

KONTRIBUSI *LOCUS OF CONTROL*, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI PADA GURU-GURU SMP DI KECAMATAN BANGLI, KABUPATEN BANGLI

I Md. Karba Darmika, Md. Yudana, Nym. Natajaya

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

Email: {karba.darmika, made.yudana, nyoman.natajaya}@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi *locus of control*, iklim kerja, motivasi kerja, dan secara bersama-sama *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pasca sertifikasi pada guru-guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Populasi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang telah mendapat sertifikat pendidik di Kecamatan Bangli Kabupaten Bangli berjumlah 116 orang. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi korelasi dan analisis determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja guru dengan kontribusi 44,5% dan sumbangan efektif sebesar 22,64%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 38,8% dan sumbangan efektif sebesar 23,89%, (3) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,6% dan sumbangan efektif sebesar 18,78%, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan sumbangan efektif sebesar 65,3%.

Kata kunci: *locus of control*, iklim kerja, motivasi kerja, kinerja guru

Abstract

This research was aimed at finding out the contribution of locus of control, work climate, work motivation, and locus of control, work climate, and work motivation toward the performance of Junior High School certified teachers in Bangli District, Bangli regency. The population of this research consisted of all of Junior High School teachers in Bangli District, Bangli regency who have passed the certification test was 116. This study used *ex-post facto* design. The data were collected by using questionnaire. Then, they were analyzed by regression, correlation, and analysis of determination. The results of the study showed that: (1) there was a significant contribution of locus of control toward the performance of Junior High School certified teachers as shown by regression linear equation $\hat{Y} = 53.754 + 0.702X_1$ with 44.5% contribution and 22.64% effective contribution, (2) there was a significant contribution of work climate toward the teacher's performance with 38.8% contribution and 23.89% effective contribution, (3) there was a significant contribution of work motivation toward the teacher's performance with 37.6% contribution and 18.78% effective contribution, and (4) there was a significant contribution of locus of control, work climate and work motivation toward teacher's performance with 65.3% effective contribution.

Keywords: Locus of Control, work climate, work motivation, performance of teachers

PENDAHULUAN

Kenyataan yang ada dalam pendidikan dewasa ini adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional pemerintah melakukan berbagai usaha antara lain dengan memperluas kesempatan belajar, peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi pendidikan, peningkatan kemampuan tenaga pengajar dan kepala sekolah melalui berbagai bentuk pendidikan, baik dalam segi jumlah, lulusan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam pembangunan. Usaha meningkatkan efisiensi serta efektifitas pengelolaan pendidikan juga telah dilakukan melalui penyempurnaan, tatalaksana, perencanaan, pengawasan dan pemeriksaan.

Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, dalam upayanya mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.

Depdikbud (1985) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi, adalah guru yang memiliki kemampuan dasar profesional atau kompetensi yang dimaksud yaitu: kemampuan menguasai bahan ajar, kemampuan mengelola program pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, kemampuan memilih dan menggunakan media dan sumber belajar, kemampuan menerapkan prinsip-prinsip landasan pendidikan, kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, kemampuan menilai prestasi belajar siswa, kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan penyuluhan, kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, kemampuan menganalisa hasil-hasil penelitian pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran, dan kemampuan menguasai IT.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru harus memperoleh

penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Selain itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan fungsi dan peran strategis yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru, pembinaan dan pengembangan karir guru, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru pada Tahun 2007. Program sertifikasi merupakan konsekuensi dari disahkannya produk hukum tentang pendidikan yaitu; UU RI No. 20/2003 tentang Sisdiknas, UU RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Berdasarkan produk hukum tersebut dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Sebagai pendidik profesional, maka guru harus memenuhi sejumlah persyaratan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi. Program sertifikasi merupakan program pemberian sertifikat bagi guru yang telah memenuhi sejumlah persyaratan menuju guru profesional. Guru yang telah memperoleh sertifikat profesi akan mendapatkan sejumlah hak yang antara lain berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru tersebut. Tunjangan tersebut berlaku baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (swasta). Program sertifikasi ini menjadi suatu keharusan bagi bangsa Indonesia di samping karena konsekuensi dari produk hukum di atas juga secara hakiki karena tekad yang mendalam dari seluruh komponen bangsa yang ingin memperbaiki mutu pendidikan di negeri ini (Farida Sarimaya dalam Midangsi, 2012). Dengan telah terealisasinya tunjangan profesi sebesar satu kali gaji bagi guru yang telah lulus sertifikasi maka akan dapat meningkatkan gairah semangat serta harapan guru untuk bisa lulus sertifikasi dan memperoleh tunjangan profesi.

Sesuai data yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli, Tahun 2013 jumlah seluruh guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli adalah 158 orang. Dan guru yang sudah tersertifikasi adalah 116 orang (73,42%). Guru-guru SMP di Kecamatan Bangli yang sudah memiliki sertifikat pendidik sepertinya belum banyak memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Di samping itu pula, belum sepenuhnya diberlakukannya Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 tentang Guru, terutama pada Bab II, mengakibatkan terjadi kecemburuan pada guru yang tidak dapat kesempatan tersertifikasi, sehingga menimbulkan riak-riak kecil yang dapat mengganggu iklim kerja sekolah dan berdampak pada kinerja guru. Masalah kekurangan jumlah jam mengajar yaitu 24 jam dalam seminggu merupakan hal yang paling sering mengakibatkan terganggunya iklim kerja di sekolah. Disamping itu pula masih ada guru-guru yang memenuhi persyaratan mengikuti sertifikasi tidak dapat kesempatan tersertifikasi karena ada kebijakan pemerintah daerah untuk meranking guru-guru sesuai dengan umur, masa kerja, dan golongan sehingga menurunnya motivasi kerja. Masih banyak Guru-guru SMP di Kecamatan Bangli yang sudah tersertifikasi belum mampu mengontrol diri secara maksimal terhadap kebutuhan yang bukan prioritas sehingga kecenderungan meningkatkan kompetensi terabaikan. Disamping itu pula, masih banyak guru-guru SMP yang sudah tersertifikasi di Kecamatan Bangli enggan meningkatkan kualifikasi pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi (S2).

Harapan sebagian besar anggota masyarakat, agar mutu pembelajaran di SMP khususnya di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dapat meningkat sekaligus menjawab tantangan kehidupan yang menghadang semakin berat dan kompleks.

Namun antara kenyataan dan harapan tampaknya kontradiktif. Tampaknya ada suatu faktor yang selama ini belum mendapatkan perhatian yang setara dengan perhatian yang diberikan

pada faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun beberapa variabel yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru adalah *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja.

Mengacu pada pendapat Rotter (1966), bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Sedangkan pengukuran *locus of control* didasari oleh indikator menurut Crider (1983) sebagai berikut yaitu: (1) dimensi *internal locus of control*; dengan indikator (a) suka bekerja keras, (b) memiliki inisiatif yang tinggi, (c) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, (d) selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, (e) selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil; (2) dimensi *external locus of control*; dengan indikator (a) kurang memiliki inisiatif, (b) mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, (c) kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, (d) kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Hoy dan Miskel (1987) menyatakan iklim kerja sekolah merupakan hasil produk akhir warga sekolah yang berura nilai yang dimiliki bersama (*shared values*), keyakinan sosial (*social belief*) dan standar sosial (*standards social*) karena mereka bekerja sebagai penyeimbang dimensi organisasional dan individual suatu sistem sosial. Nilai bersama atau *shared values* merupakan persetujuan yang diinginkan seperti kebaikan (*kindness*), keberhasilan (*sucess*), materialisme (*materialism*), dan karya (*work*). Keyakinan sosial (*social beliefs*) adalah ide-ide yang terkait dengan sifat manusia dan kehidupan sosialnya, seperti *mutual attitudes* (sikap bersama) terhadap siswa, guru dan administrator.

Motivasi kerja juga dilibatkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini, yang diduga berhubungan dengan kinerja guru. Federick Herzberg seperti yang dikutip Owens (1993:107)

menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) *motivational factors* dan (2) *maintenance factors*. *Motivational factor (satisfiers)* adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu; sedangkan yang termasuk dalam *maintenance factors* atau *hygeine factors* adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan atasan, peluang untuk bertumbuh, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja yang dicapai secara maksimal, kehidupan pribadi, dan keamanan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa jika faktor-faktor *motivator* atau *satisfiers* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut tidak akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Bertitik tolak dari semua paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kualitas pembelajaran guru. Tuntutan para *stakeholders* terhadap kualitas pembelajaran semakin tinggi pasca sertifikasi guru. Akan tetapi, dari fenomena yang tampak di lapangan adalah masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya dan rendahnya prestasi dan hasil belajar siswa. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris yaitu masih rendahnya nilai hasil belajar siswa serta prestasi siswa dalam kegiatan lomba mata pelajaran baik akademik maupun non akademik belum memenuhi standar nasional, tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam hal layanan pendidikan, terutama berkaitan dengan kualitas pembelajaran guru maka dipandang perlu untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul "Kontribusi *Locus of Control*, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru-Guru SMP Pasca Sertifikasi di Kecamatan Bangli Kabupaten Bangli".

METODE

Rancangan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Rancangan ini dipilih karena sesuai dengan hakikat masalah yang diteliti merupakan masalah yang telah terjadi di lapangan dan tanpa ada upaya dari peneliti untuk memanipulasi variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMP Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang berjumlah 158 orang. Berdasarkan data yang ada pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bangli banyaknya guru-guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli yang sudah tersertifikasi pada Tahun 2013 berjumlah 116 orang. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data tentang *Locus of Control*, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Untuk memperoleh data tersebut digunakan empat buah instrumen, yaitu: (1) kuesioner *locus of control*, (2) kuesioner iklim kerja, (3) kuesioner motivasi kerja, dan (4) kuesioner kinerja guru.

Ada dua persyaratan pokok dari instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian yakni validitas dan reliabilitas (Hamzah *et.al*, 2001: 63). Validitas berhubungan dengan ketepatan terhadap apa yang mesti diukur oleh instrumen dan seberapa cermat instrumen melakukan pengukurannya, atau dengan kata lain validitas instrumen berhubungan dengan ketepatan instrumen tersebut terhadap konsep yang akan diukur sehingga betul-betul bisa mengukur apa yang seharusnya diukur (Arikunto, 2001:65). Validitas instrumen dalam penelitian ini ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi instrumen ini dalam penyusunannya didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat kemudian di validasi oleh ahli dalam bidangnya.

Untuk menguji validitas butir kuesioner *locus of control*, iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja guru digunakan korelasi *product moment*, yaitu dengan mencari korelasi antara skor butir dengan skor totalnya

Untuk mencari reliabilitas kuesioner *Locus of Control*, iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja guru dicari konsistensi internalnya (*internal consistency*) dengan teknik koefisien alpha

Dalam melakukan analisis data untuk penelitian ini ada tiga tahapan yang dilalui yakni: tahap deskripsi data, tahap pengujian prasyarat analisis, dan tahap pengujian hipotesis. Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu *locus of control*, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Karena tujuannya demikian, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), Modus (Mo) dan Median (Me) setiap variabel yang diteliti.

Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data, uji

linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. pengujian prasyarat analisis seluruhnya menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis korelasi sederhana (*korelasi product moment pearson*). Untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis korelasi ganda, regresi ganda dan korelasi parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varians, median, modus, histogram, dan kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti. Untuk memudahkan mendeskripsikan masing-masing variabel, di bawah ini disajikan rangkuman statistik deskriptif seperti tampak pada Tabel 01 berikut.

Tabel 01. Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel locus of control, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

| Variabel \ Statistik | X ₁ | X ₂ | X ₃ | Y |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|--------|
| Rata-rata | 130.94 | 126.16 | 146.06 | 145.66 |
| Median | 132.5 | 127 | 147 | 144 |
| Modus | 135 | 123 | 117 | 142 |
| simpangan baku | 19.06 | 21.16 | 21.52 | 20.53 |
| Varian | 363.33 | 447.89 | 463.07 | 421.50 |
| Rentangan | 79 | 84 | 90 | 83 |
| Minimum | 95 | 86 | 104 | 107 |
| Maksimum | 174 | 170 | 194 | 190 |
| Jumlah | 15189 | 14634 | 16943 | 16896 |

Berdasarkan tabel 01. rata-rata skor *locus of control* guru-guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli diperoleh sebesar 130,94 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 19,06. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan *locus of control* guru-guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dalam kategori baik yakni berada pada

rentangan 123 sampai dengan 148 dari skor maksimum ideal yang besarnya 185. Rata-rata skor iklim kerja pada guru-gur SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli diperoleh sebesar 126,16 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 21,16. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan iklim kerja pada guru-gur SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dalam katagori baik,

yakni berada pada rentangan skor 119 sampai dengan 129 dari skor maksimum ideal yang besarnya 180. Dari tabel 1 diatas juga diperoleh rata-rata skor motivasi kerja guru-guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli diperoleh sebesar 146,06 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 21,52. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru-guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dalam kategori baik yakni berada pada rentangan 137 sampai dengan 164 dari skor maksimum ideal yang besarnya 205. Untuk data kinerja guru diperoleh rata-rata skor kinerja guru adalah 145,66 dan standar deviasi sebesar 20,53. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru-guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dalam kategori baik, yakni berada pada rentangan 140 sampai dengan 168 dari skor maksimum ideal yang besarnya 210.

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (*Liliefors Significance Correction*) yang dikenakan terhadap skor *locus of control*, skor iklim kerja, skor motivasi kerja, dan skor kinerja guru. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil bahwa untuk semua variabel, $p > 0,05$. Ini berarti skor *locus of control*, skor iklim kerja, skor motivasi kerja, dan skor kinerja guru berdistribusi normal.

Uji linieritas garis regresi dimaksudkan untuk mengetahui keberartian koefisien arah regresi dari model linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil analisis uji linieritas garis regresi menunjukkan bahwa untuk semua kontribusi variabel, harga $F_{linierity}$ F_{hitung} dengan $p < 0,05$ dan untuk $F_{Dev. from linierity}$ F_{hitung} dengan $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

Uji multikolinieritas dikenakan terhadap sesama variabel bebas yaitu skor *locus of control* (X_1), skor iklim kerja (X_2), dan skor motivasi kerja (X_3). Untuk pengujian ini digunakan korelasi *product moment* antara sesama variabel bebas. Kaidah yang digunakan untuk menyatakan kolinier tidaknya antar sesama variabel bebas adalah harga r_{xx} (harga korelasi *product moment* antara sesama variabel bebas). Jika $r_{xx} \geq 0,800$ maka antara sesama variabel bebas adalah kolinier. Jika $r_{xx} < 0,800$ maka antara sesama variabel bebas tidak kolinier (Sutrisno Hadi, 1997: 135). Setelah diadakan analisis dengan korelasi *product moment* diperoleh harga koefisien korelasi antara masing-masing variabel bebas terlihat bahwa r_{xx} antar sesama variabel bebas kurang dari 0,800 ($r_{xx} < 0,800$), ini berarti antar sesama variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas (nirkolinier).

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas antara kelompok data variabel terikat atas masing-masing variabel bebas. Teknik yang digunakan untuk mencari heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Setelah diadakan analisis, diperoleh hubungan Y atas X_1 , X_2 , X_3 tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa kelompok data variabel terikat (kinerja guru) atas slop regresi variabel bebas (skor *locus of control*, skor iklim kerja, dan skor motivasi kerja bersifat homogen).

Untuk mendeteksi autokorelasi umumnya dilakukan dengan uji statistik Durbin-Watson (Candiasa, 2007: 53). Setelah dilakukan analisis dengan *SPSS 16.0*, diperoleh nilai Durbin-Watson (d) = 1,937. Autokorelasi tidak terjadi apabila nilai $d = 2$ (Candiasa, 2007:53). Ternyata koefisien Durbin-Watson besarnya 1,937 mendekati 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas *locus of control* (X_1), skor iklim kerja (X_2), dan skor motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru tidak terjadi autokorelasi.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja guru, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi

kerja terhadap kinerja guru, dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti tampak pada Tabel 02. di bawah ini.

Tabel 02. Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel

| | Persamaan Garis Regresi | Koefisien Korelasi sederhana | Determinasi Produk- momen (%) | Koefisien Korelasi parsial | Determi- nasi Parsial (%) | Sum- bangan Efektif (%) |
|--------------------|--|------------------------------------|--|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
| X_1, Y | $\hat{Y} = 53.754 + 0.702X_1$ | 0.652 | 44,5 | 0.439 | 19.27 | 22.64 |
| X_2, Y | $\hat{Y} = 69.460 + 0.604X_2$ | 0,623 | 38,8 | 0.508 | 25.81 | 23.89 |
| X_3, Y | $\hat{Y} = 60.197 + 0.585X_3$ | 0,613 | 37,6 | 0.402 | 16.16 | 18.78 |
| X_1, X_2, X_3, Y | $\hat{Y} = 7.124 + 0.374X_1 + 0.372X_2 + 0.292X_3$ | 0.808 | - | - | - | 65,3 |
| Ketera- ngan | Signifikan dan linier | Signifikan | - | Signifikan | - | - |

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 53.754 + 0.702X_1$ dengan $F_{reg} = 84,13$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja guru sebesar 0,652 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 44,5%. Hal ini berarti makin baik *locus of control*, makin tinggi kinerja guru. Variabel *locus of control* dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 44,5%. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa *locus of control* dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli atau dengan kata lain bahwa *locus of control* berkontribusi terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Sumbangan efektif (SE) variabel *locus of control* terhadap kinerja guru sebesar 22,64%; (2) terdapat kontribusi yang signifikan dari iklim kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 69.460 +$

$0.604X_2$ dengan $F_{reg} = 72,162$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,623 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 38,8%. Ini berarti, makin baik iklim kerja, maka makin tinggi kinerja guru. Variabel iklim kerja dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 23,89%, ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,89%. Dengan demikian, iklim kerja tidak bisa dilepaskan sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, sangatlah tepat bila variabel iklim kerja sekolah dilibatkan dalam penelitian ini dan telah terbukti bahwa iklim kerja mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Jadi, dugaan yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara

iklim kerja dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli telah terbukti dalam penelitian ini; (3) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 60.197 + 0.585X_3$ dengan $F_{reg} = 37,6$ ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,613 ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 37,6%. Hal ini berarti makin tinggi motivasi kerja, maka makin tinggi pula kinerja guru. Variabel motivasi kerja dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru sebesar 37,6%, ini dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 18,78%. Dengan demikian sangat tepat bahwa indikator yang dipakai pengukur motivasi kerja adalah faktor *satisfiers* yang telah dibuktikan secara empirik dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerja guru. Oleh karena itu faktor *satisfiers* perlu mendapat perhatian yang serius guna meningkatkan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli; dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 7.124 + 0.374X_1 + 0.372X_2 + 0.292X_3$ dengan $F_{reg} = 70,14$ ($p < 0,05$). Ini berarti secara bersama-sama variabel *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja dapat menjelaskan tingkat kecenderungan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Dengan kata lain bahwa *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap

kinerja guru SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0.808 dengan $p < 0,05$. Ini berarti, secara bersama-sama antara *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli dengan sumbangan efektif sebesar 65,3%. Makin baik *locus of control*, makin kondusif iklim kerja, dan makin baik motivasi kerja, makin tinggi kinerja guru. Bila dilihat koefisien determinasi ketiga variabel tersebut, tidak sepenuhnya bahwa variabel-variabel tersebut dapat memprediksikan kinerja guru.

Apabila guru memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka maka akan berdampak positif terhadap kinerja dan ditambah lagi memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini juga menghasilkan kontribusi murni antara *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja guru dengan mengendalikan variabel iklim kerja dan motivasi kerja ($r_{1y-23} = 0.439$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 19,27%; (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel *locus of control* dan motivasi kerja ($r_{2y-13} = 0,508$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 25,81%; dan (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan mengendalikan variabel *locus of control* dan iklim kerja ($r_{3y-12} = 0,402$, $p < 0,05$) dengan kontribusi parsial sebesar 16,16%.

Kekuatan kontribusi ketiga variabel bebas dengan kinerja guru secara berurutan adalah *locus of control*, motivasi kerja dan iklim kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebelum dan setelah diadakan pengendalian, terdapat kontribusi yang signifikan antara *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja secara simultan

maupun secara terpisah dengan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Atas dasar tersebut, variabel *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja dapat dijadikan prediktor kecenderungan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang dipaparkan di atas, dapat ditemukan hal-hal sebagai berikut: (1) terdapat kontribusi yang signifikan *locus of control* terhadap kinerja guru SMP pascasertifikasi dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 53.754 + 0.702X_1$ dengan kontribusi 44,5%. dan sumbangan efektif sebesar 22,64%; (2) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi: $\hat{Y} = 69.460 + 0,604X_2$ dengan kontribusi sebesar 38,8% dan sumbangan efektif sebesar 23,89%; (3) terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 60.197 + 0.585X_3$ dengan kontribusi sebesar 37,6% dan sumbangan efektif sebesar 16,16%; dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 7.124 + 0,374X_1 + 0,372X_2 + 0,292X_3$ dan sumbangan efektif sebesar 65,3%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control*, iklim kerja, dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli, artinya ketiga

variabel tersebut dapat memprediksikan kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut.

Guru SMP pasca sertifikasi di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli perlu meningkatkan kualitas layanan dalam pembelajaran melalui tindakan-tindakan reflektif, pengembangan diri berkelanjutan melalui: pendidikan dan pelatihan, menciptakan pembelajaran yang efektif, dan menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran, melakukan penjaminan mutu terhadap pelaksanaan pembelajaran, mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan melalui kegiatan-kegiatan kolektif guru, membiasakan diri melakukan tindakan reflektif pada setiap melaksanakan pembelajaran, bertindak inovatif dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang bermutu kepada siswa, dan menjadikan pengembangan profesi berkelanjutan sebagai suatu budaya.

Kepala SMP di Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli melakukan supervisi terhadap kinerja guru dengan berbagai teknik dan pendekatan, mendisain anggaran untuk peningkatan kompetensi guru, dan mengadakan *in house training* secara rutin baik pada bidang pembelajaran maupun bidang yang lainnya.

Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga untuk melakukan pengontrolan *locus of control* pada guru-guru yang sudah tersertifikasi melalui training secara kontinu. Motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui kegiatan-kegiatan kompetisi di bidang pembelajaran, sedangkan iklim kerja dapat ditingkatkan melalui fasilitasi guru dalam segala kegiatan yang mendukung peningkatan profesional guru, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan pelatihan penilaian kinerja guru (PKG).

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, S. 2001, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara

- Candiasa, I Made. 2007. *Statistik Multivariat disertai Petunjuk Analisis dengan SPSS*. Singaraja: Program Pascasarjana Undiksha.
- Depdikbud.1995. *Petunjuk Teknis ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdiknas. 2000. *Indikator Keberhasilan Kepala SMK/BLPT*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Depdiknas. 2003 *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Statistik Jilid 1 s.d. 3*. Yogyakarta : Andi.
- Hamzah B. Uno, et.al. 2001. *Pengembangan Instrumen untuk Penelitian*. Jakarta: Dilema Press.
- Herzberg, F et al. 1959. *Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Hoy, W.K. and C.G.Miskel.1987. *Educational Administration: A System Approach to Managing*. London: Addisonwesely Publishing Company.<http://www.accel-eam.com/motivation/index.html> pade 2 to 2
([http://kibrotoi.blogspot.com/2000/03/1-locos of control.html](http://kibrotoi.blogspot.com/2000/03/1-locos-of-control.html)).
- Midangsi, 2012. *Kontribusi Locus of Control, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Pasca Sertifikasi di Kecamatan Susut Kabupaten Bangli..* Tesis Singaraja: Undiksha.
- Owens, R.G.1993. *Organizational Behavior in Educational*. New Jersey: Englewood Cliffs; Prentice-Hall.Inc.
- Likert, R. 1991. *Organisasi Manusia*. Terjemahan Oleh P. Suratno. 1986. Jakarta: Erlangga.
- Rotter, J.B. 1966. "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement", *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Sardiman, A.M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Hadi,1987, *Analisa Butir Instrumen*, Yogyakarta: Andi Offse.