

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN  
PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI  
KECAMATAN TETAP KABUPATEN KAUR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**HELYAN FAUZI**

**NIM. 500634376**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh Sumber yang dikutip maupun drujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan ((plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, 26 September 2018

Yang Menyatakan,



02AFF022712780  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH



Helyan Fauzi  
NIM 500634376

**ABSTRACT****THE EFFECT OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND BEHAVIOR  
LEADERSHIP TO TEACHER PERFORMANCE SMP NEGERI IN  
KECAMATAN TETAP KABUPATEN KAUR**

Helyan Fauzi  
[helyanfauzi.ut@gmail.com](mailto:helyanfauzi.ut@gmail.com)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The aim for this research is to know the effect of internal locus of control and principal leadership behavior to performance of teachers of SMP Negeri in Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Sample in this research was 80 Pegawai Negeri Sipil (PNS) who teach in 3 SMP Negeri in Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Sampling conducted in this research is by way of census. The result of multiple regression have positive effect to teacher performance at all school. Based on the simultaneous test result of significance, then hypothesis in this research are accepted the mean between internal locus of control and principal leadership behavior, it implies that they have a significant influence collectively on the dependent variable that is the performance in SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. The result of hypothesis testing of internal locus of control influence with teacher performance by value of significance so the internal locus of control has a positive and significant effect on teacher performance. The result of hypothesis test of influence of principal leadership behavior on the performance obtained by significance that leadership behaviors of principals have a positive and significant influence on teacher performance

Keywords: Internal locus of control, principal leadership, teacher performance

**ABSTRAK****PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN PERILAKU  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
SMP NEGERI DI KECAMATAN TETAP KABUPATEN KAUR**

Helyan Fauzi  
[helyanfauzi.ut@gmail.com](mailto:helyanfauzi.ut@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di 3 SMP Negeri Kecamatan Tetap, Kabupaten Kaur. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara *sensus*. Hasil pengujian regresi berganda  $Y = 34,598 + 0,315X_1 + 0,523X_2 + e$  menjelaskan bahwa variabel independen (*internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah) berpengaruh positif terhadap kinerja guru di semua SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur yang dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil uji simultan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima artinya antara *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Hasil pengujian hipotesis pengaruh *internal locus of control* dengan kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian uji hipotesis pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Internal locus of control*, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Helyan Fauzi  
 NIM : 500634376  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Perilaku  
 Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP  
 Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
 (TAPM) Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

Waktu : Pukul 08.00 – 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

Penguji Ahli

Dr. Tita Rosita, M.Pd

Pembimbing I

Dr. Risnanosanti, M.Pd

Pembimbing II

Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc



**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Perilaku  
Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP  
Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur

Penyusun TAPM: Helyan Fauzi

NIM : 500634376

Program Studi : Magister Manajemen


Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

**Menyetujui,**

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
**Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc**  
NIP. 195705031987031002

  
**Dr. Risnanosanti, M.Pd**  
NIP. 19680121 199202 2001

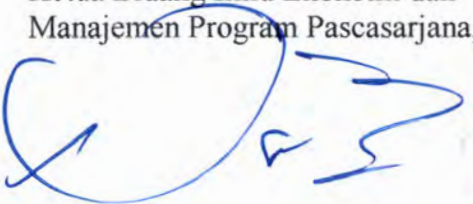
**Penguji Ahli,**

  
**Dr. Tita Rosita M.Pd**  
NIP. 19601003 198601 2 001

**Mengetahui,**

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan  
Manajemen Program Pascasarjana,

Direktur Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka,

  
**Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc**  
NIP. 19781111 200501 1 001

  
**Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si**  
NIP. 19581215 198601 1 009

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan anugrah, rahmat, taufik, dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan TAPM penelitian hingga dapat penulis sajikan dalam wujud sekarang ini.

TAPM penelitian dengan judul “Pengaruh *Internal Locus Of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur” diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister di Universitas Terbuka. Berbagai pihak telah berperan serta membantu penulis dalam menyelesaikan TAPM penelitian ini. Untuk itu, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Bengkulu yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
2. Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Bengkulu yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun spritual dalam menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
3. Dr. Risnanosanti, M.Pd. selaku Dosen pembimbing atas segala pengorbanan yang dilimpahkan, baik berupa waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penulis sejak awal mula hingga TAPM penelitian ini selesai.
4. Dr. M. Gorky Sembiring, MSc selaku Dosen pembimbing Kedua atas dorongan dan pengorbanan dalam membimbing penulis sejak awal hingga akhir.

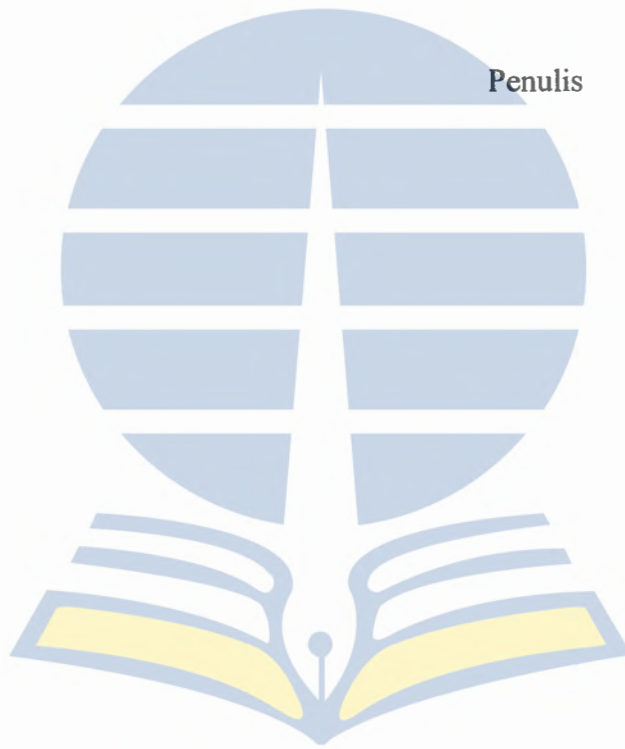
5. Dosen-dosen Program Magister Manajemen bidang minat pendidikan yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di Universitas Terbuka.
6. Seluruh karyawan Program Studi Magister Manajemen bidang pendidikan yang telah berbagi ilmu selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka.
7. Kepala SMP Negeri 8 Kaur yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Manajemen minat pendidikan di Universitas Terbuka.
8. Kepala SMP Negeri 21 Kaur yang telah memberikan tempat dan membantu pelaksanaan penelitian.
9. Kepala SMP Negeri 31 Kaur yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Manajemen minat pendidikan di Universitas Terbuka.
10. Bapak dan Ibu guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur yang telah membantu terlaksananya penelitian.
11. Teman-teman Program Pascasarjana Universitas Terbuka angkatan 2015 atas kebersamaan dan dorongannya.
12. Rekan-rekan, sahabat dan siapa saja baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut ambil bagian dalam penulisan TAPM ini.
13. Hanya Allah SWT yang mampu memberikan balasan atas segala budi baik mereka semua. Saran dan kritik sangat membantu untuk kesempurnaan TAPM ini. Akhir kata, segala bimbingan dan dorongan saya ucapkan terima kasih.



Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini memang jauh dari sempurna, namun penulis berharap TAPM penelitian ini dapat menjadi narasumber maupun refeensi bagi pembaca. Kritik dan saran yang membangun juga penulis harapkan agar menjadi lebih baik di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Bengkulu, Januari 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul.....	i
Abstract.....	ii
Abstrak.....	iii
Pernyataan TAPM.....	iv
Lembar Layak Uji.....	v
Pengesahan.....	vi
Persetujuan TAPM.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	11
1. <i>Locus of control</i> .....	11
2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
3. Kinerja Guru.....	41
B. Penelitian Terdahulu.....	68
C. Kerangka Pemikiran.....	70
D. Hipotesis.....	71
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	72
B. Populasi dan Sampel.....	72

C. Instrumen Penelitian .....	73
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	74
E. Metode Analisis Data .....	77

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	82
1. Karakteristik Responden .....	82
2. Uji Instrumen Penelitian .....	84
3. Hasil Penelitian .....	89
B. Pembahasan .....	94
1. Pengaruh <i>Internal Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Guru .....	94
2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	95

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	100

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian .....	73
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	74
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Penelitian <i>Locus of Control</i> .....	75
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	75
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Kinerja .....	76
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	82
Tabel 4.2 Hasil Validitas <i>Internal Locus of Control</i> .....	85
Tabel 4.3 Hasil Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	86
Tabel 4.4 Hasil Validitas Kinerja Guru.....	87
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 4.6 Model Regresi Linear Berganda .....	89
Tabel 4.7 Uji F .....	92
Tabel 4.8 Koefesien Korelasi.....	93



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani, sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan budaya. Kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari faktor pendidikan, karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Pendidikan nasional berusaha untuk membimbing warga negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Menurut Ihsan (2003: 114), pendidikan nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdikan kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa tersebut.

Sebagai suatu sistem pendidikan nasional mempunyai tujuan yang sangat jelas, seperti yang telah dijelaskan dalam undang-undang pendidikan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan



bangsa dan untuk mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur serta memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kepribadian yang mantap dan memiliki tanggung jawab yang tinggi kepada masyarakat dan bangsa.

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian

berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan.

Menurut Hadis dan Nurhayati (2010: 9), menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar. Masalah *Locus of Control* dan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas guru dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

*Locus Of Control* menentukan tingkat sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku seseorang mempengaruhi apa yang terjadi pada seseorang, beberapa orang merasa yakin bahwa seseorang mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa seseorang merupakan penentu dari nasib seseorang sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri seseorang.

Ketika seseorang berkinerja dengan baik maka seseorang yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. *Locus of control* ini memiliki dua tipe, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control* eksternal. Seseorang dengan *locus of control internal* memiliki persepsi bahwa pencapaian yang diraih, baik itu keberhasilan maupun kegagalan berasal dari dalam dirinya sendiri. Seseorang memiliki persepsi bahwa apabila ingin mencapai keberhasilan harus melakukan usaha. Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control* eksternal kurang suka berusaha karena seseorang percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan yang



dialami ditentukan oleh nasib, keberuntungan, atau hal-hal yang berasal dari luar dalam diri.

Penelitian mengenai *locus of control* dilakukan oleh Fusda (2016), diketahui adanya pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru. Hasil hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa, *Self-efficacy internal locus of control* dan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Secara partial juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self-efficacy internal locus of control* dan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

Menurut Mulyasa (2004: 107), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Perilaku kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam

memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu.

Perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan (Monica, 2008: 31). Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi. Perilaku kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Monica, 2008:34).

Sedangkan kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Menurut Sumarsono (2009: 20) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang



sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas seseorang sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga



kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya.

Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru. Sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki

wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan dengan cara melakukan wawancara dengan salah seorang guru dari SMP Negeri 21 Kaur ditemukan permasalahan yang sering terjadi adalah terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Guru-guru tidak tepat waktu dalam pembuatan perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus dan kalender pendidikan.

Permasalahan lain yang juga dijumpai dilapangan adalah masih kurangnya perhatian dan ketegasan kepala sekolah. Hal ini juga diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah seorang guru dari SMP Negeri 8 Kabupaten Kaur. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap kepala sekolah yang masih acuh tak acuh terhadap para guru, karena pada saat guru tidak mengumpulkan RPP dan silabus tepat pada waktunya, kepala sekolah tidak memberikan sanksi tetapi hanya memberikan teguran biasa saja. Hal ini yang tidak membuat guru merasa jera atau harus disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain permasalahan tersebut, hasil observasi juga menemukan bahwa guru-guru SMP Negeri di Kecamatan tetap Kabupaten Kaur merasa kurang



puas. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: .

1. Apakah ada pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur?
2. Apakah ada pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur?
3. Apakah ada pengaruh *Internal Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur.

2. Menganalisis pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur.
3. Menganalisis pengaruh *Internal Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa konsep-konsep yang berhubungan dengan *Internal locus of control*, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan di bidang pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai input dan bahan pertimbangan berbagai keputusan, bukan hanya berfokus pada hasil pendidikan namun juga pada perencanaan, proses, dan evaluasi.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi para guru dalam meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor

yang mempengaruhi, khususnya dalam hal *Internal locus of control* dan evaluasi program pembelajaran.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. *Locus of Control*

Menurut Larsen dan Buss (2010: 45), "*Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya". *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkattanggung jawab atas *personal outcome* (Grimes, Millea dan Woodruff, 2004: 5). Menurut Forte (2005: 85), *Locus of control* mengacu pada "kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *Locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif".

Robbins dan Judge (2007: 132) mendefinisikan "*Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri

mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan”.

Dari pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib yang ada dalam kehidupannya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *Internal locus of control*. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib dirinya dipengaruhi oleh lingkungannya, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *external Locus of control*.

Kreitner dan Kinichi (2005: 32) mengatakan bahwa “hasil yang dicapai *Locus of control internal*, dianggap berasal dari aktifitas dirinya”. Sedangkan pada individu *Locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Individu yang memiliki *Internal locus of control* akan berpendapat bahwa mereka akan bergantung hanya pada dirinya sendiri sedangkan individu yang memiliki *external Locus of control* akan merasakan bahwa mereka lebih banyak berharap dan bergantung kepada orang lain daripada kepada dirinya sendiri dan akan memilih situasi yang akan menguntungkan dirinya.

*Locus of control* adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut Friedman dan Schustack (2010: 99), dan Larsen dan



Buss (2008:33), "*Locus of Control* juga mempunyai dua jenis, yaitu internal dan eksternal. Selanjutnya Levinson berpendapat bahwa *Locus of Control* terdiri atas 3 faktor, yaitu faktor internal (I), *powerful other* (P), dan *Chance* (C)".

- 1) Faktor Internal (I) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuannya sendiri.
- 2) Faktor *Powerful Others* (P) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh kekuatan orang lain.
- 3) Faktor *Chance* (C) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh peluang atau keberuntungan.

a. **Karakteristik *Locus of control***

*Locus of control* terdiri atas *Locus of control* internal dan eksternal yang memiliki karakteristik masing-masing. Menurut Crider (1983: 176), karakteristik antara *Locus of control* internal dan eksternal, yaitu:

- 1) "*Locus of control* internal:
  - a) Suka bekerja keras
  - b) Memiliki inisiatif yang tinggi
  - c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
  - d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) *Locus of control* eksternal:

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah”.

Dalam bahasa yang berbeda, Rotter (2006: 65) mencirikan kedua jenis *Locus of control* sebagai berikut:

1) “*Locus of control* internal:

- a) Segala yang dicapai hasil usaha sendiri
- b) Menjadi pimpinan karena hasil usaha sendiri
- c) Keberhasilan individu karena kerja keras bukan karena keberuntungan
- d) Kemampuan individu dapat menentukan kejadian dalam hidup
- e) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakan sendiri
- f) Kegagalan karena perbuatan sendiri

2) *Locus of control* eksternal:

- a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b) Perencanaan pekerjaan ke depan yang sia-sia
- c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang bekerja
- d) Kesuksesan individu karena faktor nasib

Karena penelitian ini menganalisis *Locus of control* dari sisi internal maka karakteristik *Locus of Control* yang digunakan sebagai dimensi pengukuran adalah dimensi internal yang dikembangkan oleh Crider (2008: 36).

**b. *Internal locus of Control***

Rotter (2006: 58) menyatakan bahwa "*Locus of control* internal adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri". Orang yang memiliki *Locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya.

Individu dengan *Locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi *Locus of control*, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu *Locus of control* saja karena sifatnya kontinu (Rotter, 2006: 72).



Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor *Locus of control* internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk *Locus of control* eksternal. Feist dan Feist (2008: 184) menyatakan bahwa “tinggi skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. *Locus of control* eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusan dan aksi sedangkan *Locus of control* internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka”. Menurut Feist dan Feist (2008: 192), *Locus of control* yang sehat adalah “ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal”.

Konsep mengenai *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Julian Rotter seorang ahli dalam pembelajaran sosial. Menurut Rotter (2006: 82) menjelaskan bahwa “*locus of control* adalah tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku seseorang tergantung pada seseorang sendiri atau karakteristik pribadi”. Konsep *locus of control* dari Rotter ini menjelaskan bahwa seseorang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor *internal* atau faktor eksternal.

Rotter (2006:172) juga menyatakan bahwa “*internal* dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah”.

Seseorang dengan *locus of control internal* cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada kontrol diri seseorang sendiri, sedangkan seseorang dengan *locus of control* eksternal lebih cenderung menganggap faktor luar merupakan penyebab peristiwa yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Rotter (2006:179) *locus of control* adalah “merupakan derajat keyakinan individu bahwa seseorang mampu mengontrol *event-event (internal locus of Control)* atau keyakinan individu bahwa lingkunganlah yang mampu mengontrol *event-event* dalam kehidupannya (*external locus of Control*)”. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk memiliki salah satu tipe tertentu. Selain itu *locus of control* tidak bersifat statis tetapi juga dapat berubah. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya. Pendapat tersebut juga didukung oleh Lina dan Rosyid (2007: 8) yang menyatakan bahwa “*locus of control* memiliki sifat yang kontinyu. Internalitas individu yang tinggi akan disertai dengan melemahnya eksternalitas, begitu juga sebaliknya”. Berdasarkan kajian di atas maka pengertian *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor *internal* diri atau faktor eksternal.

Robbins & Judge (2008: 138) menjelaskan bahwa “*locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa seseorang adalah penentu nasib seseorang sendiri”. Menurut Leffcourt (dalam



Smet, 2004: 181), "*locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (*control eksternal*)".

*Locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Patricia dkk, 2009: 88). Menurut Crider (1983: 98) mengemukakan bahwa "*locus of control* sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (*internal*) atau mungkin, prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib (*eksternal*) (Karimi & Alipour, 2011: 233)".

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi, dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (*faktor internal*) atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan, dan keberhasilan dilakukan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (*faktor eksternal*).



### c. Orientasi *Locus of Control*

Dalam *locus of control* dibagi menjadi dua kategori yaitu *locus of control internal* dan *locus of control* eksternal. Rotter (2006: 189) menyatakan bahwa “*internal-eksternal* kontrol mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa pengetahuan atau hasil dari perilaku seseorang tergantung pada penilaian seseorang sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa pengetahuan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib adalah berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berdaya”.

Walmsley & Jankis dalam *The Journal of Tourism Studies* (2001: 2) mengemukakan bahwa “beberapa ahli juga sepakat dengan pendapat Rotter tentang *internal-eksternal locus of control*”. Lefcourt dan Martin (2007: 138) mendefinisikan *locus of control internal* adalah “suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu dan dengan demikian di luar usaha untuk mengontrolnya”. Dengan kata lain orang yang memiliki *locus of control* eksternal beranggapan bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan.

Lebih lanjut pendapat Rotter tersebut telah dikembangkan oleh Onge (1998: 85) dengan pengelompokan orientasi *locus of control* sebagai berikut:

1. Orientasi *locus of control internal*: Internality
2. Orientasi *locus of control* eksternal: Powerful Others (P) dan Chance (C)

Menurut Levenson, individu yang berorientasi *locus of control* internal lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan seseorang terutama ditentukan oleh kemampuan dan usahanya sendiri. Individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *powerful others* dan *chance*. Individu dengan orientasi *powerful other* meyakini bahwa kehidupan seseorang ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang ada disekitarnya, sedangkan seseorang yang berorientasi *chance* meyakini bahwa kehidupan dan kejadian yang dialami sebagian besar ditentukan oleh takdir, nasib, keberuntungan dan kesempatan (Robbin, 2007: 425)

Lefcourt (2008) menyatakan bahwa “dimensi *locus of control* akan menjelaskan beberapa orang begitu aktif, ulet, dan bersedia mencoba untuk menyelesaikan beberapa keadaan yang sulit, sementara yang lainnya dengan emosi yang negatif”.

Individu dengan *locus of control* eksternal berkeyakinan bahwa peristiwa-peristiwa yang dialaminya merupakan konsekuensi dari hal-hal di luar dirinya, seperti takdir, kesempatan, keberuntungan atau orang lain. Individu cenderung menjadi malas, karena merasa bahwa usaha apapun yang dilakukan tidak akan menjamin keberhasilan dalam pencapaian hasil yang diharapkan.

Internal *locus of control* merupakan sifat kepribadian seorang



individu yang penting (Littunen, 2000: 67). Semakin tinggi internal LOC seorang individu, maka akan semakin tinggi pula kualitas individu tersebut. Larsen (2010:255) merumuskan “ciri seseorang yang mempunyai internal LOC yang tinggi, yaitu (1) mempercayai bahwa dia sendiri dapat mempengaruhi faktor yang menyebabkan sesuatu kejadian melalui kemampuannya, keahliannya dan upayanya sendiri, (2) menyukai penelitian, bersikap ingin tahu dan mempunyai keahlian memproses informasi, (3) tidak suka dipaksa, (4) selalu menggunakan kekuasaannya karena percaya bahwa dia dapat mempengaruhi, (5) tidak mudah untuk mengaku bahwa dia menghadapi masalah, atau mempunyai kekurangan karena dia merasa bahawa orang lain tidak dapat membantunya, dan (6) lebih mudah untuk bangkit dari kegagalan yang terjadi”. Selain ciri tersebut di atas Pfeiffer (2001: 65) merumuskan bahwa “seseorang yang mempunyai internal *LOC*, lebih menyukai pekerjaan yang realistik, mempunyai kemampuan mengatasi masalah, lebih puas dengan latihan kerja, lebih tinggi toleransinya dalam bekerja, lebih suka bekerjasama, dan lebih paham terhadap pekerjaan yang dijalankan, mempunyai objektif pribadi dan mau menerima tanggungjawab yang lebih besar, bergantung pada dorongan pribadi, dan menyukai kawan yang mempunyai kemampuan yang sama atau lebih pintar”.

Lefcourt (2002: 32) berpendapat bahwa “seseorang yang mempunyai internal *LOC* yang tinggi lebih mau dan akan mempelajari lingkungannya karena ia ingin mengetahui informasi yang relevan dalam membuat keputusan”. Seseorang dengan internal *LOC* yang tinggi lebih



menyukai strategi inovatif, strategi proaktif, lebih banyak membuat rencana masa depan, menjadi pemimpin dari pesaing-pesaing dan bersedia menanggung risiko.

#### **d . Karakteristik *Locus of Control***

*Locus of control* yang terdiri atas *Locus of Control Internal* dan Eksternal mempunyai karakteristik masing-masing. Menurut Crider (1983: 182) Karakteristik diantara dua *Locus of Control*, yaitu:

##### 1) *Locus of control internal*

- a) Suka bekerja keras.
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah.
- d) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- e) Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin meraih kesuksesan.

##### 2) *Locus of control eksternal*

- a) Kurang memiliki inisiatif.
- b) Mempunyai persepsi bahwa hanya ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- c) Kurang suka berusaha, karena percaya bahwa kesuksesan dikontrol oleh faktor luar
- d) Kurang mencari informasi untuk memecahkan suatu masalah.

Seseorang yang memiliki *locus of control internal* memiliki kecenderungan untuk lebih melakukan suatu usaha dan memiliki faktor

kemampuan yang lebih dominan. Oleh karena itu, apabila mengalami kegagalan maka seseorang akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Selain itu apabila seseorang mengalami keberhasilan maka seseorang dengan *locus of control internal* ini akan merasa bangga atas pencapaian keberhasilan tersebut dan lebih menghargai prestasi yang telah seseorang raih. Sebaliknya dengan orang yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung menyalahkan lingkungan sekitar apabila seseorang mengalami kegagalan, karena seseorang percaya bahwa kesuksesan dan kegagalan disebabkan oleh faktor di luar diri seseorang.

*Locus of control* ini memiliki peranan bagi seseorang untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan pada masa datang. Seseorang dengan *locus of control internal* akan lebih berusaha keras dan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan, sementara seseorang dengan *locus of control* eksternal tidak memiliki harapan dan kurang usaha untuk memperbaiki kegagalan yang dialami karena merasa tidak mampu.

#### d. Indikator *Locus of Control*

Menurut Rotter (2006: 101) terdapat aspek-aspek yang menjadi indikator *locus of control internal* dan *locus of control* eksternal, yaitu sebagai berikut:

##### “1) *Locus of Control internal*

- a) Kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas.



- b) Suka bekerja keras dan memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan soal-soal atau tugas dan mencapai prestasi.
- c) Memiliki kepuasan diri dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

2) *Locus of Control* eksternal

- a) Kurang suka berusaha dalam mencapai prestasi dan menyelesaikan soal-soal atau tugas.
- b) Kurang memiliki inisiatif.
- c) Memiliki kepercayaan bahwa keberhasilan dan pencapaian prestasi dipengaruhi oleh faktor dari luar (nasib, keberuntungan, lingkungan)".

## 2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

### a. Perilaku Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti.

Menurut Thoha (2006: 52) mengartikan bahwa : "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi."

Pengertian di atas didukung oleh pendapat Robbins (2007: 87) kepemimpinan adalah "proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran". Sedangkan menurut Syafarudin (2011: 36) "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong



seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyanggah jabatan manajer.

Menurut Wibowo (2013: 69) arti kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya :

1. "Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai".

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan

definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku.

Menurut Robbins (2007: 101) menyatakan bahwa “teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif.” Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri.

Selanjutnya Robbins (2007: 85) dalam buku yang sama mengemukakan bahwa terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu :

1. **Dorongan.** Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. **Kehendak untuk memimpin.** Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
3. **Kejujuran dan integritas.** Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. **Kepercayaan diri.** Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.



5. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
6. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis”.

Menurut Thoha (2006: 87) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya adalah :

1. “Teori Sifat (*Trait Theory*)

Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu : kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi-situasi yang ada di sekitarnya.



#### 4. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

#### 5. Teori *Social Learning*

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri”.

Perilaku kepemimpinan adalah “pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain” (Monica, 1998:98). Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Hersey & Blanchard (1977) dalam Monica (1998: 73) adalah “tindakan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan sesuai dengan situasi organisasi, yang meliputi empat hal yaitu: menyampaikan atau *telling*, menjual atau *selling*, dengan peran serta atau *participating*, pendelegasian atau *delegating*”.

#### b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Wahjounmijo (2003: 106) mengatakan bahwa “kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah, yakni”:

- 1) Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf, dan para siswa yang mempunyai latar belakang

kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok.

- 2) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).
- 3) Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana sarana dan sebagainya.
- 4) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah (*catalyzing*).
- 6) Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok.
- 7) Seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah, di mana dalam kesempatan apapun.
- 8) Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa.



Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat menggerakkan dan memotivasi kepada (Robbin, 2007:176):

- a) Guru untuk menyusun program, menyajikan program dengan baik, melaksanakan evaluasi, melakukan analisis hasil belajar dan melaksanakan perbaikan dan pengayaan secara tertib dan bertanggung jawab;
- b) Karyawan, untuk mengerjakan tugas administrasi dengan baik, melaksanakan keberhasilan lingkungan serutin melaksanakan tugas pemeliharaan gedung dan perawatan barang-barang inventaris dengan baik, penuh kesadaran dan bertanggung jawab;
- c) Siswa untuk rajin belajar secara tertib, terarah dan teratur dengan penuh kesadaran yang berorientasi masa depan;
- d) Orang tua dan masyarakat agar mampu untuk menumbuhkan dan mengembangkan kemitraan yang lebih baik agar partisipasi seseorang terhadap usaha pengembangan sekolah makin meningkat dan dirasakan sebagai suatu kewajiban, bukan suatu yang membebani.

Menurut Nawawi, (2006: 126) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki masing-masing keterbatasan dan kelebihan, yaitu:

“a. Kediktatoran

Gaya kepemimpinan kediktatoran cenderung mempertahankan diri atas kekuasaan dan kewenangannya dalam pembuatan keputusan.

Beberapa gaya kepemimpinan diktatoris yaitu:

- a. Berperilaku sebagai penguasa tunggal yang tidak dapat diganti karena merasa dirinya diciptakan untuk berkuasa dan membawa



anggota organisasinya pada satu cita-cita tertentu, yang tidak mungkin dilakukan oleh orang lain.

- b. Kehendak atau keinginan pemimpin diktatoris harus terlaksana, meskipun dilakukan dengan menghalalkan segala cara.
- c. Ucapan dan perkataannya diberlakukan sebagai peraturan atau undang-undang yang tidak boleh dibantah dan harus dilaksanakan secara konsekuen.
- d. Senjata dalam kepemimpinannya adalah hukuman yang berat bagi orang yang menentang atau yang berkhianat.
- e. Anggota tidak diperbolehkan untuk mengkritik atau komentar”

b. Demokrasi

Gaya kepemimpinan ini lebih lunak dari gaya kediktatoran, dan kepemimpinan ini berusaha memastikan bahwa kelompoknya mendapatkan informasi memadai dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu entitas. Ada titik kelemahan dalam Kepemimpinan Demokrasi, yaitu unsur politik yang tidak sehat di kalangan politikus dan menghalalkan segala cara untuk mendapatkan kekuasaan sebagai seorang pemimpin. “lobi” jabatan dengan tidak mempertimbangkan kualifikasi kemampuan serta profesionalitas seseorang semakin membudaya. Akibatnya, Kepemimpinan Demokrasi jika tidak dilaksanakan dengan efektif akan melahirkan pemimpin-pemimpin dan pejabat yang tidak kompeten dan profesional

c. Kemitraan

Gaya kepemimpinan ini mengaburkan batas antara pemimpin

dan para anggotanya, dengan suatu kesejajaran dan berbagi tanggung jawab. Gaya kemitraan bisa dikatakan sangat tidak efektif, karena dengan pengaburan batas antara pemimpin dan bawahan akan mengakibatkan menurunnya wibawa dan kharismatik seorang pemimpin, dan bisa jadi anggota yang dipimpinnya mengambil alih jabatan pemimpinnya.

Menurut Hersey, “ada tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: (a). *Technical Skill*, yaitu keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode, dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu; (b). *Human Skill*, yaitu keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang manajer didalam bekerja dengan orang lain secara efektif dan efisien; (c). *Conceptual Skill*, yaitu keterampilan yang berkenaan dengan cara kepala Sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur di atasnya dan dengan pranata-pranata kemasyarakatan, serta program kerja sekolah secara keseluruhan (Mulyasa, 2004: 107)”.

Oleh karenanya melihat tiga kemampuan dengan fungsi sebagai pemimpin sekolah maka, harus memiliki strategi yang tepat untuk berbagai kepentingan, misalnya: “(a). Mendayagunakan tenaga lain dari luar sekolah yang dipimpinnya (bekerjasama) dalam meningkatkan mutu manajemen diinternal sekolah; (b). Memberi kesempatan kepada para tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan profesinya; (c). Mendorong dan betul-betul memanfaatkan tenaga pendidik dan kependidikan sekolah dalam menjalankan manajemen



sekolah”.

Dengan banyaknya kemampuan yang dimiliki, maka kepala sekolah diharapkan mampu untuk membawa kemajuan dan peningkatan prestasi sekolah pada berbagai bidang. Hanya pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik akan dapat membawa organisasi sekolah mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang ditetapkan. Semakin baik kepemimpinannya kepala sekolah maka akan semakin baik dan meningkat prestasi yang diraih oleh sekolah tersebut.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah yang diwujudkan melalui kepribadian, pengetahuan, visi, misi pengambilan keputusan dan berkomunikasi. Penyelesaian tugas-tugas, menjunjung tinggi kepercayaan, dan pelaksanaan tugas dengan kesadaran tanpa pengawasan. Aspek keberanian mengambil resiko terdiri dari daya kreasi, sikap pentang menyerah dan arif dalam pemberian saran, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memiliki sifat tersebut. Kepala sekolah selaku pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi perilaku personel sekolah agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

#### d. Karakter Pemimpin

Karakter menurut kamus ilmiah populer Internasional (Budiono, 2005: 288) adalah “watak, tabiat, pembawaan, kebiasaan. Secara istilah



karakter diartikan sebagai keseluruhan daripada perasaan-perasaan dan hasrat-hasrat yang telah berarah, seperti yang diorganisir oleh kehendak manusia (Sardjonoprijo, 1982: 90)".

Karakter seseorang berkembang berdasarkan potensi yang dibawa sejak lahir atau yang dikenal sebagai karakter dasar yang bersifat biologis. Menurut Ki Hadjar Dewantara dikutip dari Zubaedi (2011: 13), "aktualisasi karakter dalam bentuk perilaku sebagai hasil perpaduan antara karakter biologis dan hasil hubungan atau interaksi dengan lingkungannya".

Sifat-sifat karakter antara lain diekspresikan dalam atribut: malu-malu, hemat, kikir, sederhana, sombong, berani, baik hati, suka berkuasa, penakut, dan lain-lain. Sifat-sifat ini bisa hadir pada diri manusia, namun juga bisa tidak ada. Hal ini disebabkan karena faktor pendidikan, faktor ekstern atau lingkungan, dan pembiasaan/*kondisioning* memegang peranan penting dalam pembentukan sifat-sifat karakter tersebut. Sifat-sifat inilah yang mewarnai dan memberikan nuansa tertentu pada karakter seseorang, sehingga karakternya berbeda dengan karakter orang lain, walaupun tipe dari temperamennya sama. Bagian yang terpenting dari sifat karakter ini ialah: kebiasaan dan kecenderungan (Kartono, 2005: 66).

Unsur terpenting dalam pembentukan karakter adalah pikiran. Hal ini karena didalam pikiran terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikir yang bisa

mempengaruhi perilakunya. Jika program yang tertanam tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip kebenaran universal, maka perilakunya berjalan selaras dengan hukum alam. Hasilnya, perilaku tersebut membawa ketenangan dan kebahagiaan. Sebaliknya, jika program tersebut tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hukum universal, maka perilakunya membawa kerusakan dan menghasilkan penderitaan. Oleh karena itu, pikiran harus mendapatkan perhatian serius.

Secara alami, sejak lahir sampai berusia tiga tahun, atau mungkin hingga sekitar lima tahun, kemampuan menalar seorang anak belum tumbuh sehingga pikiran bawah sadar (*subconscious mind*) masih terbuka dan menerima apa saja informasi dan stimulus yang dimasukkan ke dalamnya tanpa ada penyeleksian, mulai dari orang tua dan lingkungan keluarga. Dari seseorang itulah, pondasi awal terbentuknya karakter sudah terbangun. Pondasi tersebut adalah kepercayaan tertentu dan konsep diri. Jika sejak kecil kedua orang tua selalu bertengkar lalu bercerai, maka seorang anak bisa mengambil kesimpulan sendiri bahwa perkawinan itu penderitaan. Tetapi, jika kedua orang tua selalu menunjukkan rasa saling menghormati dengan bentuk komunikasi yang akrab maka anak akan menyimpulkan ternyata pernikahan itu indah. Semua ini akan berdampak ketika sudah tumbuh dewasa.

Selanjutnya, semua pengalaman hidup yang berasal dari lingkungan kerabat, sekolah, televisi, internet, buku, majalah, dan berbagai sumber lainnya menambah pengetahuan yang akan



mengantarkan seseorang memiliki kemampuan yang semakin besar untuk dapat menganalisis dan menalar objek luar. Mulai dari sinilah, peran pikiran sadar (*conscious*) menjadi semakin dominan. Seiring perjalanan waktu, maka penyaringan terhadap informasi yang masuk melalui pikiran sadar menjadi lebih ketat, sehingga tidak sembarang informasi yang masuk melalui panca indera dapat mudah dan langsung diterima oleh pikiran bawah sadar. Semakin banyak informasi yang diterima dan semakin matang sistem kepercayaan dan pola pikir yang terbentuk, maka semakin jelas tindakan, kebiasaan, dan karakter unik dari masing-masing individu.

e. Pendekatan Perilaku Kepemimpinan

1). Pendekatan bakat/sifat

Pendekatan bakat/sifat yaitu berusaha mempelajari daya kepemimpinan dari adanya atau dimilikinya ciri-ciri, kualifikasi dan ketrampilan seseorang yang diperlukan bagi keberhasilan seorang pemimpin.

Daya atau kemampuan/kualifikasi kepemimpinan yang dimiliki seseorang dapat berasal dari dua sumber yaitu dasar dan ajar. Adapun yang dimaksud dasar adalah ketrampilan kepemimpinan seseorang yang berasal dari naluri dasar yang dimilikinya sejak dia dilahirkan (sejak kecil). Sedangkan yang maksud ajar adalah ketrampilan kepemimpinan yang dibentuk melalui proses belajar, seperti mempelajari tentang kepemimpinan, membaca buku-buku tentang kepemimpinan, mengikuti seminar



dan sebagainya (Gitosudarmo, 2001: 221)

Menurut Wahjosumijo (2009: 22) “Sifat-sifat dan keterampilan pribadi yang menjadi ciri-ciri keberhasilan pemimpin dapat digambarkan sebagai berikut”:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi;
- b. Berorientasi kepada cita-cita keberhasilan;
- c. Tegas;
- d. Kerja sama;
- e. Mampu mengambil keputusan;
- f. Berpengaruh/berwibawa;
- g. Percaya diri;
- h. Sabar/tahan uji;
- i. Tanggung jawab.

## 2). Pendekatan sikap/tingkah laku

Pendekatan sikap/tingkah laku, yaitu menemukan sikap tingkah laku yang menjadikan seorang pemimpin berhasil. Pendekatan perilaku juga menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati atau yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat-sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya, oleh karena itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan (Wahjosumijo, 2009: 23).

## 3). Pendekatan situasional

Pendekatan situasional, yaitu bentuk dari keadaan yang ditimbulkan oleh lingkungan yang dimiliki atau dihadapi oleh

organisasi yang dipimpinnya (Gitosudarmo, 2001: 235). Faktor penting dalam kepemimpinan, yakni dalam mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain adalah *Planning* atau perencanaan seorang pemimpin, *Organizing* atau pemberian tugas sesuai dengan kapabilitasnya, *Actuating* atau realisasi program, dan *Controlling* atau kegiatan kontrol dan koreksi serta evaluasi oleh pemimpin.

f. Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional (Siagian, 2008: 120). “Kepemimpinan itu dapat dikatakan berhasil apabila yang dipengaruhi melakukan apa yang dikehendaki oleh yang mempengaruhi (pemimpin). Meskipun kepemimpinan itu berhasil tetapi belum tentu efektif karena kepemimpinan dikatakan efektif apabila orang yang dipengaruhi itu melaksanakannya dengan sukarela dan dapat menerima pengaruhnya itu dengan senang hati, bukan terpaksa (Siagian, 2008 : 117)”.

Dalam kepemimpinan yang efektif bahwa kepercayaan didasari oleh penilaian dari sebagian tindakan. Seseorang memaknai apa yang dikatakan dan dilakukan pemimpin. Pemimpin kompeten terhadap apa yang dilakukannya, dapat dipercaya, memahami siklus suatu janji jelas dalam permintaan dan penawarannya, mengizinkan adanya negosiasi, yang berarti menentukan prioritas organisasi kemudian mengelola janjinya dengan efektif (Rivai, 2004: 70).



### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Dessler (2008: 10) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dengan kata lain kinerja sama dengan prestasi kerja, dengan demikian kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan, Dharma (2007: 10) menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan alat, inisiatif dan aktivitas, disiplin dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab) serta hubungan antar pribadi”.

Menurut Sedarmayati (2013:42), kinerja adalah “ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”. Hal ini menjelaskan keberhasilan suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tingginya tingkat kinerja dari seseorang maka tingkat keberhasilan dari suatu organisasi juga akan meningkat.

Selanjutnya, Rivai (2011: 38), kinerja merupakan “perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai akan tercermin dari prestasi pegawai tersebut dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Mulyasa (2004: 85) mengartikan “kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja”. Mangkunegara (2004: 68) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Hasibuan (2010: 74) mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Supriadi (2009: 62) menyatakan kinerja guru adalah “usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran”. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Menurut Mangkunegara (2004: 88) memberikan “pengertian kinerja sama dengan *performance* yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugastugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki”. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Soedjiarto (2009: 36) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) “Keterampilan yang dimiliki
- 2) Kemampuan dasar atau *ability*
- 3) Usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat atau sarana teknologi yang tersedia.
- 4) Adanya intensif atau penghargaan



- 5) Lingkungan kerja yang mendukung
- 6) Adanya motivasi terus menerus”

Menurut Mulyasa (2004: 85) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) “Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal, informal, maupun nonformal.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen, manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
- 5) Hubungan Industrial, dapat menciptakan ketenangan kerja, memberikan motivasi kerja secara produktif, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gaji & kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.



- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan unruk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 98) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

- 1) “Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

2) Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan

Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara seseorang memberikan makna terhadap pekerjaan, seorang guru yang menganggap profesi guru harus profesional maka guru akan tergerak untuk memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

3) Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas atau kinerja guru.

4) Fasilitas dalam bekerja

Fasilitas kerja merupakan keadaan yang selalu dihadapi oleh guru di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Dengan peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya, dan lain sebagainya bukan saja dapat menambah kegairahan kerja tetapi akan pula meningkatkan kinerja para guru.

5) Ketenangan dan semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka



untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

6) Tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

7) Kesempatan untuk berkarir

Sebagian besar karyawan, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

8) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja

Terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, maka karyawan pun akan bekerja dengan perasaan tenang, mampu berkonsentrasi dengan baik yang pada akhirnya memungkinkan karyawan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

9) Rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung



setiap pekerjaan yang diberikan. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

#### 10) Kompensasi gaji atau imbalan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan

#### 11) Kepribadian dan kehidupan emosional seseorang

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik. Kepribadian guru tersebut dapat menciptakan sikap yang mampu memberikan didikan maksimal terhadap para siswa dan siswa akan senang dengan sikap guru yang tidak mudah emosional, memberikan perhatian kepada siswa”.

Menurut Mangkunegara (2004: 76), adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam sebagai berikut :

a. “Faktor dari dalam sendiri (*intern*), di antara faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) adalah :

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugastugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman, pendidikan dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

b. Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) diantaranya:

1) Keadaan

Lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program



pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreativitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

#### 6) Kegiatan guru di sekolah

Kegiatan guru di sekolah antara lain berpartisipasi dalam bidang administrasi, dimana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah antara lain : a) Mengembangkan filsafat pendidikan b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum c) Merencanakan program supervisi d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian”

#### c. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2004: 66) “Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.” Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah

sebagai berikut :

1) “Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya. Semakin guru diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja guru yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Pemberian tanggung jawab secara individual, merupakan kesempatan bagi para guru untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimilikinya dalam bekerja, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan keinginan dan cita-citanya secara optimal.

3) Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat tugas yang dibebarkannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

4) Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga dan tanggung jawab terhadap



tugas-tugas yang diberikan.

5) Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dalam jabatan dapat dilakukan melalui penataran, lokakarya atau seminar.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja guru guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan social disekitarnya. Melalui kerja sama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal, bahkan dapat meningkatkan Kinerja guru guru secara kolektif.

8) MGMP dan KKG

Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Untuk menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan



kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan Kinerja guru dan kinerja guru.

#### 10) Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan Kinerja guru guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran”

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Dessler (2008:154), “kinerja seseorang dapat diukur melalui indikator kinerja sebagai berikut”:

##### 1) “Kualitas

Merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi akan tercermin dari sikap dan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2) Produktivitas

Kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja dapat dilihat seberapa besar kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan produktivitas yang mereka miliki sehingga hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

## 3) Pengetahuan

Keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan sangat diperlukan sekali dalam peningkatan kinerja, karena tanpa pengetahuan seseorang tidak akan mampu menganalisa semua pekerjaan yang dilakukannya.

## 4) Kepercayaan

Sejauh mana karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan atau organisasi memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap karyawannya bahwa karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 5) Kehadiran

Sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati istirahat/jam makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang selalu tepat waktu datang dan pulang kerja, selain itu karyawan yang selalu tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan atau tugas yang telah diserahkan kepadanya.



## 6) Kemandirian

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan. Seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya meskipun tanpa diawasi atau dibawah pengawasan dari pimpinan. Seseorang akan bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan tanpa paksaan dan pengawasan”.

## e. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 82) penilaian kinerja (*performance Appraisal-AP*) adalah “proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan”. Selain itu juga penilaian Kinerja dapat digunakan untuk :

1. “Mengetahui pengembangan, yang meliputi :(a) identifikasi kebutuhan latihan, (b) umpan balik Kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi : (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengukuran Kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi : (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan

perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi : (a) kriteria untuk validitas penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum”.

Penilaian Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya (Rivai, 2005: 89). Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan Kinerja tinggi.

Pada saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan yang bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan, begitu juga dengan penilaian terhadap Kinerja karyawan, dengan adanya penilaian terhadap Kinerja karyawan maka dapat sebagai penunjang dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan.



Penilaian kinerja menurut Gomes (2013: 35), dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) *Quality of work*

Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Banyaknya jumlah pekerjaan yang terselesaikan tentunya sesuai dengan kemampuan dari seseorang dalam bekerja.

2) *Quality of work*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. Karyawan yang mendapatkan penilaian tertinggi sudah tentu karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan kerja yang tinggi. Semakin tinggi pengetahuan maka akan semakin tinggi pula keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

3) *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang muncul. Kinerja karyawan akan tercerminkan dari gagasan dan ide-ide yang muncul sehingga dapat memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan maupun organisasi.

4) *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain. Karyawan harus mampu menciptakan sikap bekerjasama dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Menjalani kerjasama yang baik akan

memudahkan dalam penyelesaian masalah dalam bekerja dan juga akan meningkatkan kualitas pekerjaan.

5) *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan atau permintaan dari perusahaan atau instansi.

6) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. Memiliki keinginan dan semangat yang tinggi untuk menciptakan sesuatu yang baru yang dapat menambah nilai atau hasil kerja.

7) *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi. Hal ini berhubungan dengan sikap bergaul dan saling menghargai terhadap sesama karyawan”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian Kinerja merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan adanya kejelasan tujuan, tahap pelaksanaan pekerjaan serta metode yang digunakan pada saat melakukan penilaian pekerjaan seseorang.

Aspek yang dinilai dalam menentukan Kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran



harus memiliki kemampuan : “(1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif”.

Penilaian Kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu “(1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Usman (2005:98) yang menyebutkan bahwa kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1). menguasai landasan pendidikan; (2). menguasai bahan pengajaran; (3). menyusun

program pengajaran; (4). melaksanakan program pengajaran; dan (5). menilai hasil dan proses belajar mengajar”.

Pendapat tersebut di atas senada dengan Sudjana (2012:96) yang menyebutkan bahwa “Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1). merencanakan proses belajar mengajar; (2). melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3). menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4). menguasai bahan pelajaran”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah sebagai berikut: “(1) Guru wajib melaksanakan kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) Guru wajib melakukan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sbanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu”.

Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian Kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu : “(1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan (5) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan)”.



Indikator penilaian Kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: “(1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran”.

Pengelolaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru di kelas ini, menurut Uno (2006: 85) yaitu “kemampuan merujuk pada Kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya yang merupakan kemampuan berhubungan dengan Kinerja efektif dalam suatu pekerjaan”. Pendapat di atas dijelaskan juga oleh Rohani (2004: 36) yang menyebutkan bahwa “pengelolaan menunjuk kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses suatu kegiatan”.

Sanjaya (2005: 78) menjelaskan lebih lanjut bahwa “salah satu tugas guru adalah mengelola sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar”, dan hal ini senada dengan pendapat Usman (2012: 98) yang menjelaskan bahwa “guru memiliki peran sangat penting

dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran”.

Kualitas pembelajaran dipengaruhi juga oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran dan hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009: 78) menjelaskan bahwa “pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain”. Aspek-aspek yang saling berkaitan tersebut, antara lain: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, lingkungan belajar.

Pendapat senada dikemukakan oleh Nasution (2005: 44) yang menjelaskan bahwa “mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien”.

Pengertian kemampuan mengelola pembelajaran menurut penjelasan di atas, maka salah tugas guru adalah mengupayakan dan memberdayakan semua aspek yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yaitu: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh Usman (2012: 78) bahwa “pengelolaan pembelajaran terkait dengan upaya guru untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung, mengembangkan bahan ajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan



dicapai”.

Kondisi pembelajaran yang efektif dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran, mampu menjalin hubungan interpersonal dengan siswa serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan upaya guru dalam mengelola pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung dengan dimensi: (1) menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) membina hubungan yang positif dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Kondisi pembelajaran yang efektif tersebut memiliki indikator-indikator sebagai berikut: “(1) menunjukkan sikap tanggap, (2) memberi perhatian dan petunjuk yang jelas, (3) menegur/memberi ganjaran, (4) memberi penguatan, (5) mengatur ruangan belajar sesuai kondisi kelas; upaya guru melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi indikator: (1) membuka pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan penilaian dan tindak lanjutnya terhadap kegiatan pembelajaran, dan (4) menutup pembelajaran, sedangkan upaya guru membina hubungan positif dengan siswa meliputi indikator: (1) membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, (2) bersikap luwes dan terbuka terhadap siswa, (3) menunjukkan kegairahan dan

kesungguhan dalam mengajar, dan (4) mengelola interaksi perilaku siswa di dalam kelas”.

Berdasarkan uraian di atas, Kinerja guru dapat disimpulkan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, dengan indikator: “(a) Menguasai bahan ajar, (b) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, (c) kemampuan mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran”.

Secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan Kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.



- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan mengembangkan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

**e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Streers (2001:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) “Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku”.

Selanjutnya, menurut Gibson (1995:171) mengatakan bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: “(a) Variabel Individu, (b) Variabel Organisasi, (c) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut”.

Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2001: 99) bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja seorang tenaga kerja, yaitu : “(1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi”. Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain : “(1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, (2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja”.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004: 127) yang mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah: (1) faktor motivasi (*motivation*), dan (2) faktor kemampuan (*ability*)”.

Menurut Gibson (2008: 120) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja: “(1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)”.



## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama, Tahun	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
Agustina, 2016	mengetahui dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah	Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. sampel 93 guru di SMP Negeri. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dan pengujian hipotesis.	kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP. <i>internal locus of control</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri
Wuryaningsih, 2013	menganalisis Pengaruh <i>Locus of control</i> pada Kinerja Karyawan	Sampel :72 dosen dan karyawan Variabel : <i>Locus of control</i> (independen), Kinerja (dependen) Instrumen : Kuesioner Alat analisis : Regresi sederhana	Secara keseluruhan <i>Locus of control</i> memberikan kontribusi positif bagi peningkatan Kinerja dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Sari, 2014	Menguji pengaruh Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, <i>Self-efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batam Textile Industri Ungaran	Sampel : 83 Karyawan Variabel : Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus of control</i> (independen), Kinerja (dependen) Instrumen : Kuesioner Alat analisis: Regresi linier berganda	terdapat pengaruh yang positif antara Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, <i>Self-efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batam Textile Industri Ungaran
Ruscahyono 2014	Analisis Dampak Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Klaten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Sampel : 69 guru Variabel : <i>Locus of control</i> , lingkungan kerja, (independen), Kinerja guru (dependen) Instrumen : Kuesioner Alat analisis: Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: locus of control, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten

Lanjutan Tabel 2.1

Deswarti, 2016	Untuk mengetahui Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Di Gugus I Wilayah Iii Kecamatan Pasaman	Sampel : 129 guru Variabel : <i>Locus of control</i> , gaya kepemimpinan (independen), Kinerja guru (dependen) Instrumen : Kuesioner Alat analisis: SEM	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasaman, dengan koefisien regresi sebesar 0.381.. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pasaman, dengan koefisien regresi sebesar 0.303
----------------	---	---	--

Sumber: Agustina (2016), Wuryaningsih (2013), Sari (2014), Deswarti (2016), Ruscahyono (2014)

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

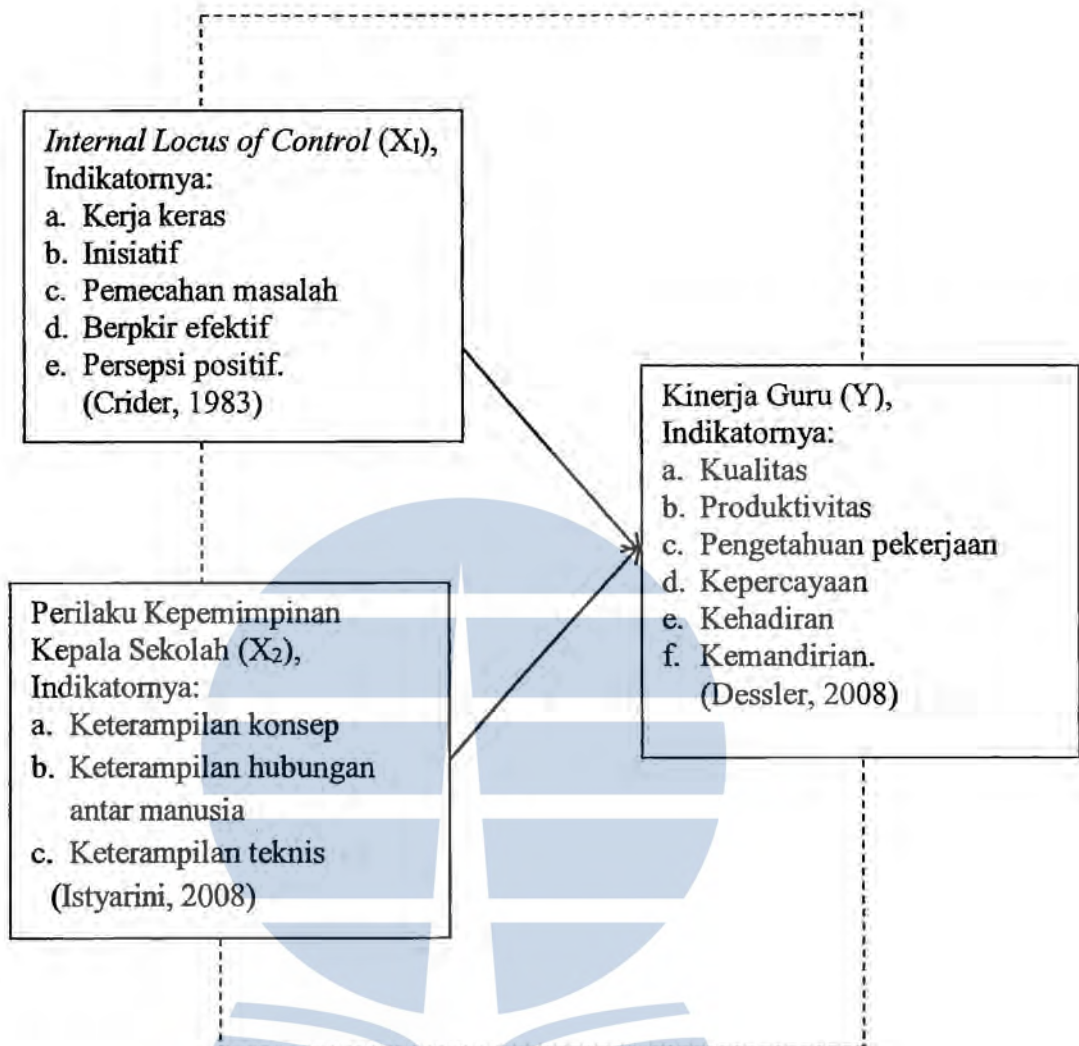
1. Agustina (2016), perbedaan penelitian adalah pada variabel terikat (Y) yang digunakan. Penelitian terdahulu variabel terikat (Y) yang digunakan adalah variabel Mutu Pendidikan, sedangkan penelitian sekarang variabel terikat (Y) yang digunakan adalah variabel Kinerja. Persamaan terlihat pada sampel yang digunakan, sama-sama guru di SMP.
2. Wuryaningsih (2013), perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu yang diteliti adalah Dosen dan Karyawan sedangkan penelitian sekarang adalah guru. Perbedaan juga terlihat pada analisis yang digunakan, yaitu penelitian terdahulu menggunakan regresi linier sederhana, sedangkan penelitian sekarang menggunakan regresi sederhana dan berganda. Persamaannya terlihat pada variabel bebasnya, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh *locus of control*.



3. Sari (2014), perbedaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang adalah pada sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan PT. Batam Textile sedangkan pada penelitian sekarang meneliti tentang kinerja guru. Persamaan terlihat pada variabel yang digunakan *Internal locus of control* dan Kinerja.
4. Ruscahyono (2014), perbedaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang adalah pada variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel perilaku kepala sekolah. Persamaan terlihat pada variabel yang digunakan *Internal locus of control* dan Kinerja dan pemilihan responden juga sama yaitu sama-sama guru.
5. Deswari (2016), perbedaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang adalah pada analisis yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan SEM sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan terlihat pada variabel yang digunakan *Internal locus of control* dan Kinerja dan sampel yang digunakan sama-sama guru.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu kerangka yang dapat memberikan gambaran tentang rancangan penelitian. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

—————: Parsial

-----: Simultan



#### D. Hipotesis

Berdasarkan atas permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya serta ditinjau dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian akan dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : diduga adanya pengaruh yang positif antara *Internal Locus of Control* terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur.
- H2 : diduga adanya pengaruh yang positif antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur
- H3 : diduga adanya pengaruh yang positif antara antara *Internal Locus of Control* terhadap dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian *Desmi*

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8).

Penelitian survey menurut Sugiyono (2013:13) merupakan penelitian yang menanyakan kepada beberapa orang yang disebut responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survey berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan kepada responden dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek, yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Tetap



Kabupaten Kaur. Adapun jumlah guru pada masing-masing sekolah yang dijadikan anggota populasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Jumlah Populasi Penelitian**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	P	L
1	SMP Negeri 8 Kaur	35	20	15
2	SMP Negeri 21 Kaur	27	16	11
3	SMP Negeri 31 Kaur	18	13	5
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>49</b>	<b>31</b>

Sumber: Data Sekolah

- Ket: P = Perempuan  
L = Laki-laki

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 63). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di 3 SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara *sensus*. Menurut Sugiyono (2013: 68) metode *sensus* atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Instrumen angket digunakan untuk memperoleh data tentang *Internal locus of control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah. Angket tertutup

dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk skala *likert* dengan lima alternatif jawaban. Pernyataan yang disusun sebagai instrumen berupa pernyataan positif dan pernyataan negatif yang disusun secara acak, dan responden tinggal memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh berwujud kuantitatif sehingga setiap jawaban diberi skor. Adapun skala pengukuran yang dijabarkan dalam bentuk tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Angket diberikan kepada guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur untuk mengetahui tentang *Internal Locus of control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru.

**Tabel 3.3.**  
**Kisi-kisi Angket Penelitian *Locus of Control***

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
<i>Locus of Control</i>	<i>Internal Locus of Control</i>	- Kerja keras - Inisiatif - Pemecahan masalah - Berpikir efektif - Persepsi positif	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14 15,16,17,18 19,20,21,20,21, 22,23,24,25,26

Sumber: Pinasti (2011)



**Tabel 3.4.**  
**Kisi-kisi Angket Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Perilaku Kepemimpinan	Keterampilan konsep	- Merencanakan semua kegiatan sekolah	1,2,3
		- Kemampuan mendiagnosa permasalahan di sekolah	4,5
		- Kemampuan memecahkan masalah	6
		- Mengkoordinasi kegiatan sekolah	7
		- Mengembangkan kurikulum	8,9
		- Mengembangkan staf untuk mencapai tujuan sekolah	10
		Perilaku Kepemimpinan	Keterampilan hubungan antar manusia
- Menjalin komunikasi dengan para guru	12,13		
- Mengikutsertakan para guru dalam merumuskan pengambilan keputusan	14		
- Memberikan penghargaan kepada guru berprestasi	15,16		
- Menciptakan hubungan yang positif dengan masyarakat	17		
- Memperhatikan kesejahteraan guru	18		
Perilaku Kepemimpinan	Keterampilan teknis	- Membimbing guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar	19
		- Membimbing guru dalam melaksanakan administrasi sekolah/kelas	20
		- Menyusun anggaran belanja sekolah	21

Sumber: Istyarini (2008)

**Tabel 3.5.**  
**Kisi-kisi Angket Kinerja**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
	Kualitas	- Ketelitian - Kualitas pekerjaan - Tampilan pekerjaan	1,2 3,4 5,6
	Produktivitas	- Kecepatan kerja - Tercapainya target - Jumlah laporan	7 8,9 10
	Pengetahuan pekerjaan	- Prosedur pekerjaan - Informasi teknis pekerjaan - Tufoksi pekerjaan	11, 12 13, 14 15, 16
	Kepercayaan	- Maksimal dalam bekerja - Memiliki keahlian - Kreativitas	17, 18 19, 20 21, 22
	Kehadiran	- Tepat waktu - Intensitas kehadiran - Ada pada jam kerja	23 24 25
	Kemandirian	- Bekerja tanpa pengawasan - Tidak tergantung pada orang lain - Bekerja tanpa perintah	26 27,28 29

*Sumber: Fusda (2016)*

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun langkah-langkah dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket kepada 80 orang guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengajar di 3 SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur adalah sebagai berikut :



1. Mengajukan permohonan izin melakukan penelitian kepada kepala sekolah masing-masing sekolah di 3 SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur.
2. Setelah memperoleh izin dari kepala sekolah selanjutnya memperbanyak angket yang akan disebarakan untuk data penelitian.
3. Angket yang telah diperbanyak akan disebarakan kepada 80 orang responden di 3 SMP Negeri Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur
4. Sebelum pengisian angket, peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu tata cara pengisian angket.
5. Responden mengisi angket penelitian tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun
6. Setelah angket terisi maka peneliti akan mengumpulkan angket tersebut dan selanjutnya membuat tabulasi data untuk dianalisis.

## **E. Metode Analisis**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar valid atau tidaknya data angket yang telah dibagikan kepada responden. Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013: 102). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2011: 35).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah



*internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 12) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = *Internal locus of control*

X2 = Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

a = Nilai konstanta

e = Standar Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji Signifikansi Partial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> (*internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011: 66). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H<sub>0</sub> : *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>a</sub> : *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011: 70) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**b) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 82). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H<sub>0</sub> : *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru

H<sub>a</sub> : *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru



Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2011: 95) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sarwono (2013: 112) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terganggu. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100%. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sarwono, 2013: 103). Jika  $R^2$  mendekati 1 (semakin besar nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat; dan jika  $R^2$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. SMP Negeri 8 Kaur

SMP Negeri 8 Kaur berlokasi di Jalan Lintas Barat Sumatera KM 5 Desa Sukaraja Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu yang terletak di perbatasan antara kecamatan Kaur Selatan dengan Kecamatan Tetap di atas lahan sebesar 17.039 m<sup>2</sup>. SMP Negeri 8 Tetap merupakan salah satu sekolah yang strategis yang cukup dekat dengan kota Kabupaten. Sekolah ini berdiri pada tahun 1991 dengan nama SMP Negeri 3 Kaur Selatan dan pada saat ini menjadi SMP Negeri 8 Kaur. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah harapan bagi warga kecamatan Tetap dan sekitarnya dan sudah mencetak alumni-alumni yang telah banyak menuai prestasi. SMP Negeri 8 Kaur memiliki jumlah guru sebanyak 35 orang.

##### 2. SMP Negeri 21 Kaur

SMP Negeri 21 Kaur beralamat di Desa Tanjung Agung Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur dengan akreditasi B. SMP Negeri 21 Kaur didirikan pada tahun 2005 dan beroperasi pada tahun 2006. SMP Negeri 21 Kaur didirikan di atas tanah dengan luas 6.000 M<sup>2</sup>. Jumlah guru yang mengajar di SMP Negeri 21 Kaur adalah sebanyak 27 orang. Pada saat ini jumlah siswa SMP Negeri 21 Kaur adalah sebanyak 184 orang siswa.



### 3. SMP Negeri 31 Kaur

SMP Negeri 31 berlokasi di Jalan Lintas Barat Sumatera KM 7 Desa Suka Banjar Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu kode pos 38563 yang terletak di perbatasan antara Kecamatan Tetngah dengan Kecamatan Tetap di atas lahan lebih kurang 3.456m<sup>2</sup>. SMP Negeri 31 merupakan salah satu sekolah yang satu atap dengan SD Negeri 3 Tetap Kabupaten Kaur. Sekolah ini berdiri pada tahun 2012 dengan nama SMP Negeri 31 Kaur.

Pada saat ini jumlah siswa SMP Negeri 31 adalah saebanyak 143 orang siswa dengan tenaga pengajar sebanyak 18 orang guru dan 1 orang kepala sekolah. SMP Negeri 31 Kaur masih memiliki ruang belajar 6 ruang kelas dan hanya memiliki 1 ruang guru 1 ruang perpustakaan 1 WC guru dan 2 WC siswa.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik Responden dari 80 responden yang disurvei. Karakteristik dari para responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, lama bekerja di SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Frekuensi dan persentase dari setiap karakteristik dijelaskan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	49	38,8
Perempuan	31	61,2
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>		
≤ 25 tahun	12	15
26-35 tahun	32	40
36-45 tahun	27	33,8
≥ 46 tahun	9	11,2
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	0	0
D3	0	0
S.1/S.2	80	100
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
< 6 bulan	2	2,5
6-1 tahun	11	13,75
≥ 1 tahun	67	83,75
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun penjelasan dari karakteristik reseponden tersebut adalah sebagai berikut :

**a. Jenis kelamin**

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa guru yang ada pada SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur yang berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dari jumlah perempuan, dengan perbandingan antara laki-laki dan perempuan yaitu 38,8 % berbanding 61,2 %. Hal ini menggambarkan bahwa tingginya minat dari perempuan untuk menjadi tenaga pendidik dan mengabdikan kepada masyarakat. Hal ini juga dilihat dari tingkat *Internal locus*



*of control* yang dimiliki perempuan untuk mampu mengendalikan emosional dari pada laki-laki. Karena *Internal locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal control diri terhadap lingkungan dan tingkat tanggung jawab atas personal *outcome* (Grimes, *et al.*, 2004:53)

#### **b. Usia**

Berdasarkan usia memperlihatkan bahwa dari 80 responden mayoritas guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur berusia 26-35 tahun sebanyak 32 guru (40%),  $\leq 25$  tahun sebanyak 12 guru (15%), 36-45 tahun sebanyak 27 guru (33,8%), dan  $\geq 46$  tahun sebanyak 9 guru (11,2%).

#### **c. Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur mayoritas berpendidikan sarjana sebanyak 80 guru (100%). Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *Intenal Locus of Control* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya seseorang lebih banyak belajar dan banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki ijenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

#### **d. Lama Bekerja**

Tabel 4.1 memperlihatkan dari 80 responden guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur bekerja dominan lebih lama dari 1 tahun dengan jumlah sebanyak 67 guru (83,75%). *Intenal Locus of Control* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin

tinggi *Intenal Locus of Control* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *Intenal Locus of Control* yang dimiliki oleh individu tersebut cenderung menurun atau tetap.

## 2. Uji instrumen Penelitian

### a. Uji validitas dan reliabilitas *Internal Locus of Control*.

Instrumen *internal locus of control* terdiri dari 26 item pernyataan.

Adapun uji validitasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Validitas Instrumen *Internal Locus Of Control* Guru**

No Item	Nilai R Hitung	Nilai RTabel	Tafsiran
Item 1	0,452	0,220	Valid
Item 2	0,553	0,220	Valid
Item 3	0,612	0,220	Valid
Item 4	0,385	0,220	Valid
Item 5	0,498	0,220	Valid
Item 6	0,446	0,220	Valid
Item 7	0,422	0,220	Valid
Item 8	0,577	0,220	Valid
Item 9	0,516	0,220	Valid
Item 10	0,525	0,220	Valid
Item 11	0,418	0,220	Valid
Item 12	0,476	0,220	Valid
Item 13	0,406	0,220	Valid
Item 14	0,482	0,220	Valid
Item 15	0,622	0,220	Valid
Item 16	0,431	0,220	Valid
Item 17	0,244	0,220	Valid
Item 18	0,263	0,220	Valid
Item 19	0,185	0,220	Tidak Valid
Item 20	0,242	0,220	Valid
Item 21	0,226	0,220	Valid
Item 22	0,376	0,220	Valid
Item 23	0,318	0,220	Valid
Item 24	0,405	0,220	Valid
Item 25	0,210	0,220	Tidak Valid
Item 26	0,169	0,220	Tidak Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2017



Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa item 19, 25 dan 26 nilainya kurang dari 0,220, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan atau digugurkan. Sedangkan item-item butir instrumen lainnya dinyatakan valid dan dipergunakan untuk instrumen penelitian.

#### b. Uji Validitas Data Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 21 item pernyataan.

Adapun uji validitasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Tafsiran
Item 1	0,504	0,220	Valid
Item 2	0,346	0,220	Valid
Item 3	0,547	0,220	Valid
Item 4	0,475	0,220	Valid
Item 5	0,403	0,220	Valid
Item 6	0,437	0,220	Valid
Item 7	0,411	0,220	Valid
Item 8	0,471	0,220	Valid
Item 9	0,441	0,220	Valid
Item 10	0,251	0,220	Valid
Item 11	0,322	0,220	Valid
Item 12	0,358	0,220	Valid
Item 13	0,355	0,220	Valid
Item 14	0,449	0,220	Valid
Item 15	0,337	0,220	Valid
Item 16	0,439	0,220	Valid
Item 17	0,402	0,220	Valid
Item 18	0,193	0,220	Tidak Valid
Item 19	0,153	0,220	Tidak Valid
Item 20	0,359	0,220	Valid
Item 21	0,418	0,220	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa item 18 dan 19 nilainya kurang dari 0,220, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan atau digugurkan. Sedangkan item-item butir instrumen lainnya dinyatakan valid dan dipergunakan untuk instrumen penelitian.

### c. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru terdiri dari 29 item pernyataan. Adapun uji validitasnya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Validitas Instrumen Kinerja Guru**

No Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Tafsiran
Item 1	0,430	0,220	Valid
Item 2	0,489	0,220	Valid
Item 3	0,284	0,220	Valid
Item 4	0,063	0,220	Tidak Valid
Item 5	0,279	0,220	Valid
Item 6	0,444	0,220	Valid
Item 7	0,169	0,220	Tidak Valid
Item 8	0,305	0,220	Valid
Item 9	0,263	0,220	Valid
Item 10	0,556	0,220	Valid
Item 11	0,265	0,220	Valid
Item 12	0,275	0,220	Valid
Item 13	0,472	0,220	Valid
Item 14	0,405	0,220	Valid
Item 15	0,372	0,220	Valid
Item 16	0,180	0,220	Tidak Valid
Item 17	0,486	0,220	Valid
Item 18	0,356	0,220	Valid
Item 19	0,405	0,220	Valid
Item 20	0,448	0,220	Valid
Item 21	0,595	0,220	Valid
Item 22	0,370	0,220	Valid
Item 23	0,200	0,220	Tidak Valid
Item 24	0,520	0,220	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

Item 25	0,359	0,220	Valid
Item 26	0,267	0,220	Valid
Item 27	0,416	0,220	Valid
Item 28	0,378	0,220	Valid
Item 29	0,473	0,220	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa item 4, 7, 16 dan 23 nilainya kurang dari 0,220, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan atau digugurkan. Sedangkan item-item butir instrumen lainnya dinyatakan valid dan dipergunakan untuk instrumen penelitian.

#### d. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sukmadinata (2009:38) reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 21.0 for windows*, dan instrumen dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan *alpha cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha tersebut melebihi 0,6 (Muhson, 2009:86). Setelah dilakukan uji reliabilitas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil reliabelitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabelitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Internal locus of control</i> (X1)	0,801	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X2)	0,709	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja guru (Y)	0,775	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber: Hasil Penelitian Dan Data Diolah, 2017

Dari hasil uji reliabelitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu *internal locus of control*, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme. Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja guru jika variabel *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan atau penurunan.

##### a. Pengaruh *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja

Adapun hasil pengujian pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Model Regresi *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,175	10,887		4,885	,000
Internal_Locus_of_Control	,543	,119	,458	4,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Hasil Penelitian Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat dilihat bahwa model regresi untuk pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 53,175 + 0,543X_1$$

Nilai konstanta sebesar 53,175 hal ini menunjukkan jika *internal locus of control* memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai kinerja guru tetap sebesar 0,543. Koefesien dari *internal locus of control* adalah sebesar 0,543, hal ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, jika *internal locus of control* mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

**b. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja**

Adapun hasil pengujian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Model Regresi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**  
**Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,096	10,991		4,285	,000
	Perilaku_Kepemimpinan	,739	,146	,497	5,060	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

*Sumber:* Hasil Penelitian Data Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat dilihat bahwa model regresi untuk pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = 47,096 + 0,739 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 47,096 hal ini menunjukkan jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai kinerja guru tetap sebesar 47,096. Koefesien dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,739, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

### **c. Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut



**Tabel 4.8**  
**Model Regresi Linier Berganda Pengaruh *Internal Locus of Control***  
**dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.598	11.959		2.893	.005
Internal_Locus_of_Control	.315	.135	.266	2.332	.022
Perilaku_Kepemimpinan	.523	.169	.352	3.088	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Hasil Penelitian Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 34,598 + 0,315X_1 + 0,523X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas , dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefesien (a) adalah sebesar 34,598 hal ini menunjukkan jika *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai kinerja guru sebesar 34,598
2. Koefesien dari *internal locus of control* adalah sebesar 0,315, hal ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru , jika *internal locus of control* naik 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,315 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefesien dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,523, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, jika perilaku kepemimpinan kepala sekolah naik 1 satuan akan

meningkatkan kinerja guru sebesar 0,523 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel 4.6, maka dapat dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

### 1. Variabel *Internal locus of control*

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik *internal locus of control* yang ada pada guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur maka akan semakin tinggi pula kinerja guru pada sekolah tersebut..

### 2. Variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa

perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin bagus perilaku kepemimpinan kepala sekolah SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur maka akan semakin tinggi pula kinerja guru pada sekolah tersebut.

### 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui apakah pengaruh secara simultan antara *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah signifikan atau tidak maka digunakan uji F.

**Tabel 4.9**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1325.368	2	662.684	16.250	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3140.019	77	40.779		
	Total	4465.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Perilaku\_Kepemimpinan, Internal\_Locus\_of\_Control

*Sumber:* Hasil Penelitian Data Diolah, 2017



a. Predictors: (Constant), Perilaku\_Kepemimpinan,  
Internal\_Locus\_of\_Control

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 29,7 % sedangkan sisanya 69,3 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Internal Locus Of Control* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Hal ini menjelaskan bahwa *Internal locus of control* yang dapat dilihat dari kemampuan diri guru dalam mengajar, percaya pada kemampuan yang dimiliki, keyakinan bahwa ilmu yang dimiliki dapat bermanfaat bagi orang lain dan yakin bahwa dengan kemampuannya bisa memberikan didikan kepada para siswa. Dengan adanya keyakinan terhadap diri sendiri maka Kinerja para guru bisa ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Rotter (2006:85) menyatakan bahwa *Internal locus of control* merupakan sejauhmana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *inforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada

perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka *reinforcement* atau menghindari *negative reinforcement*. Seseorang dengan *Internal locus of control* berhubungan dengan bentuk terhadap lingkungannya. Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalannya sehingga seseorang dengan *Locus of control internal* percaya bahwa ia dapat merubah lingkungannya yang dirasakan tidak memuaskan (Cooper dan Payne, 2001: 32).

Seorang guru harus mampu mengendalikan dirinya dalam pemberian pendidikan kepada para siswa, karena pengendalian emosi dan pengendalian guru akan mencerminkan sikapnya sebagai seorang guru yang harus diteladani oleh para siswanya. Memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada siswa bukanlah hal yang mudah, karena banyaknya kendala dan rintangan yang harus dihadapi oleh para guru. Menghadapi sikap dan perilaku siswa yang terkadang tidak sesuai dengan keinginan guru, yang membangkang saat diberi nasehat, tidak mau mendengarkan perkataan guru, harus dihadapi dengan penuh kesabaran dan mampu memberikan didikan agar siswa tersebut bisa berubah ke arah yang lebih baik.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuryaningsih (2013), secara keseluruhan *Locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan Kinerja dosen dan

karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian juga menunjang penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

## **2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepala Sekolah juga memiliki sifat demokratis, baik, serta memiliki karisma (pengaruh) yang besar dan disiplin. Kepala Sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai kepemimpinan sudah berjalan dengan baik, yaitu sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader*, dan *Enterpreneurship*. Perilaku kepemimpinan yang positif yang akan menghasilkan kinerja guru yang baik, begitu pula sebaliknya. Selain itu penelitian sebelumnya juga menjelaskan pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Karena pada dasarnya peningkatan kinerja mengajar guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Oleh sebab itu, dikatakan pula bahwa keberhasilan suatu sekolah adalah sekolah yang memiliki kepemimpinan yang berhasil (*effective leaders*). Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan perilaku kepemimpinan atau



kepala sekolah yang merupakan salah satu kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guruguru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan Kinerja guru tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya berhenti pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga Kinerja guru guru akan terwujud.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson, (2003: 54) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain pembinaan disiplin, motivasi, penghargaan, dan persepsi. Perilaku kepemimpinan merupakan respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan

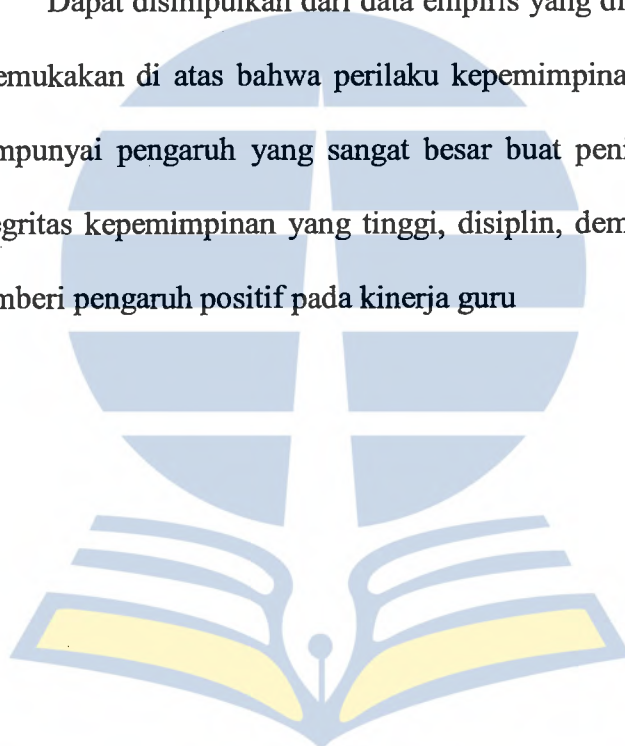
kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang kepemimpinan, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah selaku kepemimpinan pendidikan ada yang berkenaan dengan tujuan sekolah yang hendak dicapai.

Misalnya, mendeskripsikan tujuan institusional sekolah sehingga mudah dipahami oleh guru-guru maupun staf lainnya, bersama-sama dengan guru-guru maupun staf lainnya memikirkan dan merencanakan kegiatan-kegiatan yang dapat menyokong tujuan institusional sekolah, melakukan pendelegasian kepada guru-guru dan staf lainnya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, mendorong dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikannya. Di samping itu, ada pula tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang berkenaan dengan penciptaan suasana yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan moral kerja guru-guru maupun staf lainnya. Bentuk operasional dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terakhir ini, misalnya:

1. Berusaha memahami karakteristik setiap guru dan staf lainnya berupa perasaannya, keinginan, pola berpikir, sikap.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, baik kondisi fisik maupun sosialnya sehingga mereka betah di sekolah.

3. Memupuk rasa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, maupun dengan staf lainnya, sehingga tercipta suatu kelompok kerja yang produktif dan kohesif.
4. Memupuk rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa adanya peranan yang cukup penting (*sense of importance*), dan rasa sebagai orang yang berhasil (*sense of achievement*) pada setiap diri guru maupun staf lainnya.

Dapat disimpulkan dari data empiris yang diperoleh dan teori yang dikemukakan di atas bahwa perilaku kepemimpinan atau kepala sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar buat peningkatan kinerja guru. Integritas kepemimpinan yang tinggi, disiplin, demokratis dan baik akan memberi pengaruh positif pada kinerja guru





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda menjelaskan bahwa variabel independen (*internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah) berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah sudah diterapkan dengan baik pada SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur sehingga dapat meningkatkan kinerja guru .
2. Adanya pengaruh secara bersama-sama dari *internal locus of control* dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *internal locus of control* terhadap kinerja guru pada SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur . Hal ini menggambarkan bahwa *internal locus of control* yang ada pada guru sehingga para guru mampu mengendalikan dirinya dalam proses belajar mengajar sehingga mampu meningkatkan kinerja guru
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Tetap Kabupaten

Kaur. Hal ini menggambarkan dengan adanya perhatian dari kepala sekolah, hubungan yang harmonis antara sesama guru akan meningkatkan kinerja guru sesuai dengan harapan sekolah.

## 5.2. Saran

1. Guru sebaiknya meningkatkan *internal locus of control* dalam proses belajar mengajar karena dengan adanya pengendalian diri dalam memberikan didikan maka siswa akan lebih terarahkan.
2. Kinerja guru memberikan kontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, Kepala Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Diharapkan kepada Dinas Pendidikan untuk memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan memberi dukungan pihak sekolah dalam terciptanya sekolah yang kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Crider, A. B. (1983). *Psychology*. NY: Scott Foresman and Company.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Deswanti, (2016). Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Dasar Di Gugus I Wilayah Iii Kecamatan Pasaman. *Jurnal Forum Ilmiah Volume 12 Nomor 2, Mei 2016*
- Dharma, Agus. (2004). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist. (2008). *Teori Kepribadian*, Terj. Handriatno, Jakarta: Salemba Humanika.
- Forte, A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58, 65-77.
- Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (2010). *Kepribadian Teori Klasik Dan Riset Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fusda, Saugus Mariade. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy, Internal Locus Of Control dan Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur*. Bengkulu: Tesis. Universitas Terbuka.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Agus Mulyono. (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: PT BPFE
- Grimes, P. W., Millea, M. J., dan Woodruff, T. W. 2004. Gradeswho's to blame? student evaluation of teaching and locus of control. *The Journal of Economic Education*.32(2).129- 147
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan. Fuad, (2003). *Dasar-Dasar Kependidikan Komponen MKDK*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Istyarini. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Keunggulan Suatu Sekolah di Sekolah Dasar Kabupaten Blora.



*Jurnal Manajemen Universitas Negeri Semarang.*

- Kartono, Kartini. 2005. Teori Kepribadian. Bandung: CV Mandar Maju
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner. (2005). *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, New York: Mc Graw-Hill.
- Larsen, R.J & Buss, D.M. (2008). *Personality psychology : Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw Hill
- Lefcourt H.M. (2002), *Locus of Control*. London. Lawrence Erlbaum Associates.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monica, E.L. (1998). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Pendekatan berdasarkan pengalaman*. Terjemahan. EGC. Jakarta.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bnadung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Onge Saint, H. dan Armstrong, C. (1998). *The Conductive Organization: Building Beyond Sustainability*. London. Elsevier ButterworthHeinemann
- Pinasti, Woro. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control Dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah . Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (2006). *Genaralized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement*. *Pshycological Monographs*, Vol 80, No 69.
- Ruscahyono, Hesthi (2016) Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Intervening. *Jurnal Aktual edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2 ISSN 2337-568X*

Sapariyah, R.A. (2011). Pengaruh *Self Esteem, Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai dalam perspektif balanced scorecard pada Perum Pegadaian Boyokili. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol 5, No 2, 1-11. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Sardjonoprijo, Petrus. (1982). Psikologi Kepribadian. Jakarta: CV Rajawali

Sari. (2014). Pengaruh Kepuasan kerja, *Self-efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Batam Textile Industri Ungaran. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Sari. (2014). Pengaruh Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Batam Textile Industri Ungaran. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta*.

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung

Siagian, P. Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Silva, Paula (2006). Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 18 No. 4, 2006*

Soedjiarto (2009) *Menuju Pendidikan Nasional Relevan dan Bermutu*, Jakarta: Balai Pustaka

Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Edisi kelima. Bandung : Tarsito

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.

Syafaruddin. Alwi, (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi

- Thoha Miftah. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta
- Wahjosumijo. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zubaedi. 2011. *Desain Pendidikan Karakte: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan* . Jakarta: Kencana





**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI****UNIVERSITAS TERBUKA**

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu  
JL. Sindang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225  
Tlp. 0736-26294, Faksimile: 0736-346177  
E-mail: bengkulu@ut.ac.id

---

Responden yang terhormat,

Saya, Helyan Fauzi, adalah Mahasiswa dari Magister Manajemen Universitas Terbuka Bengkulu sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program pascasarjana saya. Penelitian berjudul "**Pengaruh *Internal locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur**".

Untuk tujuan penelitian tersebut, maka saya mengharapkan Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi daftar pernyataan terlampir secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima dan hasil kuesioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan secara individual. Penelitian ini melainkan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dan mengembalikannya pada waktu yang telah disepakati. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**Helyan Fauzi**  
**NIM 500634376**

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Kurang Setuju
- 5 = Sangat Setuju

A. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang tingkat pengendalian (*Internal Locus of Control*) diri dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju					Sangat Setuju				
1. Saya suka bekerja keras dalam melakukan tugas yang diberikan di sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Saya yakin dapat melaksanakan semua rencana-rencana yang saya buat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Saya yakin dapat mencapai apa yang saya inginkan, terlepas keberuntungan itu ada atau tidak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Saya dapat mencapai kesuksesan karena saya kerja keras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sekeras apapun usaha yang kita lakukan, jika keberuntungan sedang tidak berada di pihak kita maka semuanya tidak akan terjadi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Apa yang saya peroleh bukan karena keberuntungan, tetapi karena inisiatif saya yang tinggi dalam proses belajar mengajar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Bagi saya kesempatan atau keberuntungan tidak berperan penting dalam kehidupan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Orang yang kesepian adalah karena seseorang tidak berusaha untuk berteman	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Terdapat hubungan yang kuat antara seberapa giat saya berusaha dengan hasil yang saya raih	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 10 Jika ada suatu masalah, maka harus segera saya selesaikan, karena tidak ada yang lebih penting dari hal ini  1  2  3  4  5
- 11 Saya mampu memecahkan masalah yang akan terjadi dalam hidup saya sebagai guru.  1  2  3  4  5
- 12 Mempercayai takdir, tidak pernah membuat saya mengubah keputusan untuk melakukan suatu tindakan  1  2  3  4  5
- 13 Saya membuat rencana terlebih dahulu, sebelum memutuskan untuk bertindak.  1  2  3  4  5
- 14 Saya tetap berusaha mencapai apa yang saya inginkan, meski banyak hambatan.  1  2  3  4  5
- 15 Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri, maka itu saya berfikir seefektif mungkin.  1  2  3  4  5
- 16 Ide-ide yang seringkali menjadi inspirasi untuk orang lain.  1  2  3  4  5
- 17 Hambatan dalam mencapai tujuan adalah pertanda bahwa takdir saya hanya sampai disitu.  1  2  3  4  5
- 18 Saya merasa lebih mudah menyelesaikan suatu masalah, jika mengetahui informasi mengenai masalah tersebut.  1  2  3  4  5
- 19 Segala yang dicapai dalam hidup saya adalah hasil dari usaha yang telah saya lakukan sendiri.  1  2  3  4  5
- 20 Saya tidak berharap orang lain dapat mengikuti apa yang saya sarankan, karena saya sudah senang jika saran saya dapat diterima oleh orang lain.  1  2  3  4  5
- 21 Seringkali saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pengaruh atas apa yang terjadi pada diri saya sendiri  1  2  3  4  5
- 22 Apabila saya membuat rencana, saya hampir selalu yakin bahwa saya bisa menjalankan rencana tersebut.  1  2  3  4  5
- 23 Saya sering merasa bahwa sesuatu akan terjadi dan ternyata hal tersebut benar-benar terjadi.  1  2  3  4  5
- 24 Saya memperoleh kehormatan sebagai sesuatu yang memang layak saya terima.  1  2  3  4  5
- 25 Saya bertanggung jawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang saya lakukan.  1  2  3  4  5



26 Untuk dapat menghasilkan banyak uang, saya  
arus tahu dan kenal dengan orang yang tepat

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

*Sumber: Woro Pinasti (2011)*



B. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Bapak/Ibu dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak Ibu.

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju					Sangat setuju				
1.	Percaya diri di hadapan warga sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Mengayomi warga sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Bertindak tegas dalam mengambil keputusan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Memberikan pujian pada bawahannya yang berprestasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Mampu mengendalikan emosi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Berkepala dingin dalam menghadapi masalah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Tindakannya menjadi panutan bagi warga sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Membagi tugas kepada guru secara merata dan optimal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Memanfaatkan SDM pegawainya secara optimal demi mencapai tujuan pendidikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Terbuka terhadap kritik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Kepala sekolah menampung saran dan aspirasi warga sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Menjabarkan visi dan misi sekolah dalam program jangka pendek dan panjang.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Merencanakan program sekolah secara sistimatis dan periodik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Memonetoring program sekolah secara sistimatis dan periodik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Mengevaluasi program sekolah secara sistimatis dan periodik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Memintak pendapat guru sebelum mengambil keputusan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Menginformasikan kepada guru tentang kemajuan sekolah secara periodik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 18 Menampung saran dari komite sekolah.  1  2  3  4  5
- 19 Memberikan bimbingan kepada semua guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.  1  2  3  4  5
- 20 Memberikan bimbingan dan arahan kepada guru dalam membuat perangkat pembelajaran.  1  2  3  4  5
- 21 Mengajak guru dalam menyusun anggaran belanja sekolah.  1  2  3  4  5

*Sumber: Istyarini, (2008)*





C. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang Kinerja Bapak/Ibu dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu.

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju					Sangat setuju				
1.	Saya memahami bahwa setiap proses belajar dan mengajar yang harus dilakukan dibutuhkan ketelitian.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
3.	Kepala sekolah harus mampu Mengelola perencanaan secara tepat waktu dan tepat anggaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
4.	Hasil kerja saya berkualitas sesuai dengan prosedur yang ditentukan dalam pembelajaran.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
5.	Kepala sekolah harus paham apa yang diharapkan dari guru pada saat melakukan penugasan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
6.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
7.	Saya memiliki kualitas hasil pembelajaran, yaitu tampilan hasil kerja yang rapi, seperti laporan hasil belajar siswa setiap semester, GBPP.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
8.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
9.	Pekerjaan sekolah selain mengajar yang saya lakukan selesai sebelum waktu yang ditentukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
10.	Saya mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
11.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
12.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah laporan yang berhubungan dengan pembelajaran yang dibebankan kepada saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5
13.	Kepala sekolah harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	3	4	5

14. Saya mengetahui prosedur-prosedur pembelajaran yang dibuat oleh sekolah.  1  2  3  4  5
15. Saya mengetahui secara teknis pekerjaan yang harus diselesaikan yang berhubungan dengan pembelajaran.  1  2  3  4  5
16. Saya mengetahui pekerjaan yang harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi saya sebagai guru.  1  2  3  4  5
17. Mengembangkan SDM dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan efek/hasil yang sangat baik  1  2  3  4  5
18. Saya memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya sebagai guru.  1  2  3  4  5
19. Saya mengetahui pekerjaan dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki.  1  2  3  4  5
20. Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam pembelajaran untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.  1  2  3  4  5
21. Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja.  1  2  3  4  5
22. Saya memiliki intensitas kehadiran yang baik sesuai dengan tata tertib sekolah.  1  2  3  4  5
23. Kepala sekolah memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan guru  1  2  3  4  5
24. Saya selalu ada di sekolah tempat saya bekerja pada waktu jam kerja.  1  2  3  4  5
25. Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan maupun dengan pengawasan.  1  2  3  4  5
26. Saya bekerja tanpa tergantung dengan guru lain.  1  2  3  4  5
27. Saya bersedia berkerja tanpa diperintah Kepala Sekolah.  1  2  3  4  5
28. Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain.  1  2  3  4  5
29. Melaksanakan penugasan yang diberikan dengan baik dan teliti, merupakan bagian penting dari pekerjaan saya.  1  2  3  4  5

Sumber: Saugus Mariade Fusda (2016)

#### D. PROFIL DEMOGRAFI

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Bapak/Ibu. Silahkan menjawab dengan memberi tanda (√) pada kotak yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta. Hanya ada satu pilihan jawaban yang paling tepat. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian semata dan hasilnya disajikan secara kelompok bukan secara individu.

1. Id Responden :
2. Jenis Pekerjaan :
3. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Usia :  ≤ 25 tahun  26-35 tahun  
 36-45 tahun  ≥ 46 tahun
5. Pendidikan terakhir :  SMA  D3  S1/S2
6. Lama bekerja :  < 6 bulan  6 bulan-1 tahun  > 1 Tahun
7. Sebelum bekerja di SMP Negeri di Kecamatan Kabupaten Kaur, Bapak/Ibu pernah bekerja dimana:.....(Sebutkan)

Silahkan Bapak/Ibu memberikan saran/pendapat terkait tentang tingkat pengendalian diri, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja Bapak/Ibu sebagai guru SMP Negeri di Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur.....

.....

.....

.....

.....

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu pada Survei ini



**Lampiran 2. Uji Reliabilitas****Reliability Statistics**

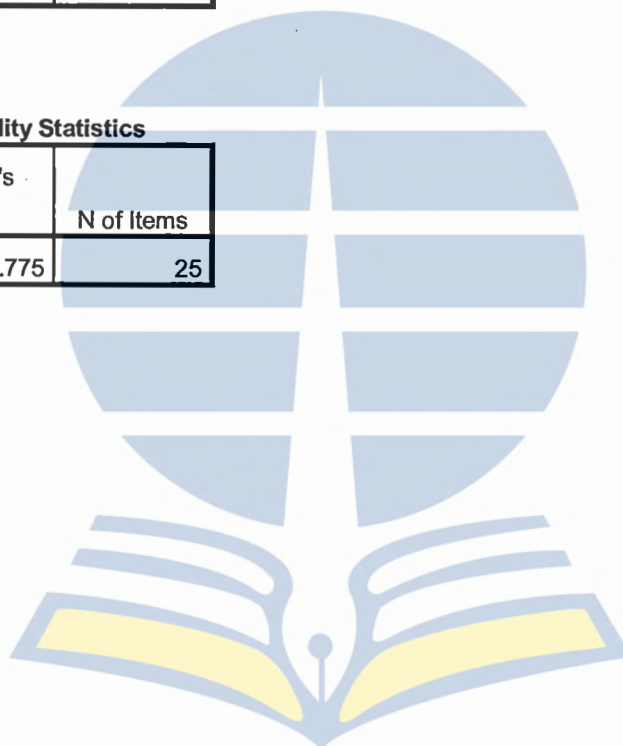
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	23

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	19

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	25



### Lampiran 3. Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Derterminan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.598	11.959		2.893	.005
	Internal_Locus_of_Control	.315	.135	.266	2.332	.022
	Perilaku_Kepemimpinan	.523	.169	.352	3.088	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1325.368	2	662.684	16.250	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3140.019	77	40.779		
	Total	4465.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Perilaku\_Kepemimpinan, Internal\_Locus\_of\_Control

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.279	6.386

a. Predictors: (Constant), Perilaku\_Kepemimpinan, Internal\_Locus\_of\_Control