

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMKN 4 KLATEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING**

Hesthi Ruscahyono  
Alumnus prodi Magister Manajemen  
STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the effect of locus of control, work environment and job satisfaction on the performance of teachers at SMK 4 Klaten. Hypotheses that have been formulated in this study are: significant effect of locus of control and the work environment directly and indirectly through job satisfaction on the performance of teachers at SMK 4 Klaten. This study is a survey research. The data used are the primary data collected through the questionnaires to teachers of SMK Negeri 4 Klaten. The obtained data is tested with a test of validity, reliability testing, path analysis, t test, F test and test  $R^2$ . T test results showed that the locus of control and the work environment significantly influence the performance of teachers at SMK 4 Klaten. In addition, the locus of control has a direct influence on the performance of 0.373 with a significance of 5%, so that the locus of control on the performance of teachers has the greatest influence than other variables. F test results show that the value of  $F = 8.425$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ , so it can be concluded jointly independent variables, namely locus of control, work environment and satisfaction affect the performance of teachers at SMK 4 Klaten. Test results of total  $R^2$  is 0.827 meaning that the model with this equation, the independent variables (locus of control, work environment and job satisfaction) are able to explain the dependent variable (performance) of 82.7% and the remaining 17.3% is explained by other variables such as: leadership, motivation, organizational commitment, work discipline. The results of direct and indirect effects showed: 1) the direct effect of locus of control on the performance of teachers is greater than the indirect effect of locus of control on the performance of teachers through job satisfaction, so as to improve the performance of teachers is more effective through the direct pathway, 2) Effect of total locus of control to influence the performance of teachers is greater than the total effect of work environment on the performance of teachers, so as to improve teacher performance more effectively through increased locus of control.*

*Keywords: locus of control, work environment, satisfaction, performance*

**A. Pendahuluan.**

Pendidikan merupakan faktor yang paling penting dalam kehidupan manusia. Perkembangan pendidikan manusia akan berpengaruh terhadap dinamika sosial-budaya masyarakatnya. Sejalan dengan itu, pendidikan akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan kebudayaan. Dengan demikian, jelaslah bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat manusia. Oleh karena itu, pendidikan tidak hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan kepribadian yang positif.

Guru harus senantiasa mengembangkan diri dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik. Guru yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja perlu memiliki karakteristik,

yang antara lain: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, ber-pengendalian diri, dan memiliki kompetensi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja antara individu dengan individu yang lain dapat berbeda, hal ini karena kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: sikap dan persepsi, kemampuan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Taufik Noor Hidayat mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah "Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan

akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa senang, dan terbebas dari rasa tertekan sehingga tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Kinerja dan kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu yaitu kondisi-kondisi yang berasal dari dalam individu atau faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu atau faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari: motivasi, kepribadian dan *locus of control*. Spector (1988 dalam Falikhatun, 2003) menyatakan bahwa berdasarkan teori *locus of control*, seseorang yang merasa tidak nyaman dalam satu lingkungan budaya tertentu akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Dengan menggunakan konsep *locus of control*, perilaku bekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil kontrol internal atau eksternal. Adapun faktor situasional adalah lingkungan kerja yang meliputi: kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi.

Menurut Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan." Selanjutnya Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Di SMK Negeri 4 Klaten berdasarkan pengamatan sementara yang peneliti lakukan terlihat bahwa sebagian tenaga pendidik belum memperlihatkan kinerja yang sesuai dengan standar mutu yang diharapkan. Kinerja yang berdasarkan mutu tertentu dapat dilihat dari beberapa indikator. Menurut

pendapat Sedarmayanti (2009:53) bahwa: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain : Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kecakapan, Komunikasi yang baik". Berdasarkan pendapat di atas maka kinerja yang meningkat tidak saja didasarkan pada hasil kerja, namun juga pada proses yang dilakukan. Jika proses yang dilakukan berkualitas maka dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas juga. Menurut pengamatan peneliti, masih terlihat bahwa dalam kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi belum menunjukkan proses kerja yang berkualitas. Kecenderungan berorientasi pada hasil akhir yang asal jadi atau asal ada untuk melengkapi berkas administrasi, namun belum ditelaah lebih dalam tentang isi dokumen. Banyak terjadi juga bahwa dokumen yang dibuat tidak merupakan dokumen terbaru atau pembaharuan dari dokumen lama.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diberi judul: "ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 4 KLATEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*".

## B. Perumusan Masalah

1. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 4 Klaten?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 4 Klaten?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten?

## C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan menguji :

- a. Signifikansi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 4 Klaten

- b. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 4 Klaten
- c. Signifikansi pengaruh locus of control terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten
- d. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten
- e. Signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten

menjadi bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi ilmu pengetahuan, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis yaitu ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep menumbuhkan *locus of control*, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

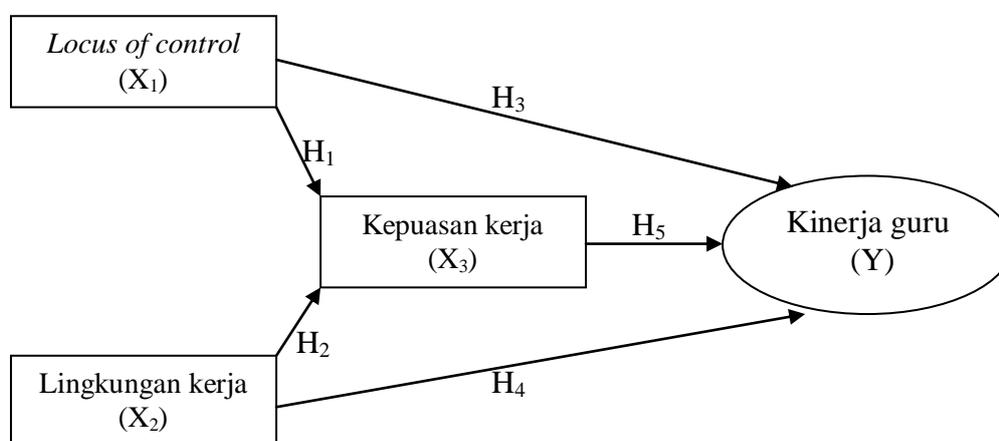
**2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi instansi terkait, hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat

**D. Kerangka Pemikiran**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Gibson (1996:280), Rita Johan (2002), Dennis M. Patenn (2005), Bany (2006), Abdulloh (2006), Alvaro Manaral Menezes (2008), Sarbin (2010)

**E. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Siti Fatonah, 2010:39) Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 4 Klaten
- H<sub>2</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 4 Klaten.
- H<sub>3</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan locus of control terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Klaten

- H<sub>4</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Klaten
- H<sub>5</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Klaten

**F. Metode penelitian dan hasil analisis**

**1. Lokasi dan Obyek Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah SMK Negeri 4 Klaten yang beralamat di Jalan Mataram No. 5 Belangwetan Klaten Utara Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 4 Klaten

**2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nasir 2005:272). Lebih lanjut dinyatakan bahwa populasi ditinjau dari banyaknya anggotanya terdiri atas populasi terbatas (finit) dan populasi tidak terbatas (*infini*). Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa karena populasi kurang dari 100 maka sampel akan diambil dengan teknik sensus yaitu mengambil semua anggota populasi. Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan teknik Sensus yaitu semua guru SMK Negeri 4 Klaten sejumlah 69 orang untuk dijadikan responden.

3. Pengujian Instrumen dan Linieritas

a. Uji validitas instrumen

Pengujian validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Untuk menguji validitas akan digunakan uji korelasi *product moment* Pearson dengan bantuan Program SPSS. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan

nilai r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid. Variabel *Locus of Control* dida-patkan hasil dari 16 item pertanyaan, 4 item pertanyaan tidak valid. Variabel Lingkungan Kerja didapatkan semua pertanyaan dinyatakan valid. Variabel Kepuasan Kerja didapatkan hasil dari 8 item pertanyaan, 1 item pertanyaan tidak valid. Variabel Kinerja didapatkan hasil semua pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* dengan program SPSS. Instrumen dinyatakan reliable apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 Rumus Koefisien Alpha. Hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan reliabel karena mempunyai nilai  $\alpha$  diatas 0,6.

4. Uji Linieritas

Tabel 1. Hasil Uji Linieritas

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.076 <sup>a</sup>	.006	-.040	2.23105814	1.961

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Locus of Control, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Dari tabel diatas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,006 dengan jumlah sampel 69, besarnya nilai c<sup>2</sup> hitung = 69 x 0,006 = 0,414 sedangkan nilai c<sup>2</sup> tabel sebesar

84,82. Nilai c<sup>2</sup> hitung < c<sup>2</sup> tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model linier.

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis regresi jalur

Tabel 2. Uji Regresi 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.877	2.906		2.711	.009
	Locus of Control	.137	.046	.285	2.976	.004
	Lingkungan Kerja	.462	.084	.528	5.523	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* dan Lingkungan

Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Negeri 4 Klaten.

Tabel 3. Uji Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.364	2.910		5.967	.000
	Locus of Control	.152	.047	.373	3.253	.002
	Lingkungan Kerja	.167	.096	.226	1.738	.087
	Kepuasan Kerja	.072	.117	.085	.613	.542

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Klaten

b. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti pada tabel diatas maka dapat dijelaskan hal – hal berikut:

- 1) Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian persamaan 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel *locus of control* dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , artinya variabel *locus of control* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian persamaan 1 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti

- 3) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian persamaan 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel *locus of control* dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , artinya variabel *locus of control* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti

- 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian persamaan 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi  $0,087 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti

- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian persamaan 2 yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi  $0,542 < 0,05$ , artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis tidak terbukti

c. Uji F

Tabel 4. Uji F (Anova)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.533	3	42.178	8.425	.000 <sup>a</sup>
	Residual	325.409	65	5.006		
	Total	451.942	68			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Locus of Control, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai  $F=8,425$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama

variabel bebas mempengaruhi Kinerja pegawai.  
d. Uji  $R^2$

Tabel 5. Koefisien Determinansi  $R^2$

Keterangan	Nilai $R^2$	Nilai adjusted $R^2$
Uji model 1	0,423	0,405
Uji model 2	0,280	0,247

Sumber: data primer diolah,2012

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka dapat dihitung nilai  $R^2$  total dengan cara (Ghozali,2005:161):

- 1) Menghitung  $e_1$  pada persamaan struktur 1 dengan cara :  $(1 - R^2)^2 = (1 - 0,423)^2 = 0,333$ .
- 2) Menghitung  $e_2$  pada persamaan struktur 2 dengan cara :  $(1 - R^2)^2 = (1 - 0,280)^2 = 0,518$ .
- 3) Total  $R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,333 \times 0,518) = 1 - 0,172 = 0,827$

Simpulan untuk total  $R^2$  pada model yang digunakan adalah 0,827 atau 82,7% artinya bahwa model dengan persamaan ini, variabel independen (*locus of control*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 82,7% sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti: kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja  
e. Korelasi antar variabel

Tabel 6. Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		Locus of Control	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Locus of Control	Pearson Correlation	1	.230	.378**	.504**
	Sig. (2-tailed)		.058	.001	.000
	N	69	69	69	69
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.230	1	.590**	.354**
	Sig. (2-tailed)	.058		.000	.003
	N	69	69	69	69
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.378**	.590**	1	.370**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002
	N	69	69	69	69
Kinerja	Pearson Correlation	.504**	.354**	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	
	N	69	69	69	69

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 7 diatas menunjukkan hal-hal berikut:

- 1) Korelasi antara *locus of control* dengan kepuasan kerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,378 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* mempunyai hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja
- 2) Korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,590 dengan nilai signifikansi

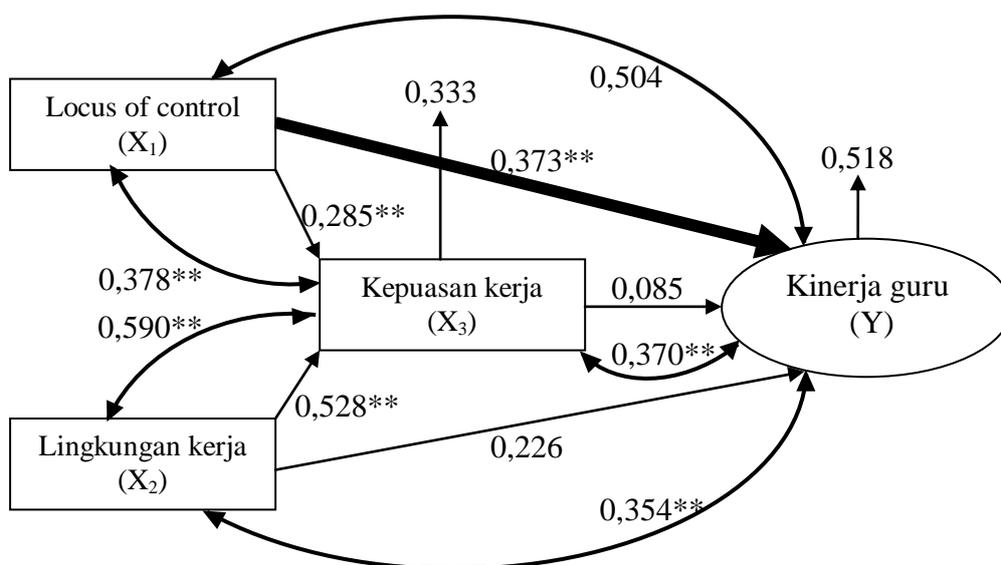
- sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan kepuasan kerja
- 3) Korelasi antara *locus of control* dengan kinerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,504 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja
- 4) Korelasi antara Lingkungan kerja dengan kinerja menunjukkan

angka korelasi sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan kinerja

- 5) Korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan angka korelasi sebesar 0,370 dengan nilai signifikansi sebesar

0,002 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dan signifikan dengan kinerja

- f. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total  
 Hasil uji untuk menggambarkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat disusun gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Pengaruh Antar Variabel Langsung, Tidak Langsung Dan Total

Tabel 8. Pengaruh antar variabel langsung, tidak langsung dan total

No	Pengaruh	Langsung	Tidak langsung	Total
1	Locus of control → Kinerja	0,373**		
	Lingk. kerja → Kinerja	0,226		
2	Loc of control → Kepuasan → Kinerja (b <sub>1</sub> x b <sub>3</sub> )		0,285x 0,085= 0,024	
	Lingk. kerja → Kepuasan → Kinerja (b <sub>2</sub> x b <sub>3</sub> )		0,528x 0,085= 0,044	
3	Pengaruh total Loc of control → kinerja melalui kepuasan kerja			0,373+ 0,024= 0,397
	Lingk. kerja → kinerja melalui kepuasan kerja			0,226+0,044= 0,270

Sumber: Data primer diolah, 2012

- 1) Pengaruh langsung
  - a) Pengaruh locus of control terhadap kinerja guru.  
 Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa

locus of control mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,373 dengan signifikansi 0,002<0,05 artinya bahwa locus of control mempunyai

- pengaruh langsung terhadap kinerja guru dan signifikan.
- b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru  
Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,226 dengan signifikansi  $0,087 > 0,05$  artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru meskipun tidak signifikan.
- 2) Pengaruh tidak langsung
- a) Pengaruh tidak langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja guru melalui kepuasan.  
Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,285 sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 0,085. Hasil ini jika dikalikan ( $0,285 \times 0,085$ ) sama dengan 0,024. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan bukan merupakan variabel intervening untuk pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karena nilai koefisien sebesar  $0,024 < 0,373$  atau lebih kecil dari pengaruh langsung.
- b) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.  
Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,528 sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,085. Hasil ini jika dikalikan ( $0,528 \times 0,085$ ) sama dengan 0,044. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena nilai koefisien sebesar  $0,044 < 0,226$  atau lebih kecil dari pengaruh langsung.
- 3) Pengaruh total
- a) Pengaruh total variabel *locus of control* terhadap kinerja guru melalui kepuasan  
Berdasarkan hasil uji model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja sebesar 0,373 sedangkan pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 0,024 diperoleh koefisien 0,397 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh total variabel *locus of control* terhadap kinerja sebesar 0,397
- b) Pengaruh total variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan  
Berdasarkan hasil uji model persamaan regresi pertama dan kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,528 dan pengaruh kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,085 diperoleh koefisien 0,270 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh total variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,270
- g. Kesimpulan Analisis jalur.
- 1) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, menunjukkan koefisien sebesar 0,373 dan signifikan, maka jalur langsung ini adalah jalur yang paling dominan dibandingkan dengan jalur yang lain.
- 2) Kepuasan kerja sebaiknya tidak menjadi intervening bagi *locus of*



*control* dan lingkungan kerja, karena mempunyai pengaruh yang kecil sehingga dampaknya tidak begitu nampak atau berpengaruh.

- 3) Upaya untuk meningkatkan kinerja lebih efektif melalui *locus of control*.

## G. Implikasi manajerial

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian menunjukkan untuk variabel *locus of control* dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , artinya variabel *locus of control* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bila *LOC* ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat serta peningkatan tersebut bermakna. Implikasi dari temuan ini dapat direkomendasikan sebagai berikut:

- a. Guru hendaknya melakukan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya yang meliputi pekerjaan pokok sebagai guru maupun pekerjaan lain yang dibebankan kepadanya sebagai tugas tambahan.
- b. Guru hendaknya memahami benar tentang tugas pokok dan fungsinya sehingga akhirnya guru mendapat hasil dari penyelesaian pekerjaannya.
- c. Guru hendaknya memiliki kepercayaan diri bahwa sebenarnya dengan kemampuan dan kompetensinya, semua pekerjaan yang dilakukan mampu diselesaikan dengan baik.
- d. Hendaknya guru memahami target yang harus dicapai dari pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sehingga setiap tindakan yang dilakukan berorientasi pada pencapaian tujuan dan peningkatan hasil pekerjaan.
- e. Perlu adanya kesadaran dari para guru bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia untuk itu perlu disyukuri karena untuk memperoleh pekerjaan ini membutuhkan perjuangan.
- f. Perlu adanya pemahaman bahwa bekerja semata-mata tidak berorientasi pada mendapatkan uang, tetapi perlu ada pemahaman bahwa mendapatkan uang dari pekerjaan

merupakan dampak dari apa yang sudah dikerjakan.

- g. Kepala sekolah perlu memberikan dorongan kepada para guru bahwa kesulitan apapun pekerjaan yang harus dikerjakan, akan dapat diselesaikan jika diusahakan dengan memaksimalkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki.
- h. Hendaknya guru perlu memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini merupakan hasil upaya guru itu sendiri tanpa ada campur tangan orang lain bahkan orang yang mempunyai kedudukan atau jabatan tinggi.
- i. Guru hendaknya memiliki pola pikir bahwa jika ingin mendapat kesempatan promosi jabatan bukan semata-mata karena pemberian seorang atasan atau karena sedang bernasib baik, tetapi karena guru dapat menunjukkan kinerja yang baik sebagai guru.
- j. Guru hendaknya dapat memahami siapa yang menjadi rekan kerjanya dan harus dengan siapa pekerjaan tersebut dapat dilakukan, selain memahami pekerjaan yang menjadi beban kerjanya.
- k. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan kesempatan yang sama untuk menduduki suatu jabatan atas dasar kinerja yang ditunjukkan oleh guru, dan perlu adanya pemahaman dari guru bahwa penilaian kinerja menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan jabatan.
- l. Guru hendaknya mempunyai prinsip bahwa bekerja bukan semata-mata untuk mendapatkan uang, namun uang diperoleh merupakan dampak dari apa yang sudah dikerjakan.
- m. Guru hendaknya memahami bahwa untuk mendapatkan suatu jabatan yang menurut orang merupakan jabatan terpendang itu memerlukan kerja keras dan jika menghendaki jabatan yang lebih tinggi perlu perjuangan yang keras.
- n. Dalam bekerja, guru hendaknya mempunyai prinsip bahwa apa yang dikerjakan merupakan bentuk pelayanan kepada masyarakat bukan

- semata-mata untuk mendapatkan penghargaan atau hadiah.
- o. Guru hendaknya mempunyai kepercayaan diri bahwa perannya sangat penting bagi atasan sebagai supervisor atau pengawas, sehingga ketika menerima evaluasi dapat menerimanya sebagai bahan masukan untuk peningkatan kinerja.
  - p. Guru yang profesional harus mempunyai pandangan berpikir bahwa keberhasilan seseorang adalah akibat dari kinerja yang profesional dan bukan pada nasib baik, sehingga usaha yang maksimal merupakan suatu keharusan untuk mewujudkannya.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja.
 

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,226 dengan signifikansi  $0,087 > 0,05$  artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru meskipun tidak signifikan. Implikasi dari penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai berikut:

    - a. Kondisi kantor yang nyaman, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang sudah ada dapat dipertahankan agar menimbulkan rasa betah kepada guru dalam menjalankan pekerjaannya.
    - b. Sikap para guru yang saling menerima keberadaan rekan kerja perlu dipertahankan untuk memberikan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga dapat menekan timbulnya *friksi-friksi* yang kurang mendukung penyelesaian pekerjaan serta kebiasaan baik.
    - c. Hubungan atasan dan bawahan perlu dipertahankan yang semuanya dalam rangka penyelesaian pekerjaan.
    - d. Perasaan senang terhadap pekerjaan pada setiap guru perlu dipertahankan sehingga setiap pekerjaan yang menjadi beban kerjanya dilaksanakan dengan baik dan menjadi tantangan tersendiri yang perlu dipecahkan.
    - e. Penghargaan atas pekerjaan baik berupa gaji maupun penghargaan lain seperti kesempatan promosi yang sudah berjalan dapat dipertahankan, selain itu penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dapat dipertahankan.
  3. Kepuasan kerja terhadap kinerja.
 

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung dengan nilai signifikansi  $0,542 < 0,05$ , artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi hasil penelitian yang direkomendasikan sebagai berikut:

    - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki guru mendukung penyelesaian pekerjaan dan usaha peningkatan pengetahuan dapat dilakukan sebagai bentuk peningkatan kualitas guru. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan diperlukan dalam menjalankan tugas guru sehingga dapat berpikir dan bertindak cepat.
    - b. Menempatkan guru sebagai pekerjaan utama dapat menjadi prioritas sehingga siap untuk menghadapi segala kondisi kerja yang dinamis mengingat guru merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan manusia yang berbeda-beda karakter.
  4. *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
 

Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,285 sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar 0,085. Implikasi hasil penelitian yang direkomendasikan sebagai berikut:

    - a. Perlunya sikap positif terhadap pekerjaan yang dimiliki pada saat ini sehingga dapat mendorong para guru untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang.
    - b. Perlu adanya perubahan pola pikir bahwa untuk meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga profesional dibutuhkan kemauan dari dalam diri guru itu sendiri. Dengan demikian kinerja guru akan lebih meningkat.
    - c. Pegawai harus mempunyai inisiatif meskipun tidak ada perintah atau memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan di luar rutinitas. Perlunya respon positif dari semua pegawai jika ada pegawai yang mempunyai inisiatif meskipun kecil dan terlihat berbeda dari yang lain. Tiap usaha inisiatif pegawai hendaknya diasumsikan ber-

- landaskan itikat baik, selama belum terbukti sebaliknya.
- d. Pimpinan perlu bertindak jeli untuk dapat melihat latar belakang inisiatif dari karyawan apakah memang berlandaskan itikat baik atau hanya untuk mendapatkan pujian. Namun jika inisiatif tersebut memang dilakukan dalam usaha peningkatan mutu, maka perlu adanya dukungan moral tanpa adanya tekanan-tekanan.
  - e. Menunjukkan kinerja dengan didasari inisiatif, selama dalam batas kewenangan yang diberikan akan lebih dihargai daripada menunjukkan kinerja tanpa inisiatif. Kinerja yang ditunjukkan dengan adanya inisiatif kerja lebih baik dan seharusnya lebih dihargai oleh pimpinan, dibandingkan dengan kinerja yang ditampilkan tanpa melakukan inisiatif kerja. Seorang pimpinan harus mampu menunjukkan kepada karyawannya bahwa pimpinan lebih menghargai kinerja karyawan yang ditampilkan dengan adanya usaha inisiatif kerja daripada kinerja karyawan yang ditampilkan tanpa usaha inisiatif kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu pimpinan perlu mendorong karyawannya untuk menunjukkan usaha-usaha inisiatif kerja agar dapat mendorong kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memperlancar dan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.
  - f. Atasan tidak perlu secara berlebihan menyatakan bertanggung jawab atas segala bentuk keberhasilan kerja ataupun kehadiran berbagai situasi dan kondisi yang tidak menguntungkan karyawan, dan hendaknya ikut bertanggungjawab atas segala kegagalan kerja ataupun kehadiran berbagai situasi dan kondisi yang tidak menguntungkan karyawan.
  - g. Karyawan dibiasakan untuk ikut bertanggungjawab atas segala bentuk hasil kerja, baik yang berupa keberhasilan maupun kegagalan. Pimpinan harus membiasakan karyawan untuk ikut bertanggung jawab atas segala bentuk hasil kerja yang dicapainya. Bentuk tanggung jawab lainnya adalah dengan memberikan penghargaan pada karyawan yang bersangkutan dan mengingatkannya bahwa keberhasilan ini sebaiknya tidak hanya untuk hari ini saja, tetapi harus dipupuk dan dikembangkan.
  - h. Dengan demikian diharapkan karyawan mau dan memiliki inisiatif untuk memperbaiki semua kesalahan yang terjadi sehingga hasil kerja yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal.
5. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,528 dan pengaruh kepuasan terhadap kinerja sebesar sebesar 0,085 diperoleh koefisien 0,270
- a. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan dambaan semua pegawai untuk dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu diciptakannya lingkungan kerja yang lebih dapat meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan dan sesama bawahan yang harmonis menjadi faktor pendukung terciptanya suasana kerja yang menyenangkan. Dengan demikian keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai sangat tinggi. Hubungan antar personal hendaknya dilakukan dengan tulus tidak hanya pada hubungan yang dapat dilihat namun juga dapat dirasakan sampai pada hubungan batin yang akrab atau mengeluarkan.
  - c. Peran pimpinan di sini sangat besar untuk menciptakan suasana kekeluargaan yang mendarahdaging. Keakraban yang terjadi tidak sekedar kesenangan atau hubungan semu, namun lebih didasarkan pada saling membutuhkan.
  - d. Hubungan kerja dengan sesama pegawai yang harmonis dapat menjadi daya dukung kenyamanan bekerja. Seorang pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman jika suasana hati juga nyaman dan tenang. Oleh karena itu, perlu adanya hubungan yang tulus antar pegawai baik sesama guru maupun karyawan non guru.

- e. Kepuasan kerja tidak hanya kepuasan yang didapatkan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas. Organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai dengan cara: memberikan kompensasi yang proporsional, menyakinkan sikap terhadap pekerjaan yang dimiliki, menciptakan situasi kerja yang nyaman serta memberikan kesempatan untuk maju/promosi. Perlu adanya persepsi kepuasan kerja yang sama baik dari dilihat dari sudut pandang pegawai maupun organisasi.

## H. Kesimpulan dan Saran

### 1. Kesimpulan

- a. Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :
- 1) *Locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten.
  - 2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten
  - 3) *Locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten
  - 4) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten
  - 5) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten
- a. 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
- b. Berdasarkan uji yang dilakukan dapat dihitung nilai  $R^2$  adalah 0,827 atau 82,7% artinya bahwa model dengan

persamaan ini, variabel independen (*locus of control*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 82,7% sisanya sebesar 17,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model seperti: kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja.

- c. Hasil uji dengan analisis jalur menunjukkan:

- 1) Pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- 2) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- d. Dari ketiga variabel yaitu *locus of control*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja adalah variabel *locus of control* yaitu sebesar 0,373.

### 2. Saran

Sesuai dengan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan berkaitan dengan *locus of control*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Klaten, sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya *locus of control* dari para guru di SMK Negeri 4 Klaten. *LOC* ini dapat dicapai dengan penciptaan pola pikir bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia dan perlu adanya sikap profesional sehingga dalam menjalankan pekerjaan selalu berorientasi pada kualitas proses dan hasil.
- b. Perlu adanya suasana kerja yang dapat mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesadaran tanpa ada tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan perasaan terpaksa, misalnya dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja dan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dan men-

- jadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja secara obyektif.
- c. Hubungan antar personal yang sudah dilakukan sebaiknya dipertahankan dan perlu ditingkatkan sehingga terjalin hubungan yang mendarahdaging atau kekeluargaan.
  - d. Menempatkan karyawan sesuai potensi yang dimilikinya serta menentukan batas-batas pekerjaan yang jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan antara sesama pegawai.
  - e. Perlunya meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, dan sesama bawahan ke tingkat yang lebih demokratis sehingga pegawai lebih dianggap sebagai rekan kerja.
  - f. Hasil temuan penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan pada penelitian mendatang agar lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja

## J. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Semarang: UNDIP.
- Alvaro Amaral Menezes. 2008. *Analisis Dampak Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Penelitian Terhadap Internal Auditor di Jawa Tengah)*. Semarang: UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bany. 2006. *Pengaruh Locus of Control, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pelayanan Pegawai pada Unit Pelayanan Terpadu Pemerintah Kota Surakarta*. Surakarta: UMS.
- Danim. S. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Dedi Supriyadi. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Nusa Karya.
- Depdiknas. 2005. *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru)*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas. Jakarta
- Djamarah, Syaiful Bahri, Zain, Aswan. 2000. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Invancevich, and Donelly. 1997. *Organization*, Ninth Edition, Irwin Inc
- Hani Handoko. 1997. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-UEM.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi. Jakartas* : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nachrowi, D Nachrowi, 2006, *Pendekatan Populer dan Praktis: Ekonometrika untuk analisis ekonomi dan keuangan*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nanang Fatah 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pariarta Westra.at.all. 1977. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Mandar Maju.
- Spector, P. E. 1988. *Development of the work locus of control scale. Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004, *Statistika Untuk Ekonomi & Keuangan Modern. Jakarta: Penerbit Salemba Empat*.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gava Medi*.
- Uhar Suharsaputra 2008. *Penelitian Manajemen Pengembangan Kinerja Guru*. Disertasi Promosi Doktor Ilmu Pendidikan UPI Bandung. Tidak Diterbitkan. Bandung
- W.F. Connell.1974. *Menjadi Guru Yang Profesional*. The Foundation of Education. Terjemahan. Edisi Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

---

Widayat. 2004. **Metode Penelitian Pemasara.**  
**Malang:** UMM.

Wikipedia. 2011. **Kinerja.** Free Encyclopedia.  
www.wikipedia.com (26 November 2011)