

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU TETAP GLOBAL INSANI ISLAMIC SCHOOL BEKASI**

**Sulistyorini Rindahyati<sup>1</sup> & Siswoyo Haryono<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Psikolog Sekolah GIIS Bekasi & <sup>2</sup>Guru Besar MSDM UMY

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel *Internal Locus of Control*, budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian dilaksanakan pada Global Insani Islamic School Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian survai dengan mengumpulkan informasi dari responden menggunakan kuesioner yang terstruktur dan terpola sesuai dengan kebutuhan serta mengacu pada judul penelitian. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah variabel *Internal Locus of Control* (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan variabel kompetensi profesional (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) sebagai variabel tak terikat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ; 1) pengaruh variabel *Internal Locus of Control* terhadap kompetensi profesional, 2) pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional, 3) pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja, 4) pengaruh *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja guru dan 5) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas atau hubungan pengaruh. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling yang dioperasikan melalui program Smart-PLS versi 3.0. Untuk pengujian parsial digunakan uji t hitung. Sedangkan untuk menguji secara simultan digunakan uji F hitung.

Hasil analisis statistik menyimpulkan bahwa : 1) terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap kompetensi profesional guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi, 2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi 3) terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi, 4) terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi dan 5) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi

**Kata kunci :** *internal locus of control*, budaya organisasi, kompetensi profesional dan kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dunia pendidikan saat ini telah mendapat tantangan dan persaingan dalam menghasilkan kualitas pendidikan yang diharapkan mampu berperan secara global. Pengaruh globalisasi ini dicirikan dengan adanya berbagai promosi yang ditonjolkan melalui fasilitas-fasilitas yang tersedia. Hal ini mendapat respon dari kelompok jasa pendidikan yang lain melalui penawaran jasa pendidikan dengan beragam atribut dan kepentingan. Tuntutan dalam meningkatkan pendidikan sekarang ini perlu memperhitungkan penambahan sumber daya manusia khususnya guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas.

Permasalahan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan adalah kepuasan kerja guru. Oleh karena itu manajemen perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja tersebut akan membuat manajemen lembaga pendidikan bisa mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga tuntutan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru bisa terpenuhi sesuai dengan tujuan manajemen lembaga pendidikan. Selain itu kepuasan kerja guru yang tinggi adalah sebagai kunci keberhasilan pendidikan dan keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Oleh sebab itu, untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di lingkungan pendidikan sering kali berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, di antaranya faktor yang berhubungan dengan *internal locus of control*, faktor yang berhubungan dengan budaya organisasi, dan faktor yang berhubungan dengan kompetensi.

Individu yang memiliki *internal locus of control* berkeyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya. Pengaruh positif *internal locus of Control* dengan pencapaian kepuasan kerja seseorang adalah merupakan keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-kegagalan ataupun keberhasilan keberhasilannya dikarenakan oleh pengaruh dirinya sendiri.

Berdasarkan dari semua uraian pada latar belakang di atas, maka studi ini mengkaji bagaimana “Pengaruh *Internal Locus of Control*, Budaya Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, data empiris dari Litbang SDM Lembaga Pendidikan Global Insani Islamic School dan atas pengamatan sementara ada beberapa masalah yang muncul antara lain :

- 1) Keinginan untuk maju dan ahli dibidangnya belum optimal datang dari personel guru
- 2) Lingkungan kerja yang dirasa masih tersekat-sekat atau berkelompok
- 3) Kemampuan profesional sebagai guru perlu ditingkatkan

- 4) Dengan kemampuan yang belum maksimal guru mengharapkan penghargaan yang tinggi

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah *Internal Locus of Control* mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School.
- 2) Apakah Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School.
- 3) Apakah Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.
- 4) Apakah *Internal Locus of Control* mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.
- 5) Apakah Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School.
- 3) Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.
- 4) Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.
- 5) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.

## **TINJAUAN TEORI**

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

Rotter (1986) dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *Internal Locus of Control* sebagai tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Internal Locus of Control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan/perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Sedangkan *Eksternal Locus of Control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1986). Menurut Kreitner dan Kinicki (2003), *Internal Locus of Control* menggambarkan keyakinan individu

bahwa individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya.

Dalam penelitian ini *Internal Locus of Control* dioperasikan sebagai konstruk internal-external *Internal Locus of Control* yang mengukur keyakinan seseorang atas kejadian yang menimpa kehidupannya. *Internal Locus of Control* adalah individu yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. Sedangkan *Eksternal Locus of Control* adalah individu yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya (Rotter, 1966 dalam Frucot dan Shearon, 1997). Dengan demikian seseorang yang mempunyai *Internal Locus of Control* memiliki tingkat keyakinan yang lebih kuat. Mereka merasa lebih mampu untuk mengatasi berbagai kesulitan atau apapun permasalahan yang timbul dalam kehidupannya.

Individu yang mempunyai *Internal Locus of Control* menurut Kreitner dan Kinicki (2003), menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik daripada kondisi sebelumnya. Oleh karena itu akan memiliki perasaan gelisah, khawatir atau cemas yang lebih kecil terhadap masalah yang dihadapinya. Sebaliknya seseorang yang mempunyai *Eksternal Locus of Control* merasa kurang mampu untuk menghadapi masalah-masalah yang timbul pada dirinya. Mereka sering beranggapan bahwa suatu kegagalan merupakan sesuatu yang berada diluar batas kemampuannya dan sering merasa kurang mampu untuk mengatasi kegagalan tersebut.

Berdasarkan uraian teori-teori di atas dapat disintesis *internal locus of control* adalah merupakan keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Frucot dan Shearon, 1997). Dengan dimensinya adalah:

- 1) *Internal locus of control* yang mempunyai indikator :
  - a) Menunjukkan motivasi yang besar
  - b) Memiliki inisiatif yang tinggi
  - c) Mempunyai harapan dan usaha yang tinggi
  - d) Prestasi mengarah pada penghargaan yang berarti
  - e) Mempunyai kepuasan tersendiri atas prestasi yang diraih dari kerja kerasnya

## **2. Budaya Organisasi.**

Budaya organisasi adalah salah suatu wujud anggapan yang dimiliki diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Pedler *et al.*, dalam Dale (2003 : 62) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah merupakan sebuah kegiatan yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri. Hasil studi Khandekar and Sharma (2006) bertujuan menunjukkan peran budaya organisasi yang semakin penting bagi kinerja organisasi.

Budaya memiliki sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, hal ini berperan sebagai penentu batas-batas, artinya kultur menciptakan perbedaan atau distingsi

antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. kedua, hal ini memuat rasa identitas anggota organisasi. Ketiga, budaya memfalisitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu. Keempat, budaya meningkatkan stabilitas system social. Kultur merupakan perekat social yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan, dan terakhir budaya bertindak sebagai mekanisme *sense-making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dn perilaku karyawan. (Robbins, 2007).

Berdasarkan beberapa teori-teori yang suah dikemukakan di atas dapat disintesis pengertian dari Budaya Organisasi adalah orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan (Hofstede, 1990). Untuk mengukur variabel budaya organisasi terdapat 4 indikator yang berpengaruh terhadap budaya organisasi : 1) Profesionalisme, 2) Percaya Pada Rekan, 3) Keteraturan, dan 4) Integrasi.

1) Indikator Profesionalisme :

- a) Setiap anggota organisasi mau dan berani mengambil risiko, sangat dinamis dan entrepreneurial
- b) Komitmen pada inovasi dan pengembangan. Selalu fokus pada hal-hal yang paling mutakhir
- c) Setiap anggota organisasi sangat kompetitif dan berorientasi pada hasil.
- d) Terdapat prosedur formal untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan, sangat terkontrol dan terstruktur
- e) Penciptaan tantangan baru, mencoba hal-hal baru dan mencari peluang baru.
- f) Menekankan pada ketahanan dan stabilitas, efisiensi, kontrol dan kelancaran operasional.

2) Indikator Percaya pada Rekan :

- a) Organisasi ini merupakan tempat pribadi, seperti keluarga besar dan orang-orangnya saling berbagi satu sama lain
- b) Yang menjadi perekat organisasi ini adalah kesetiaan dan kepercayaan bersama. Komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi
- c) Kepercayaan tinggi, keterbukaan , partisipasi dan selalu melibatkan setiap karyawan
- d) Hal yang dapat mempersatukan dalam organisasi ini adalah peraturan dan kebijakan formal. Memelihara kelancaran jalannya organisasi merupakan hal yang penting.

3) Indikator Keteraturan :

- a) Organisasi selalu memberikan bimbingan, bersifat sebagai mentor dan fasilitator
- b) Organisasi membawa anggota menjadi entrepreneurship (kewirausahaan), inovatif dan berani mengambil risiko
- c) Organisasi konsisten memotivasi agar agresif dan berfokus pada pencapaian hasil

- d) Organisasi ini menjalankan peran sebagai koordinator, mengorganisir, dan memelihara efisiensi.
- 4) Indikator Integrasi :
- a) Bercirikan kerja tim , kesepakatan (konsensus) dan partisipatif
  - b) Organisasi ini bercirikan berani mengambil risiko, inovatif, memberikan kebebasan dan keunikan pada setiap individu
  - c) Secara Holistik berusaha kompetitif, dengan tuntutan (demand) yang tinggi dan pencapaian hasil
  - d) terciptanya rasa aman pada anggota, adanya keseragaman, dapat diprediksi dan stabilitas hubungan

### **3. Kompetensi Profesional.**

Menurut McClelland (Robbins, 2001 : 173) ada 4 komponen kompetensi professional, yaitu;

- 1) Mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia
- 2) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya
- 3) Mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya
- 4) Mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar

Menurut Syah (2000:203) kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya.

Adlan (2000:32) mengemukakan bahwa : Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, kompetensi professional guru dibagi dalam tiga bagian yaitu

- 1) Kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu.
- 2) Kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan
- 3) Kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku, seperti membimbing dan menilai.

Kunandar (2007: 58) :mengemukakan bahwa : Kompetensi Profesional guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di dalam kelas. Kompetensi Profesional guru terdiri dari :

- 1) Menguasai bahan pelajaran,
- 2) Mengelola program belajar mengajar,
- 3) Mengelola kelas,

- 4) Menggunakan media atau sumber belajar,
- 5) Menguasai landasan kependidikan,
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar,
- 7) Menilai prestasi belajar,
- 8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan,
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran

Berdasarkan uraian teori-teori di atas dapat disintesis Kompetensi Profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya. Kompetensi ini berkaitan dengan *knowledge* atau pengetahuan seseorang pada bidangnya, *experience* atau pengalaman kerja, sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk.

Kompetensi profesional mempunyai dimensi diantaranya adalah ; 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakter.

1. Dimensi Pengetahuan mempunyai indikator; a. kemampuan penguasaan bahan ajar, b. kemampuan mengelola program belajar, c. kemampuan mengelola kelas yang diampu.
2. Dimensi Keterampilan mempunyai indikator; a. kemampuan menggunakan media/sumber belajar, b. kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
3. Dimensi Pengalaman mempunyai inikator; a. kemampuan mengenal fungsi dan program layanan BP, b. kemampuan menguasai landasan kependidikan, c. kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
4. Dimensi Karakter mempunyai indikator; a. kemampuan menilai prestasi siswa dalam pembelajaran, b. kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

#### **4. Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.



Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan. Smith et al (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

Berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan di atas dapat disintesis Kepuasan kerja sebagai tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi (Robbins, 1996). Pengukuran variabel kepuasan kerja menurut Celluci, et al (1978 dalam Fuad Mas'ud, 2004) terdapat 4 dimensi diantaranya ; 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Kesempatan Promosi, 3) Rekan Sekerja, 4) Supervisi.

1. Dimensi pekerjaan itu sendiri, mempunyai indikator ; a. pekerjaan menyenangkan, b. sesuai keahlian, c. mengembangkan kemampuan dan d. lingkungan fisik.
2. Dimensi kesempatan promosi, mempunyai indikator ; a. promosi, b. peraturan, c. penghargaan dan d. rotasi.
3. Dimensi rekan sekerja, mempunyai indikator ; a. dukungan teman, b. interaksi, c. sosialisasi dan komunikasi d. kegiatan di luar KBM.
4. Dimensi supervisi, mempunyai indikator ; a. pengawasan yang dilakukan, b. mengkomunikasikan tugas, c. keputusan pimpinan dan d. supervisi.
5. Dimensi pendapatan/gaji, mempunyai indikator ; a. insentif, b. gaji dan c. pemenuhan hak dasar.

### **Hipotesis Penelitian.**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian tesis adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kompetensi Profesi Pada Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi.
- 2) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesi pada Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi.
- 3) Terdapat pengaruh Kompetensi Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi.
- 4) Terdapat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi.

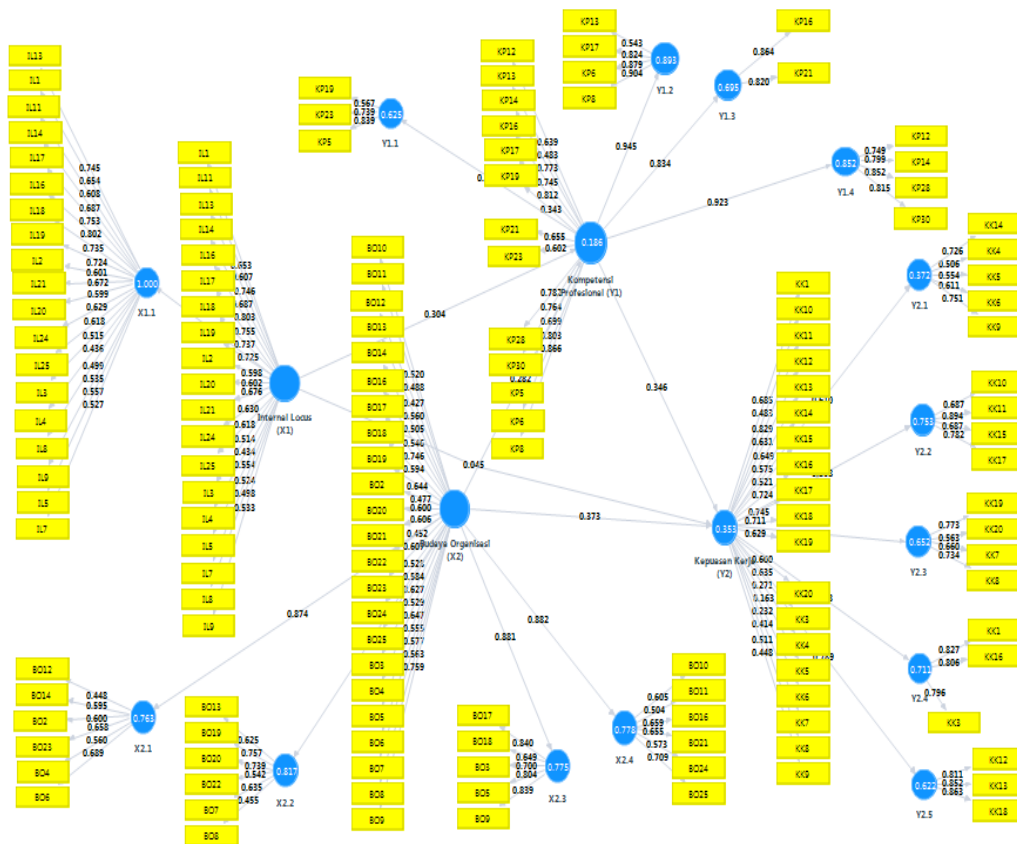


5) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Global Insani Islamic School Bekasi.

### Hasil Penelitian.

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) ada beberapa tahapan analisis yang dilakukan, tahapan analisis awal dengan Smart-PLS.

Validitas indikator dilihat dari nilai *Loading Factor* (LF). Sesuai aturan umum (*rule of thumb*), nilai LF indikator  $\geq 0,7$  dikatakan valid. Namun demikian, dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai LF antara **0,5 - 0,6** masih dapat diterima (Yamin dan Kurniawan, 2011:202). Sedangkan Wijaya dan Mustafa (2012:124) menjelaskan bahwa nilai kritis LF berbeda-beda kriterianya, namun beberapa ahli menyarankan minimal **0,4**. Dan dalam penelitian ini menggunakan pendapat terakhir yaitu **0,4** untuk nilai *Loading Factor* (LF). Untuk indikator yang mempunyai LF di bawah **0,4** akan di *drop* dari penelitian selanjutnya. Dan berikut adalah gambar *outer loadings* yang sudah *fit*, seperti terlihat pada gambar. di bawah ini :



Berdasarkan gambar di atas *Output* Koefisien Jalur Fit di atas dapat terlihat sudah tidak terdapat indikator yang mempunyai *loading factor* (LF) di bawah 0,4, sehingga kemudian dapat disimpulkan sebagai model yang sudah fit. Dengan demikian dapat digunakan sebagai analisis dalam menjawab hipotesis penelitian. Tahap selanjutnya sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan pengujian untuk reliabilitas konstruk terlebih dahulu.

Evaluasi terhadap nilai reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk harus  $\geq 0,7$ . Pada di bawah ini dapat di simpulkan bahwa untuk nilai *Cronbach's Alpha* semua konstruk pada penelitian ini lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan semua indikator konsisten dalam mengukur konstraknya.

**Table Hasil Pemeriksaan Reliabilitas Konstruk**

No	Construct/Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	R <sup>2</sup>
1	<i>Internal Locus of Control</i> (X1)	0,926	0,915	
2	Budaya Organisasi (X2)	0,918	0,906	
3	Kompetensi Profesional (Y1)	0,925	0,909	0,186
4	Kepuasan Kerja (Y2)	0,896	0,878	0,353

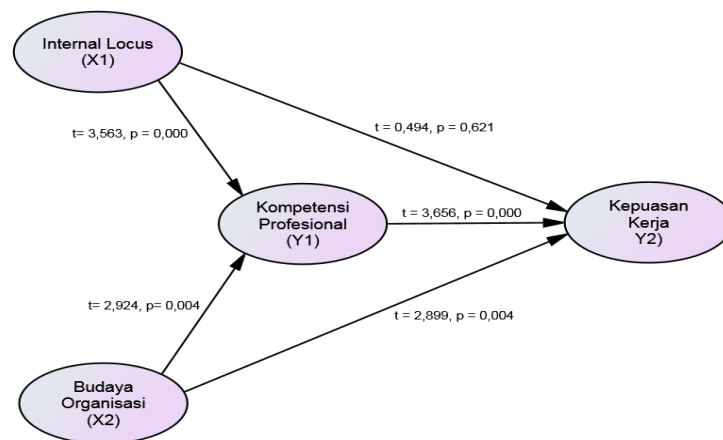
Sumber : Data primer diolah peneliti.

## Evaluasi Model Struktural

Pada tahap ini evaluasi model struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai *t statistic* dengan melihat *out put* dari *options Calculate PLS → Bootstrapping* untuk melihat nilai *T Statistic*. Dimana indikator yang memiliki nilai **T Statistic**  $\geq 1,96$  (Ada yang membulatkan menjadi **2**) dikatakan valid. Indikator juga dapat dikatakan valid jika memiliki **P Value**  $\leq 0,05$ . Hasil berdasarkan pengolahan PLS adalah seperti terlihat pada di bawah ini.

### Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y2)	0.373	0.356	0.129	2.899	0.004
Budaya Organisasi (X2) -> Kompetensi Profesional (Y1)	0.282	0.273	0.096	2.924	0.004
Budaya Organisasi (X2) -> X2.1	0.874	0.872	0.039	22.418	0.000
Budaya Organisasi (X2) -> X2.2	0.904	0.902	0.030	30.559	0.000
Budaya Organisasi (X2) -> X2.3	0.881	0.881	0.040	22.088	0.000
Budaya Organisasi (X2) -> X2.4	0.882	0.879	0.035	25.037	0.000
Internal Locus (X1) -> Kepuasan Kerja (Y2)	0.045	0.037	0.091	0.494	0.621
Internal Locus (X1) -> Kompetensi Profesional (Y1)	0.304	0.307	0.085	3.563	0.000
Internal Locus (X1) -> X1.1	1.000	1.000	0.000	5,024.879	0.000
Kepuasan Kerja (Y2) -> Y2.1	0.610	0.656	0.078	7.805	0.000
Kepuasan Kerja (Y2) -> Y2.2	0.868	0.857	0.049	17.555	0.000
Kepuasan Kerja (Y2) -> Y2.3	0.807	0.818	0.031	25.901	0.000
Kepuasan Kerja (Y2) -> Y2.4	0.843	0.820	0.086	9.844	0.000
Kepuasan Kerja (Y2) -> Y2.5	0.789	0.772	0.084	9.433	0.000
Kompetensi Profesional (Y1) -> Kepuasan Kerja (Y2)	0.346	0.327	0.095	3.656	0.000
Kompetensi Profesional (Y1) -> Y1.1	0.790	0.788	0.047	16.878	0.000
Kompetensi Profesional (Y1) -> Y1.2	0.945	0.945	0.011	87.720	0.000
Kompetensi Profesional (Y1) -> Y1.3	0.834	0.828	0.041	20.535	0.000
Kompetensi Profesional (Y1) -> Y1.4	0.923	0.925	0.018	51.238	0.000



## Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Internal Locus of Control* semakin tinggi pula kompetensi profesional guru tetap Global Insani Islamic School. Koefisien korelasi untuk pengaruh kedua variabel ini diperoleh berdasarkan nilai *t statistic* adalah  $3.563 \geq 1,96$ , dan P value  $0,000 \leq 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional guru tetap Global Insani Islamic School. Hal ini mempunyai arti semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kompetensi profesional guru tetap Global Insani Islamic School. Koefisien korelasi untuk

pengaruh kedua variabel ini diperoleh berdasarkan nilai *t statistik* adalah  $2.924 \geq 1,96$ , dan P value  $0,004 \leq 0,05$ .

3. **Terdapat pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.** Hal ini mempunyai arti semakin baik kompetensi profesional semakin baik pula kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School. Koefisien korelasi untuk pengaruh kedua variabel ini diperoleh berdasarkan nilai *t statistik* adalah  $3.656 \geq 1,96$ , dan P value  $0,000 \leq 0,05$ .
4. **Tidak terdapat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.** Koefisien korelasi untuk pengaruh kedua variabel ini diperoleh berdasarkan nilai *t statistik* adalah  $0,494 \leq 1,96$ , dan P value  $0,621 \geq 0,05$ . Hal ini mempunyai arti bahwa *Internal Locus of Control* pada Global Insani Islamic School sudah baik, namun masih bisa ditingkatkan.
5. **Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja guru tetap Global Insani Islamic School.** Hal ini mempunyai arti semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School. Koefisien korelasi untuk pengaruh kedua variabel ini diperoleh berdasarkan nilai *t statistik* adalah  $2.899 \geq 1,96$ , dan P value  $0,004 \leq 0,05$ .

## Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas berikut ini diajukan saran-saran kepada pengambil keputusan di Global Insani Islamic School Bekasi, antara lain:

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi, disarankan lebih meningkatkan kompetensi profesional guru. Adapun salah satu caranya adalah dengan meningkatkan keterampilan, dalam hal ini kemampuan guru dalam mengelola interaksi dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.
2. Dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru tetap Global Insani Islamic School Bekasi, disarankan lebih meningkatkan *internal locus of control*. Dengan salah satu caranya adalah guru harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

## Daftar Pustaka.

Asfar Amir, Syahrir (2014). Dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri Pariaman. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmkpp/article/download/1905/2010>.

Frucot, Veronique and Winston T. Shearon. 1991, "Budgetary Participation, Locus of

Fuad Mas'ud, 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi. Badan

Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction". The Accounting Review, Vol. 66. No 1, January, p: 80-99

Hofstede, G., Bram Neuijen, Denise Daval Ohayv and Geert Sanders, 1990. "Measuring

Henry Simamora, 1997. Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .

Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases".  
Administrative Science Quarterly, Vol. 35, p: 286- 316.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Mc Graw Hill  
Education. Jakarta.

Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Rotter, J.B. 1986. "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control for

Psychological Dimensionsof Organizational Behavior. Macmillan Publishing Company,  
Singapura