness*) sebanyak 24 butir soal dengan reliabilitas 0,841. Instrumen variabel kepuasan kerja sebanyak 25 butir soal dengan reliabilitas 0,871. Dengan reliabilitas keempat variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk menjangkau data penelitian layak digunakan.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.
2. Terdapat pengaruh positif ketelitian (*conscientiousness*) terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketelitian akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kerpuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.
4. Terdapat pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.
5. Terdapat pengaruh positif Ketelitian (*Conscientiousness*) (X_2) terhadap kepuasan kerja kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketelitian mengakibatkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja kepala sekolah PAUD di Kecamatan Medan Deli.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, implikasi hasil penelitian dirumuskan sebagai berikut.

Pertama, telah teruji bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan komunikasi interpersonal. Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan komunikasi interpersonal terutama yang berkaitan dengan aspek

keterbukaan berkomunikasi, berempati, kepositifan, dan adanya dukungan dalam berkomunikasi.

Kedua, telah teruji bahwa ketelitian (*Conscientiousness*) berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan ketelitian (*Conscientiousness*). Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan ketelitian dalam bentuk adanya sikap tertib, pengendalian diri, adaptif, dan kehati-hatian.

Ketiga, telah teruji bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah. Artinya, jika ingin meningkatkan kinerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan kinerja dalam lingkup penyusunan rencana kerja, mengatur pelaksanaan kerja, melakukan hubungan kerja, pengambilan keputusan, dan supervise, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan kepuasan kerja dengan adanya pemenuhan imbalan kerja, kondisi kerja, promosi, dan dukungan rekan kerja.

Keempat, telah teruji bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kepala sekolah. Artinya, jika ingin meningkatkan kepuasan kerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan komunikasi interpersonal. Peningkatan kepuasan kerja melalui pemenuhan imbalan kerja, kondisi kerja, promosi, dan dukungan rekan kerja,

akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan komunikasi interpersonal terutama yang berkaitan dengan aspek keterbukaan berkomunikasi, berempati, kepositifan, dan adanya dukungan dalam berkomunikasi.

Kelima, telah teruji bahwa ketelitian berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja kepala sekolah. Artinya, jika ingin meningkatkan kepuasan kerja kepala sekolah maka terlebih dahulu perlu meningkatkan ketelitian. Peningkatan kepuasan kerja melalui pemenuhan imbalan kerja, kondisi kerja, promosi, dan dukungan rekan kerja, akan dapat meningkat jika dilakukan peningkatan ketelitian dalam bentuk adanya sikap tertib, pengendalian diri, adaptif, dan kehati-hatian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, hasil penelitian ini bermanfaat terutama:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja kepala sekolah sebagaimana telah teruji melalui penelitian ini dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja.
2. Bagi Pengawas Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja kepala sekolah terlebih dahulu perlu memperhatikan upaya peningkatan aspek komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja kepala sekolah.
3. Bagi Ketua Yayasan Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya pembinaan dan peningkatan kinerja kepala sekolah dengan terlebih

- dahulu peningkatkan aspek komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja kepala sekolah.
4. Bagi Kepala Sekolah PAUD, sebagai informasi dalam melakukan evaluasi diri tentang capaian kinerja, terutama berkaitan dengan komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja.
 5. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh variabel komunikasi interpersonal, ketelitian dan kepuasan kerja, terutama tentang kinerja kepala sekolah PAUD.
- DAFTAR PUSTAKA
- Bohlander, George & Scott Snell. 2004. *Managing Human Resources 13e*, South-Western : Thomson Corporation.
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson. 2009. *Organization Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc
- Darwin. 2011. Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Persepsi tentang Jabatan terhadap Kinerja Kepala SMK Negeri di DKI Jakarta. Disertasi. Jakarta: Program Pascasarjana UNJ
- De Vito, Joseph A . 2005. *The Interpersonal Communication Book*. New York: Harper & Rew, Publisher
- Dodd, Anne Wescott dan Jean L. Konzal. 2002. *How Communities Build Stronger School*. New York: Palgrave Macmillan
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2006. *Theories of Personality*. (Ed.ke-6), New York; McGraw-Hill Inc.
- Gibson, dkk. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.,
- Goldberg, L. R., Roberts, B. W., Chernyshenko, O. S., Stark, S. 2005. *The Structure of Conscientiousness: an Empirical Investigation Based on Seven Major Personality Questionnaires*. Journal of Personnel Psychology. Vol 58
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International Publishers
- Ivancevich, John M.; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisas*, terj. Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Karwati, Euis dan Doni Juri Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah, Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Law s dan Glover D. 2000. *Educational Leadership and Learning*. London: Open University Press
- Mastuti, Endah. 2005. *Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada*

- Mahasiswa Suku Jawa. INSAN*
Vol. 7 No. 3, Desember 2005.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mullins, Lauriel J. 2005. *Management and Organizational Behavior*. Edinburg Gate Harlow: Prentice Hall, Inc
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: McGraw Hill.
- Noormayati. 2013. Hubungan antara Ketelitian (Conscientiousness) dengan Kinerja Pada Guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
- Novika, Arya Naulista. 2013. Pengaruh stabilitas emosi, ekstraversi dan kompetensi diri terhadap kinerja kepala sekolah. Tesis. Medan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Pervin, A.L. & Oliver P.J. 2004. Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2007. *Management*, Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rustichini,dkk. 2010. *A Theory of Conscientiousness*. University of Minnesota
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Schuler, R dan Suzan E. Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad 21*, Edisi Keenam, Jilid 2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Peter Remy Pasla, Editor: Yani Sumiharti, Jakarta: Erlangga.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. Andi Offset.
- Supono. Boedyo. 2006. Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah. Jurnal manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006 hal. 32-48
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Trianto. 2011. *Desain Pengembangan pembelajaran Tematik*. Jakarta: Kencana
- Yun Dai David dan Robert J. Sternberg. 2004. *Motivation, emotion, and cognition: integrative perspectives on intellectual development and functioning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.