

## **PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Karanggayam)

**Yeni Widiyawati**

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: yeniwidiya55@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, (2) Pengaruh *self esteem* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, (3) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, (4) Pengaruh *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Karanggayam berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Leader member exchange* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru (2) *Self esteem* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (3) *Self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (4) *Leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan 0,05 dengan tingkat perubahan sebesar 38,8% terhadap (naik turunnya) kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain ketiga variabel tersebut sebesar 61,2%.

**Kata Kunci:** *Leader Member Exchange*, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kinerja.

### **Abstract**

*This Study was aimed to determine: (1) The effects of leader member exchange on teacher performance of SMK Negeri 1 Karanggayam, (2) The effects of self esteem on teacher performance of SMK Negeri 1 Karanggayam, (3) The effects of self efficacy on teacher performance of SMK Negeri 1 Karanggayam, (4) The effects of leader member exchange, self esteem and self efficacy on teacher performance of SMK Negeri 1 Karanggayam. This research applied quantitative approach. Population in this study were 32 people of the SMK Negeri 1 Karanggayam with total sampling technique. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression. The result of this study indicated that: (1) There was insignificant effect relationship between leader member exchange on teacher performance (2) There was a positive and significant relationship between self esteem on teacher performance (3) There was a positive and significant self efficacy on teacher performance (4) There was a leader member exchange, self esteem, self efficacy and performance collectivity have a significant effect 0,05 with a rate of change of 38% (ups and low) of teacher performance in SMK Negeri 1 Karanggayam while the influence of other variables of these three variables amounted 61,2%.*

**Keywords:** *Leader Member Exchange*, *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Performance.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:6), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor eksternal organisasi dan faktor internal karyawan. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas *output* SDM yang dihasilkan oleh proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Tenaga pendidik atau guru tentunya harus memiliki dan menampilkan kinerja maksimal selama proses mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mencapai hasil belajar yang optimal bagi peserta didiknya.

SMK Negeri 1 Karanggayam Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang cukup baik. Hal ini ditandai dengan rata-rata prosentase SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang setiap tahun rata-rata sama bahkan cenderung mengalami kenaikan selain itu masing-masing guru selalu membuat atau menyiapkan perangkat pembelajaran (Silabus, Program Semester, Program Tahunan, Pemetaan KI/KD, RPP, dan Alat Evaluasi) tepat pada waktunya. Perangkat pembelajaran benar-benar memberi arah bagi seorang guru. Hal ini penting

mengingat proses pembelajaran adalah sesuatu yang sistematis dan terpolo. Peningkatan kinerja juga ditandai dengan persiapan para guru dalam kegiatan belajar mengajar. Mereka benar-benar menyiapkan materi yang akan diajarkan kepada siswanya dengan sebaik-baiknya. Dan yang disampaikan dapat dengan mudah diterima oleh para siswa yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

**Tabel Rata-Rata Prosentase SKP  
(Sasaran Kinerja Pegawai) Dari**

**Tahun 2017-2019**

No	Pangkat/Gol	Jumlah Guru	Rata –Rata(%)		
			Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	IV/b	4	83,10	83,14	83,25
2	IV/a	5	82,75	82,80	82,80
3	III/d	11	84,17	84,23	84,28
4	III/c	7	83,48	83,48	83,61
5	III/b	2	84,28	84,29	84,32
6	III/a	3	83,10	83,12	83,16

*Sumber: Data Primer Tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanggayam Kabupaten Kebumen dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Tabel di atas menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran telah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas jabatan seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, melaksanakan pengembangan diri, serta melaksanakan tugas lain seperti membimbing kegiatan ekstrakurikuler, pengawas

penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy*. Dalam sebuah organisasi, memungkinkan untuk atasan dan bawahan memiliki hubungan yang berbeda. Tingkat kedekatan hubungan ini bisa disebut dengan *leader member exchange* (lmx). LMX merupakan peningkatan kualitas antara hubungan antara atasan dan bawahannya yang mampu meningkatkan kerja keduanya. Adanya hubungan yang baik dan hubungan yang buruk membuat lmx terbagi menjadi dua kelompok. Kepercayaan, sikap positif, dan loyalitas akan tercipta dari hubungan yang baik, namun pengaruh sebaliknya akan tercipta pada hubungan yang buruk (Marrow, 2005).

Fenomena yang terdapat di SMK Negeri 1 Karanggayam Kabupaten Kebumen diluar organisasi kepala sekolah mengadakan libur bersama yang dilakukan setiap pergantian semester, hal ini menjadikan kekeluargaan yang terjalin antar guru dan Kepala Sekolah. Disaat peringatan Hari Guru diadakan pemilihan guru favorit dan guru terintegritas. Pemilihan guru favorit biasanya dilakukan oleh para peserta didik, sedangkan penilaian guru terintegritas biasanya dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Assesor sekolah. Guru yang terpilih mendapatkan piagam penghargaan dan *reward* dari pihak sekolah, hal tersebut diharapkan dapat menumbuhkan semangat mengajar para guru. Penghargaan tersebut diharapkan dapat memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya. Gaji yang diterima oleh para guru sesuai dengan beban kerja yang dilakukan serta dapat untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

Salah satu sebab tingginya kinerja guru adalah karena tingginya *self esteem*. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam

setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka meningkatkan kinerja. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006:7).

Fenomena yang terdapat di SMK Negeri 1 Karanggayam Kabupaten Kebumen setiap guru mempunyai kompetensi individu yang cukup baik, hal ini tercermin dengan membuat RPP secara rutin, guru berupaya membantu membuat perencanaan RPP, menggantikan tugas rekan guru yang tidak mengajar, mengerjakan tugas terkait dengan kegiatan mengajar, datang dan pulang sesuai jam kerja. Seorang guru yang merasa bangga dengan profesinya mereka akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Mengingat pentingnya peran kinerja guru bagi keberhasilan organisasi, pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan itu sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor intrinsik diantaranya adalah *self efficacy*. Baron dan Byrne (2004:11) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau komptesinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Fenomena di SMK Negri 1 Karanggayam Kabupaten Kebumen upaya peningkatan kemampuan guru dalam mengajar dilakukan pihak sekolah mengirimkan guru-guru mengikuti diklat dibidangnya, untuk guru-guru kejuruan dikirimkan diklat melalui pendidikan kejuruan dan untuk guru-guru umum melalui MGMP (musyawarah guru mutu pembelajaran) dalam kegiatan tersebut diantaranya yaitu membahas tentang materi

pembelajaran dan langkah-langkah dalam pembelajaran tersebut

### TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam.
4. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

### KAJIAN PUSTAKA

#### Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job dan Performance atau disebut juga *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut John Miner dalam Sudarmano (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja guru secara umum, yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja/jam kerja hilang (4) ketepatan waktu dalam bekerja.

#### *Leader Member Exchange*

Teori pertukaran pemimpin-anggota (*leader member exchange*) menjelaskan proses pembuatan peran antara seorang pemimpin dengan seorang bawahan (Yukl 2005:140). Sementara Robbins dan Judge (2008:65)

menyatakan bahwa karena tekanan waktu, pemimpin membangun suatu hubungan khusus dengan suatu kelompok kecil dari para pengikutnya. *Leader member exchange* pada dasarnya memiliki beberapa dimensi di dalamnya. Liden dan Maslyn (1998) membagi *Leader member exchange* menjadi empat dimensi, antara lain: (1) *Affect*, (2) *Contributions*, (3) *Loyalty* (4) *Professional Respect*.

#### *Self Esteem*

*Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan menurut Kreitner dan Kinicki (2005). Menurut Coopersmith (1967) *self esteem* adalah evaluasi yang di buat oleh individu dan biasanya berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri, hal ini mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat dimana individu itu meyakini diri sendiri mampu, penting, berhasil dan berharga. Coopersmith (1967) menyebutkan terdapat empat aspek dalam *self esteem* individu. Aspek-aspek tersebut sebagai berikut : (1) kekuatan, (2) keberartian, (3) kebajikan, (4) kemampuan.

#### *Self Efficacy*

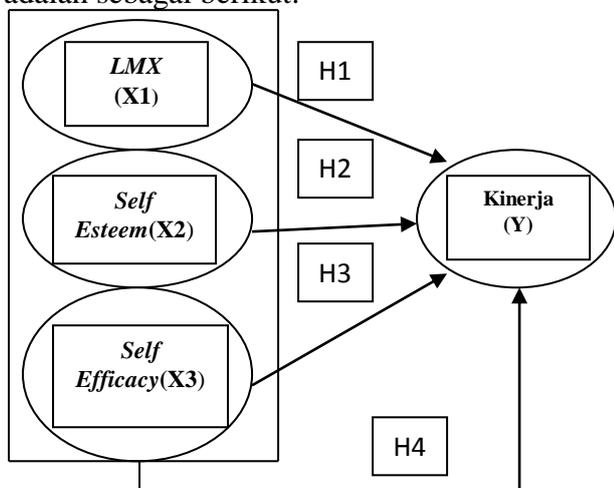
*Self efficacy* merupakan kemampuan yang melekat pada diri setiap individu. Baron dan Byrne (2004:11) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau komptesinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Variabel *Self efficacy* diukur dengan menggunakan indikator menurut Pajares (2002) sebagai berikut:

- a. Keyakinan bahwa karyawan mampu dalam mencapai target kinerja unit.
- b. Keyakinan bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
- c. Keyakinan bahwa karyawan mampu memperoleh kesuksesan.

d. Keyakinan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

**MODEL EMPIRIS**

Berdasarkan konsep diatas maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka pikir adalah sebagai berikut:



**Hipotesis**

H1 = *Leader member exchange* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggyam.

H2 = *Self esteem* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggyam.

H3 = *Self efficacy* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggyam.

H4 = Secara bersama-sama, ada pengaruh antara *leader member exchange, self esteem dan self efficacy* diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggyam

**METODE**

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi dan sampel penelitian ini

secara acak dimana pengumpulan data menggunakan analisis statistik.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 1 Karanggyam sejumlah 32 orang. Penelitian ini adalah sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun besarnya sampel yang di ambil ini adalah 32 Guru SMK Negeri 1 Karanggyam.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

**Teknik Analisis**

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis statistik *25.00 for windows*.

Analisis statistik di penelitian ini memuat uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi Klasik, yang berupa multikolinearitas, heterokedastisitas, dan normalitas, lalu analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	15	46%
2	Perempuan	17	54%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel IV-1 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 15 orang dan untuk data perempuan sebesar 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Guru di SMK Negeri 1 Karanggayam adalah perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	25-30	5	16%
2	31-40	12	37%
3	41-50	9	28%
4	>50	6	19%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan umur 25-30 tahun sebesar 16%, umur 31-40 tahun sebesar 37%, umur 41-50 tahun sebesar 28%, dan umur diatas 50 tahun sebesar 19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Guru SMK Negeri 1 Karanggayam memiliki umur diatas 31-40 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S1	29	91%
2	S2	3	9%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden

berdasarkan tingkat pendidikan dari 32 orang responden, terdapat 3 orang responden atau 9% berpendidikan S2, dan terdapat 32 orang responden atau 91% berpendidikan S1. Hal ini juga menunjukkan bahwa Guru SMK Negeri 1 Karanggayam didominasi oleh responden berpendidikan S1.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-5 tahun	7	22%
2	6-10 tahun	16	50%
3	11 tahun	9	28%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel IV-4 di atas, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 22%, masa kerja 6-10 tahun sebesar 50% dan masa kerja 11 tahun sebesar 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Guru SMK Negeri 1 Karanggayam memiliki masa kerja 6-10 tahun sebesar 50%

**ANALISIS STATISTIK**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner yang dilakukan terhadap semua instrument variabel, baik variabel bebas, terikat, maupun intervening. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada semua instrument variabel penelitian yaitu *leader member exchange*, *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja. Setiap instrumen variabel, dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $<0,05$ .

Sebaliknya, instrument dinyatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows version 25.0*, menghasilkan pernyataan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

**Leader Member Exchange (X1)**

**Tabel IV-5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Leader Member Exchange**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,748	0,3601	VALID
X1.2	0,857	0,3601	VALID
X1.3	0,856	0,3601	VALID
X1.4	0,648	0,3601	VALID
X1.5	0,792	0,3601	VALID

Berdasarkan Tabel IV-5 diatas menunjukkan semua instrumen menunjukkan bahwa seluruh item/ butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *leader member exchange* dinyatakan (sah), karena diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3601 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Self Esteem**

**Tabel IV-6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Self Esteem**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,895	0,3601	VALID
X2.2	0,961	0,3601	VALID
X2.3	0,910	0,3601	VALID
X2.4	0,932	0,3601	VALID
X2.5	0,976	0,3601	VALID

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas menunjukkan semua instrumen menunjukkan bahwa seluruh item/ butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *self esteem*

dinyatakan (sah), karena diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3601 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Self Efficacy**

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,736	0,3601	VALID
X3.2	0,684	0,3601	VALID
X3.3	0,712	0,3601	VALID
X3.4	0,684	0,3601	VALID
X3.5	0,767	0,3601	VALID
X3.6	0,743	0,3601	VALID
X3.7	0,723	0,3601	VALID

Berdasarkan Tabel IV-7 diatas menunjukkan semua instrumen menunjukkan bahwa seluruh item/ butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* dinyatakan (sah), karena diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3601 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Kinerja**

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,968	0,3601	VALID
X1.2	0,930	0,3601	VALID
X1.3	0,767	0,3601	VALID
X1.4	0,930	0,3601	VALID

Berdasarkan Tabel IV-8 diatas menunjukkan semua instrumen menunjukkan bahwa seluruh item/ butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan (sah), karena diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3601 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Cronbach alpha* > 0,5 maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung *Cronbach alpha* < 0,5 maka variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Item Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>LMX</i>	0,846	Reliabel
2	<i>Self Esteem</i>	0,963	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0,846	Reliabel
4	Kinerja	0,920	Reliabel

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan bantuan program *SPSS for Windows Version 25.0* diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	<i>LMX</i>	0,960	1,041
2	<i>Self Esteem</i>	0,904	1,106
3	<i>Self Efficacy</i>	0,940	1,064

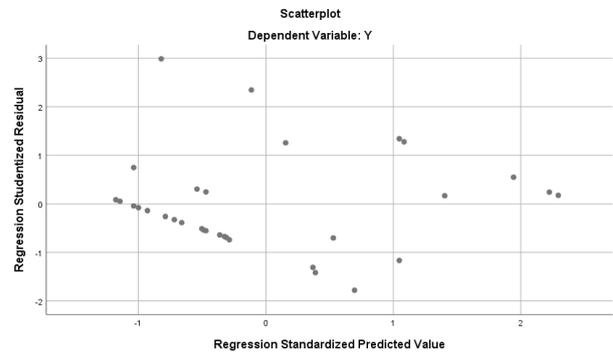
Berdasarkan Tabel IV-10 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar IV-11**  
**Uji Heterokedastisitas**

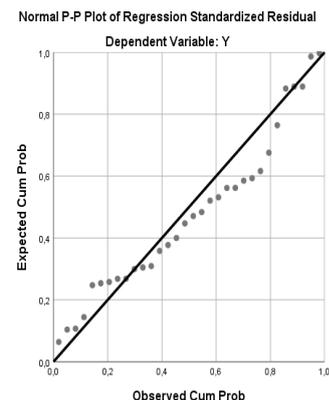


Berdasarkan Gambar IV-11 di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel *dependen*, variabel *independen* atau keduanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar IV-12**  
**Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar IV-12 di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel rekrutmen, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Version 25.0* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-13

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
Constant	3,756	3,445		1,090	,470
<i>LMX</i>	-,079	,123	-,092	-,639	,528
<i>Self Esteem</i>	,381	,115	,489	3,307	,003
<i>Self Efficacy</i>	,200	,090	,321	2,217	,035

Berdasarkan Tabel IV-13 di atas, maka dapat di buat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,756 - 0,079x_1 + 0,381x_2 + 0,200x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai  $\alpha$  dan b dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Konstanta ( $\alpha$ )

Menunjukan  $\alpha$  (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja guru yang tidak dipengaruhi oleh variabel *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy*, maka kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanggayam bernilai sebesar konstanta yaitu 3,756.

#### 2. Variabel Independen

##### a. $b_1 = 0,079$

Koefisien regresi untuk *leader member exchange* sebesar 0,079 artinya

kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel *leader member exchange*, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanggayam sebesar 0,079 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

##### b. $b_2 = 0,381$

Koefisien regresi untuk *self esteem* sebesar 0,381 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel 0,381, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanggayam sebesar 0,381 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

##### c. $b_3 = 0,200$

Koefisien regresi untuk *self efficacy* sebesar 0,200 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel 0,200, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja guru di SMK Negeri 1 Karanggayam sebesar 0,200 poin, apabila variabel independen lainnya tetap.

### UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat signifikan digunakan uji t dan f adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian secara parsial variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu variabel *leader member exchange* ( $X_1$ ), *self esteem* ( $X_2$ ), dan *self efficacy* ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y). Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-14**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	t hitung	t tabel
<i>Lmx</i>	0,528	0,05	-,635	2,042
<i>Self Esteem</i>	0,333	0,05	3,307	2,042
<i>Self Efficacy</i>	0,035	0,05	2,217	2,04

**Variabel Leader Member Exchange (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel *leader member exchange* memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $0,635 < t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan  $0,528 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *variabel leader member exchange* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan di tolak terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

**Variabel Self Esteem (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel *self esteem* memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $3,307 > t_{tabel}$   $2,042$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

**Variabel Self Efficacy (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel *self efficacy* memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $2,217 > t_{tabel}$  sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara

variabel *leader member exchange*, *self esteem*, dan *self efficacy* terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja secara bersama-sama. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows version 25.0* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV-15**  
**Hasil Uji Simultan**

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1Regression	39,136	3	31,045	7,557	,001
Residual	48,333	38	1,726		
Total	87,469	31			

Berdasarkan Tabel IV-15 di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7,557 >$  dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,93 dengan signifikansi  $0,001 <$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *lmx*, *selfesteem*, dan *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependen*. Kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen* dapat diketahui dari besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah dengan alat bantu analisis *SPSS for windows version 25.0*.

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669	,447	,388	1,31384

Berdasarkan Tabel IV-13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,388 artinya kontribusi variabel *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam

sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Setelah dilakukan pengujian hipotesis perlu dikembangkan pembahasan yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Kepala Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,035 < t_{tabel}$  2,042 dengan signifikansi sebesar  $0,528 > 0,05$ , sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , akan tetapi hasil analisisnya masih positif yang artinya *leader member exchange* mungkin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, seharusnya variabel *leader member exchange* dimediasi oleh variabel lain agar berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Kartika

dan Suharnomo (2016) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,307 > t_{tabel}$  2,042 dengan signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam kepala diterima. *Self esteem* merupakan penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Karyawan dengan *self esteem* yang tinggi mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *self esteem* pada kenyataannya tercermin dengan guru membuat RPP secara rutin. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dan Widiartono (2019) bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam.**

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,217 > 2,042$  signifikansi sebesar  $0,0035 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki guru SMK Negeri 1 maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya guru SMK Negeri 1 Karanggayam yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki

kemampuan dalam mengajar hal ini tercermin dari guru yang mengikuti diklat yang dilakukan pihak sekolah. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevani dan Jafar (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

### **Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Karanggayam**

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7,557 > F_{tabel}$  2,93 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini membuktikan variabel *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Sedangkan berdasarkan hasil uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,388 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independent* dalam mempengaruhi variabel *dependent* sebesar 38,8% dan sisanya sebesar 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* karena nilainya masih dibawah 100

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 25.0 for windows* mengenai pengaruh *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja (Studi pada guru SMK Negeri 1 Karanggayam), maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial *leader member exchange* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,

sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam ditolak.

2. Secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam diterima.
3. Secara Parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam diterima.
4. Secara simultan (bersama-sama) *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* ,berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam diterima.

### **Keterbatasan**

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam, penelitian ini hanya terbatas

pada faktor *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy*.

2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan guru SMK Negeri 1 Karanggayam dengan populasi dan sampel guru SMK Negeri 1 Karanggayam tanpa kriteria tertentu.

### **Implikasi**

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja guru SMK Negeri 1 Karanggayam. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi penelitian tentang *leader member exchange*, *self esteem*, *self efficacy*.

### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* merupakan variabel yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun fenomena masih positif, penulis menyarankan agar kepala sekolah sering berhubungan langsung dengan para guru untuk meningkatkan kinerja dengan cara ikut menjaga agar hubungan antar sesama guru tetap harmonis sehingga nantinya lebih mampu memunculkan kepedulian.
2. Untuk meningkatkan terus *self esteem* dan *self efficacy* maka sekolah perlu melakukan motivasi ataupun pelatihan yang berkaitan dalam meningkatkan kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan diri para guru SMK Negeri 1 Karanggayam.

### **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memeberikan gambaran

mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, pemodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah impikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja guru selain faktor *leader member exchange*, *self esteem* dan *self efficacy* misalnya motivasi, stress kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hipotesis dari penelitian ini. Penelitian ini masih menggunakan yang sederhana, maka dari itu sebaiknya penelitian selanjutnya dapat dimoderasi agar hipotesis bervariasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Baron, R., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Ahda, Saiful. 2012. *Analisis Pengaruh Teori Leader Member Exchange (LMX) terhadap Kinerja (Studi Kasus di Perusahaan Umum Jasa Tirta 1 Malang)*
- Arikunto, S. 2002. *Metodeologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Blascovich, J.& Tomaka, J. (1991). Measures of self esteem. In: Robinson JP, Shaver PR, Wrigthsman LS, enditors. Measures of personality and social psychological attitudes. Academic Press: London.
- Clesmes, Haris. Bean, Reynold. 1995. *Bagaimana Meningkatkan Harga Diri Remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Coetzee, M. 2005. *Employee Comitment*, University of Pretoria Ltd.

- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self esteem*. San Fransisco: Freeman and Company.
- Engko, Cecilia. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akutansi* Vol.10, No.1, April.
- Danserau, F., Graen, G.B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Development", *Academny of Management Review*, 11:616-634.
- Dienesch, R.M., dan Liden, R.C. 1986. "Leader Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development", *Academny of Management Review*, 11:616-634.
- Dr. Rusman. 2012. *Model-model Pembelajaran*. Bandung: Sei manajemen sekolah bermutu.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unviersitas Diponegoro.
- Gibson, James L., et.al., *Organizational Behavior, Structure, Process*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2012
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. 1995. The relationship based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: Applying a multi level, multidomain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Hadadi Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Kilapong, Samuel, 2013. Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*. Vol 1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. Diakses Tanggal 8 Februari 2015.
- Kreitner, R and Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Salemba Empat, Jakarta.
- Liden, R.C, Wayne, S.J., dan Stilwell, D. 1993. "A Longitudinal Study on the Early Development of Leader Member Exchanges", *Journal of Applied Psychology*, 78: 662-674.
- Liden, R.C., & Maslyn, J. M. 1998. Multidimensionality of leader member exchange: Anempirical asesment throught scale development, *Journal of Management*, 24 (1), 43-72
- Luthans, Fred., *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach*, New York: McGraw Hill Irwin, 2011.
- Mangkunegara. A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajmen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marrow, K. S., Benett, R.P., & Liden, R.C. (2005). Social Exchange in Otganization: Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Psychology*, 81, 81-96.

- \_\_\_\_\_.A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mohamad Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Pajares, F. 2002. *Overview of Social Cognitive Theory and of Self Efficacy*. Emory University: at <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.htm>.
- Philips, A., s., and Badeian, A.G.1994. Leader Follower Exchange Quality: The Role of personal and Interpersonal Attributes, *Academy of Management Journal*, Vol. 37,p.990-1001.
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Soedijarto. 1993. *Menuju pendidikan nasional yang relevan dan bermutu*. Jakarta: Bali.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tangkilisan, Hessel N. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Truckenbroadt, Y. B. 2000. The relationship between leader member exchange and commitment and organizational citizenship behavior, *Acquistion Review Quarterly*, 233-244.
- UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wu, Y.J. (2009). *A multidimensional analysis of the relationship between leadermember exchange and organizational citizenship behavior with an alternative measure of leader member exchange*. (Disertasi). New York. School of Business Organizational Studies Program.
- Yukl, Gary, *Leaderships in Organizations Global Editions, 7<sup>th</sup> Edition*, New Jersey:Pearson Education, Inc., 2010.
- Zainal, Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Grahan Ilmu.