

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, EFIKASI DIRI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SEKOLAH ISLAM TERPADU KABUPATEN BIREUEN

Bakhtiar^{1*)} dan M. Yusuf²

¹ Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen- Aceh

² Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: bakhtiar.mujahidnyaemak@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.347

Article history

Received:
August 26, 2023
Revised:
September 6, 2023
Accepted:
September 7, 2023

Page:
26 - 37

Keywords::

Locus of control,
self-efficacy,
spiritual intelligence,
job satisfaction,
teacher performance

ABSTRACT: *This research was conducted on teachers at the Integrated Islamic School in Bireuen District using a quantitative method with an associative type and using path analysis. Based on the results of the study (1) with a structural model between locus of control, self-efficacy and spiritual intelligence on job satisfaction. Partially, locus of control has a significant effect on teacher job satisfaction, as well as the aspect of self-efficacy has an effect on teacher job satisfaction, and spiritual intelligence has a significant effect on teacher job satisfaction. (2) From the structural model between Locus of control, self-efficacy and spiritual intelligence on teacher performance. So partially Locus of control has a significant effect on teacher performance. In addition, self-efficacy has a significant effect on teacher performance, and spiritual intelligence has a significant effect on teacher performance. (3) Job satisfaction has a significant and positive effect on teacher performance. Job satisfaction can mediate the effect of locus of control on teacher performance. Likewise, job satisfaction can mediate the effect of self-efficacy on teacher performance and job satisfaction can mediate the effect of spiritual intelligence on teacher performance. (4) Locus of control, self-efficacy and spiritual intelligence jointly affect teacher job satisfaction and locus of control, self-efficacy and spiritual intelligence jointly influence teacher performance in Integrated Islamic Schools in Bireuen District.*

ABSTRAK: Penelitian dilakukan terhadap guru pada Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Bireuen menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif dan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, maka (1) dengan model struktural antara *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, demikian pula aspek efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, serta kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (2) Dari model struktural antara *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Maka secara parsial *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Juga efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru. Demikian juga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. (4) *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.

Pendahuluan (*Introduction*)

Maraknya pendirian sekolah berbasis Islam Terpadu (SIT) membuka nuansa baru pengembangan sekolah bermutu di kemudian hari. Umumnya sekolah ini didirikan pihak swasta dan masyarakat yang peduli akan pendidikan berkualitas dengan nuansa plus yakni berkarakter islamis. Sehingga rata-rata lulusan SDIT mampu menghafal satu juz Alquran, sedangkan SMPIT dan SMAIT lebih dari dua juz. Ini merupakan

bagian yang tidak terpisahkan dengan konsep sekolah merdeka dengan penerapan kurikulum merdeka dan sekolah penggerak pastinya.

Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) di Indonesia berawal dari lima satuan sekolah dasar yang berdiri pada 1993 di wilayah Jabodetabek. SIT ini terus berkembang di beberapa daerah ditinjau dari, termasuk di kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sendiri terdapat 10 unit Sekolah Islam Terpadu yakni; SMPIT Azkiya Bireuen, SD IT Azkiya Bireuen, SD IT Al-Fatih Bireuen, SD IT Khairul Ummah Gandapura, TK IT Azkiya Bireuen, TK IT Peusijek Hate Peusangan, TK IT Khairul Ummah Gandapura, PAUD IT Azzayan Samalanga, PAUD IT Bintang Bireuen dan PAUD IT Peusijek Hate Peusangan.

Menyadari pentingnya masyarakat ikut juga membantu tercapainya tujuan pendidikan nasional, maka sekolah Islam Terpadu menyiapkan guru yang profesional dan berkemampuan dengan kompetensinya yang berbasis kinerja. Karena, peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya yang pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh pekerjaan itu (Rivai, 2005).

Mengutip beberapa ahli dan teori dalam manajemen pendidikan serta hasil-hasil penelitian, bicara kepuasan kerja dan kinerja tidak berdiri sendiri. Sangat terkait dengan upaya dan usaha yang diciptakan sehingga pegawai ataupun guru mampu memiliki kinerja yang baik. Hal ini, seperti dikatakan Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja bisa didukung dari faktor intrinsik atau personal guru yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu. Juga faktor ekstrinsik, seperti kepemimpinan, tim atau rekan kerja, serta juga sistem kerja dan fasilitas.

Kinerja bagian dari tujuan guru, disamping kepuasan bekerja. Karena kinerja guru akan optimal dijalankan oleh guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*), yakni keadaan emosional memandang pekerjaan (Handoko, 2000). Jadi peningkatan kinerja pegawai banyak didasarkan oleh kondisi - kondisi tertentu (Falikhatun, 2003) diantaranya faktor kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya di sekolah, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, efikasi diri juga *locus of control*.

Setiap individu memiliki keyakinan (*locus of control*) dan persepsi sesuatu yang mempengaruhi dirinya, karena *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” (Rotter dalam Ayudiaty, 2010). Konsep *locus of control* dari perilaku bekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil kontrol internal atau eksternal sehingga karyawan merasa puas akan kinerjanya (Falikhatun, 2003).

Di lain hal, efikasi diri dan kecerdasan spritual guru sebagai pendidik dan orangtua asuh peserta didik di Sekolah IT suatu yang perlu disentuh juga. Efikasi diri merupakan sejauhmana perkiraan tentang kemampuan yang dirasakan seseorang. Efikasi diri itu akan berkembang beransur-ansur secara terus menerus sering meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Menurut Bandura dalam Nailul (2013) terdapat empat aspek *self efficacy* meliputi: Orientasi pada tujuan, Orientasi kendali kontrol, banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi apapun, dan lama seseorang akan bertahan dalam menghadapi hambatan yang ada. Penelitian Indrawati (2014) menemukan ada pengaruh kuat *self esteem* dan *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga riset Cherian dan Jacob (2013) membuktikan aspek efikasi diri berdampak signifikan pada kinerja.

Disamping itu kecerdasan spritual seorang pendidik bagian yang perlu diperhatikan. Hasil penelitian Sa'diyah (2011), terdapat hubungan yang erat antara kecerdasan spritual dan kinerja. Bisa dipahami, karena kecerdasan spritual merupakan moral manusia, kemampuan menyesuaikan diri. Kecerdasan spritual adalah tentang pendekatan holistic kehidupan kegunaan, kesadaran diri, belas kasih, kreativitas, kemampuan berfikir, kemampuan untuk alasan keluar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan mengambil studi kasus pada sekolah islam terpadu (SIT) di Kabupaten Bireuen, dengan judul

“pengaruh *Locus of Control*, Efikasi Diri dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru”.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Locus of Control

Wahyuni, dkk (2016) dari risetnya mengungkap pegawai yang dapat memberdayakan *locus of control*, sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang berimbas pada kepuasan dan kinerja yang baik pula.

Oleh karenanya menurut Robbins (2007), elemen yang dapat dijadikan indikator untuk *locus of control* adalah adanya kepercayaan diri, usaha kerja keras pegawai atau guru, dan kepercayaan akan adanya takdir.

Menurut Rotter, *locus of control* adalah gambaran keyakinan individu mengenai sumber penentu prilakunya, yang didasari oleh aspek potensi perilaku, harapan, unsur penguat dan suasana psikologis (Ghufronet. et al, 2011). Dan hasil penelitian Ratnawati (2018) menunjukkan terdapat kaitan antara *locus of control*, kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja guru.

Efikasi diri dan Kinerja guru

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksanakan tugas. Hal ini menurut Atkinson (1995) dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti sifat tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungannya, ataupun informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Robbins dan Cuolter (2013) menyatakan, “*self efficacy is an individual’s belief that he or she is capable of performing a task*”. Dengan efikasi diri dapat memanfaatkan secara optimal setiap pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuannya.

Penelitian Rohman Hidayatul Attoriq (2020) membuktikan terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sedang. Hal ini mendukung teori Jhon B. Miner, bahwa: *in the goal setting view, self- efficacy raises the level of set goal, reinforces commitment to these goals, and thus enhances the level of performance*. Dalam melihat penetapan tujuan, efikasi diri menaikkan tingkat penetapan tujuan, memperkuat komitmen untuk tujuan-tujuan ini, dan dengan demikian meningkatkan tingkat kinerja.

Kecerdasan Spritual dan Kinerja guru

Kecerdasan spritual harus menjadi gaya hidup dan kepribadian guru. Zohar dan Marshall (2001) menjelaskan tanda-tanda orang yang kecerdasan spritual berkembang dengan baik diantaranya; memiliki tingkat kesadaran, bersikap fleksibel dalam menyesuaikan diri, mampu menghadapi dan memanfaatkan penderitaan dan memiliki kecenderungan untuk bertanya untuk memperoleh kebenaran, kemudian menjadi mandiri.

Oleh karenanya, menurut Tasmara (2001) bahwa aspek kecerdasan spritual yang harus ada adalah sifat Shiddiq sebagai dimensi kecerdasan ruhaniah terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah. Lalu aspek istiqomah, sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian. Dari sikap istiqamah, akan tampak bahwa guru mempunyai tujuan, mempunyai visi yang jelas dan dihayatinya sebagai penuh kebermaknaan. Lalu muncul kreativitas, yaitu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu melalui gagasan-gagasannya yang segar, mampu melakukan deteksi dini. Juga akan selalu menghargai waktu, sabar dan fathanah yang diartikan sebagai kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu serta yang paling penting adanya sifat amanah.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian yang difokuskan terhadap guru pada Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Bireuen. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian berupa kuantitatif dengan jenis asosiatif. Menurut Marwan dkk (2023) penelitian kuantitatif menggunakan data sampel yang diperoleh melalui kuesioner atau instrumen penelitian lainnya, dengan analisis statistik untuk membuktikan (menguji) hipotesis.

Hal yang akan di uji berkaitan dengan pengaruh variabel independen yaitu *Locus of Control*, Efikasi Diri dan Kecerdasan Spiritual guru terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel Kinerja guru sebagai variabel dependent. Dengan konsep variabel dan dimensinyadinyatakan berikut ini.

Tabel 1. Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Sumber: Mangkunegara, 2009)
<i>Locus of Control</i> (X ₁)	1. Locus of control internal 2. Locus of control eksternal (Sumber: Robbins, 2007)
Efikasi Diri (X ₂)	1. Magnitude 2. Generality 3. Strength (Sumber: Hasbi, 2016)
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	1. Tingkat kesadaran yang tinggi 2. Kemampuan bersikap fleksibel 3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan 4. Keengganan dari kerugian yang tidak perlu 5. Kualitas hidup diilhami visi dan nilai-nilai 6. Memiliki kecenderungan mencari jawaban yang benar 7. Menjadi mandiri (Sumber: Zohar & Marshal, 2001)
Kepuasan Kerja (Z)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap supervisor (Sumber: Mas'ud, 2004)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

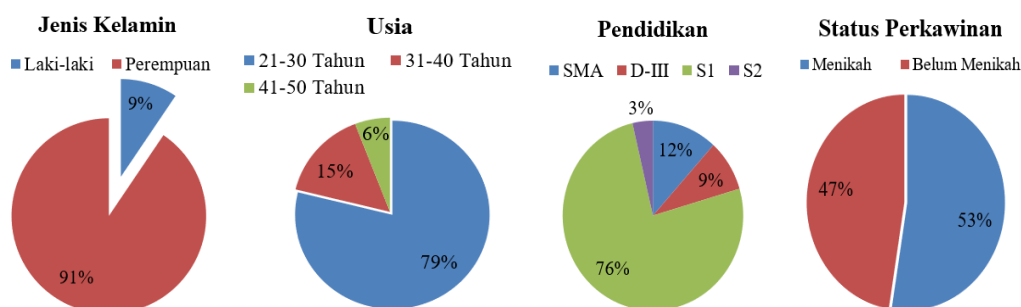
Populasi pada penelitiannya adalah semua guru pada Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Bireuen pada tahun 2023, dengan sebaran disajikan pada tabel 2. Sampel penelitian diambil khusus guru dengan status tetap ada Yayasan sekolah yang diamati yakni sejumlah 137 guru.

Tabel 2 Jumlah Populasi

No	Nama Sekolah	Populasi (Jumlah Guru)	
		Tetap	Tidak Tetap
1	SMP IT Azkiya Bireuen	11 Orang	2 Orang
2	SD IT Azkiya Bireuen	26 Orang	5 Orang
3	SD IT Al-Fatih Peusangan	19 Orang	4 Orang
4	SD IT Khairul Ummah Gandapura	10 Orang	-
5	TK IT Azkiya Bireuen	14 Orang	2 Orang
6	TK IT Peusijuek Hate Peusangan	20 Orang	10 Orang
7	TK IT Khairul Ummah Gandapura	14 Orang	2 Orang
8	PAUD IT Azzayan Samalanga	4 Orang	-
9	PAUD IT Bintang Bireuen	11 Guru	-
10	PAUD IT Peusijuek Hate	8 Orang	2 Orang
	Total	137 Orang	27 Orang

Sumber: SIT Kabupaten Bireuen, 2023

Dengan Karakteristik guru tersebut digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Karakteristik Guru sebagai responden penelitian

c. Alat Analisis

Analisis pembuktian hipotesis dan analisis solusi masalah digunakan analisis jalur, dimana ada dugaan ketiga variabel eksogen yakni *Locus of Control*, Efikasi Diri dan Kecerdasan Spiritual guru terjadi kausalitas. Dengan analisis jalur dapat terungkap besarnya pengaruh langsung suatu variabel maupun tidak langsung dengan melalui variabel lain (Marwan, dkk, 2023). Untuk analisis ini, harus dipenuhi persyaratannya yakni skala ukur data minimal interval. Juga terpenuhinya persyaratan analisis yakni model linier dan berdistribusi normal, tidak terjadi heterosiditas (Syahril dan Win K, 2021).

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1). Uji Keabsahan Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrument penelitian yakni kuesioner yang akurat dan handal perlu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan mengkorelasikan setiap item dengan total variabelnya. Dari olahan data dengan SPSS, hasil uji validitas dinyatakan berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pearson Correlation	Koefisien Correlation	Ket
<i>Locus of Control</i>			
X1.1	0,644	>0,3	Valid
X1.2	0,660	>0,3	Valid
X1.3	0,743	>0,3	Valid
X1.4	0,523	>0,3	Valid
X1.5	0,565	>0,3	Valid
X1.6	0,509	>0,3	Valid
Efikasi Diri			
X2.1	0,652	>0,3	Valid
X2.2	0,728	>0,3	Valid
X2.3	0,618	>0,3	Valid
X2.4	0,635	>0,3	Valid
X2.5	0,619	>0,3	Valid
X2.6	0,406	>0,3	Valid
Kecerdasan Spiritual			
X3.1	0,702	>0,3	Valid
X3.2	0,724	>0,3	Valid
X3.3	0,660	>0,3	Valid
X3.4	0,660	>0,3	Valid
X3.5	0,696	>0,3	Valid
X3.6	0,700	>0,3	Valid
X3.7	0,574	>0,3	Valid
X3.8	0,541	>0,3	Valid
Kepuasan Kerja			

M.1	0,766	>0,3	Valid
M.2	0,677	>0,3	Valid
M.3	0,747	>0,3	Valid
M.4	0,677	>0,3	Valid
M.5	0,712	>0,3	Valid
M.6	0,668	>0,3	Valid
M.7	0,612	>0,3	Valid
M.8	0,413	>0,3	Valid
Kinerja			
Y.1	0,546	>0,3	Valid
Y.2	0,602	>0,3	Valid
Y.3	0,497	>0,3	Valid
Y.4	0,491	>0,3	Valid
Y.5	0,697	>0,3	Valid
Y.6	0,700	>0,3	Valid

Dan juga uji reliabilitas, yang mengacu pada konsistensi hasil skor pada butir yang terdapat pada kuesioner menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan dipastikan nilainya diatas 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Locus of Control	0,659	Reliabel
Efikasi Diri	0,654	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,813	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja	0,626	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

2). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

a). Uji Normalitas

Analisis jalur sebagai mana juga dalam Regresi dipastikan data dan model berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov 1,015 dengan probabilitas 0,254 (Asymp. Sig. (2-tailed)). Data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$. Oleh karena nilai $p = 0,254$ bermakna data terdistribusi secara normal.

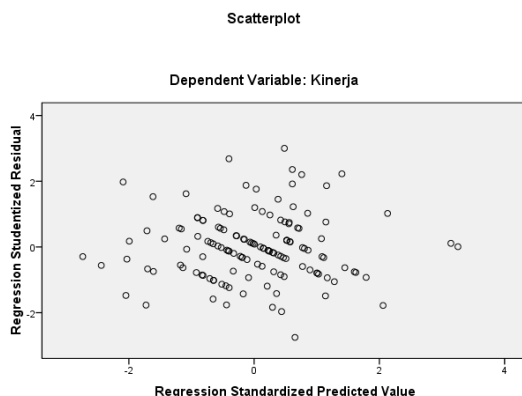
Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29728778
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.254

Uji Heteroskedastisitas

Yakni untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas melihat pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2.

Terlihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas dicapai. Karena dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random).



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

3). Hasil Analisis Jalur

a). Uji Model Struktur-1

Dalam analisis jalur substruktural model pertama ini untuk mengukur besaran pengaruh *locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Untuk melihat besaran pengaruh masing-masing variabel bebas (*locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual) terhadap variabel (kepuasan kerja) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Regresi Model Struktural Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.171	.721		3.011	.003
Locus of Control	.219	.129	.151	1.692	.039
Efikasi Diri	.103	.135	.068	1.764	.044
Kecerdasan Spiritual	.154	.080	.162	1.926	.046
Adjusted R Square	: 537				

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, maka persamaan untuk struktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,151X_1 + 0,068X_2 + 0,162X_3$$

- Koefisien jalur X_1 sebesar 0,151 menyatakan bahwa jika variabel *locus of control* yang meliputi kepercayaan diri, usaha/kerja keras, dan kepercayaan akan adanya takdir guru meningkat, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja.
- Koefisien jalur X_2 sebesar 0,068 menyatakan bahwa jika variabel efikasi diri yang meliputi *magnitude, generality dan strenght* guru meningkat, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja.
- Koefisien jalur X_3 sebesar 0,162 menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan spiritual yang meliputi mempunyai kesadaran diri, mempunyai visi, fleksibel, berpandangan holistik, melakukan perubahan, sumber inspirasi dan refleksi diri guru meningkat, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja.
- Juga diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,537 berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% ditentukan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

b). Uji Model Struktural - 2

Dalam model kedua ini untuk mengukur besaran pengaruh *locus of control*, efikasi diri, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Untuk melihat besaran pengaruh masing-masing variabel bebas (*locus*

of control, efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja) terhadap variabel (kinerja) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Model Struktural Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.220	.469		.468	.641
Locus of Control	.526	.082	.447	6.399	.000
Efikasi Diri	.305	.085	.249	3.584	.000
Kecerdasan Spiritual	.086	.051	.111	1.680	.045
Kepuasan Kerja	.177	.055	.217	3.235	.002
Adjusted R Square	: 0,421				

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, maka persamaan untuk struktur 2 adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,447X_1 + 0,249X_2 + 0,111X_3 + 0,217Z$$

- Koefisien jalur X_1 sebesar 0,447 menyatakan bahwa jika variabel *locus of control* yang meliputi kepercayaan diri, usaha atau kerja keras dan kepercayaan akan takdir pada guru lebih ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru.
- Koefisien jalur X_2 sebesar 0,249 menyatakan bahwa jika variabel efikasi diri seperti *magnitude*, *generality* dan *strength* pada guru lebih ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru.
- Koefisien jalur X_3 sebesar 0,111 menyatakan bahwa jika variabel kecerdasan spiritual seperti mempunyai kesadaran diri, mempunyai visi, fleksibel, berpandangan holistik, melakukan perubahan, sumber inspirasi dan melakukan refleksi diri pada guru lebih ditingkatkan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru.
- Koefisien jalur Z sebesar 0,217 menyatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap supervisor (atasan) diberikan kepada guru ditingkatkan lagi, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru.
- Pada output Model Summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,421 berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *locus of control*, efikasi diri, kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% ditentukan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

4). Pengujian Hipotesis Penelitian

a). Pengujian secara langsung/Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Yang menjadi kriteria adalah dengan membandingkan antara nilai signifikan $< 0,05$, dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $\alpha = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independent) berhubungan dengan variabel terikat (dependent). Adapun hasil pengujian hipotesis langsung disajikan sebagai berikut :

Tabel 8. Hubungan Langsung Antar Variabel

Variabel Laten		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Locus of Control	→ Kepuasan Kerja	1.692	1,656	.039
Efikasi Diri	→ Kepuasan Kerja	1.764	1,656	.044
Kecerdasan Spiritual	→ Kepuasan Kerja	1.926	1,656	.046
Locus of Control	→ Kinerja	6.399	1,656	.000
Efikasi Diri	→ Kinerja	3.584	1,656	.000
Kecerdasan Spiritual	→ Kinerja	1.680	1,656	.045
Kepuasan Kerja	→ Kinerja	3.235	1,656	.002

- Locus of control* berpengaruh pada kepuasan kerja, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,692 > 1,656$). Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$: $1,764 > 1,656$). Dan kecerdasan spiritual berpengaruh pada kepuasan kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$: $1,926 > 1,656$).

- *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,399 > 1,656$). Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,584 > 1,656$) dan Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,680 > 1,656$).
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,235 > 1,656$).

b). Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara *locus of control*, efikasi diri, kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Untuk melihat pengaruh efek mediasi, terlebih dahulu harus melihat seberapa besar pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh keseluruhan. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode path analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 9

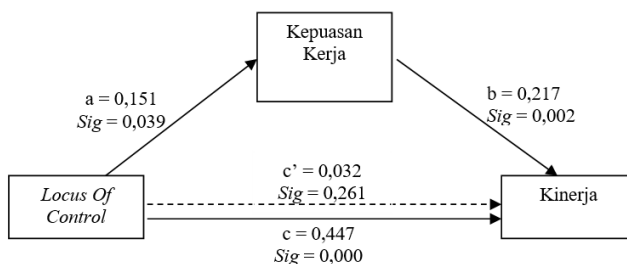
Tabel 9. *Standardized Direct, Indirect dan Total Effects*

Hipotesis	Pengaruh Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total	Hasil
H ₁	X ₁ Terhadap Y ₁	0.151			Diterima
H ₂	X ₂ Terhadap Y ₁	0.068			Diterima
H ₃	X ₃ Terhadap Y ₁	0.162			Diterima
H ₄	X ₁ Terhadap Y ₂	0.447			Diterima
H ₅	X ₂ Terhadap Y ₂	0.249			Diterima
H ₆	X ₃ Terhadap Y ₂	0.111			Diterima
H ₇	Y ₁ Terhadap Y ₂	0.217			Diterima
H ₈	X ₁ Thd Y ₂ Melalui Y ₁		(0.151) x (0.217)= 0.032	(0.447) + (0.032)= 0.479	Diterima
H ₉	X ₂ Thd Y ₂ Melalui Y ₁		(0.068) x (0.217)= 0.014	(0.249) + (0.014)= 0.263	Diterima
H ₁₀	X ₃ Thd Y ₂ Melalui Y ₁		(0.162) x (0.217)= 0.035	(0.111) + (0.035)= 0.146	Diterima

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan *Sobel test*. Penjelasan mengenai hubungan variabel predikter (X), mediator (Z) dan keluaran (Y), dijelaskan sebagai berikut:

(1). Mediasi kepuasan Kerja Antara *locus of control* Terhadap Kinerja

Hasil pengujian efek mediasi Kepuasan Kerja yang memediasi hubungan antara variabel eksogen (*locus of control*) dengan variabel endogen (kinerja) ditampilkan dalam bentuk Gambar sebagai berikut:



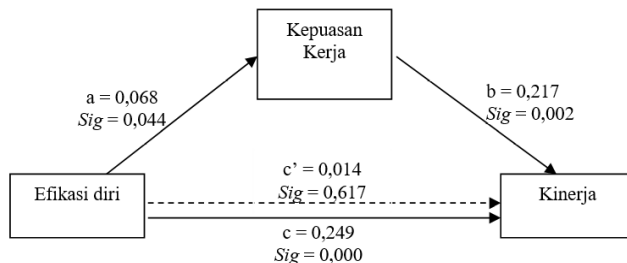
Gambar 3. Hasil Uji Efek Mediasi Variabel *Locus Of Control* - Kepuasan Kerja – Kinerja

Berdasarkan Gambar 3 dan Kriteria Mediasi disimpulkan bahwa kesemua koefesien jalur langsung (a, b, dan c), adalah signifikan, namun jalur c' tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan *full mediation* atau dengan kata lain variabel Kepuasan Kerja memediasi secara *full mediation* hubungan antara *locus of control* terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian menyebutkan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap Kinerja Guru, maka peran *Locus Of Control* dalam meningkatkan Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

(2). Mediasi kepuasan Kerja Antara Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Hasil pengujian efek mediasi Kepuasan Kerja yang memediasi hubungan antara variabel eksogen (efikasi diri) dengan variabel endogen (kinerja) ditampilkan dalam bentuk Gambar sebagai berikut:



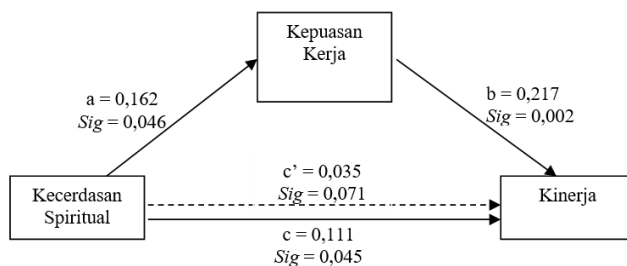
Gambar 4. Hasil Uji Efek Mediasi Variabel Efikasi diri - Kepuasan Kerja – Kinerja

Dari deskripsi gambar diatas disimpulkan bahwa kesemua koefisien jalur langsung (a, b, dan c), adalah signifikan, namun jalur c' tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja memediasi secara *full mediation* hubungan antara efikasi diri terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyebutkan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap Kinerja Guru, maka peran efikasi diri dalam meningkatkan Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

(3). Mediasi Kepuasan Kerja Antara Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Hasil pengujian efek mediasi Kepuasan Kerja yang memediasi hubungan antara variabel eksogen (Kecerdasan Spiritual) dengan variabel endogen (kinerja) ditampilkan dalam bentuk Gambar sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil Uji Efek Mediasi Variabel Kecerdasan Spiritual - Kepuasan Kerja – Kinerja

Berdasarkan gambar, disimpulkan bahwa kesemua koefisien jalur langsung (a, b, dan c), adalah signifikan, maka variabel Kepuasan Kerja memediasi secara *full mediation* hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini menyebutkan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap Kinerja Guru, maka peran kecerdasan spiritual dalam meningkatkan Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

c). Pengaruh Total (Total Effect)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh pengaruh total antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,151 dan terhadap kinerja sebesar 0,479. Selanjutnya efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,068 dan terhadap kinerja sebesar 0,263. Selanjutnya kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja sebesar 0,162 dan terhadap kinerja sebesar 0,146. Demikian pula pengaruh total antara kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,217.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Berdasarkan model struktural antara *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja. Maka secara parsial, *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, demikian pula aspek efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, serta kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.
- 2) Berdasarkan model struktural antara *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru. Maka secara parsial *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Juga efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.
- 4) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru. Demikian juga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.
- 5) *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen.
- 6) *Locus of control*, efikasi diri dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Atkinson, J.W. (1995). *Pengantar Psikologi* (terjemahan Nurdjanah dan Rukmini). Jakarta. Erlangga
- 2) Ayudiaty. (2010). *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Islam sebagai variabel moderating (studi pada karyawan tetap bank Jateng Semarang)*. Universitas Diponegoro, Semarang
- 3) Bandura, Albert. (1977). *Self- Efficacy in Changing Societies*. NewYork. Cambridge University Press
- 4) Cherian, Jacob dan Jolly Jacob (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8 14, pp: 80-88
- 5) Falikhatun. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, Lokus Of Control Dan Penerapan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. *Emprika*. Vol. 16. No.2 Desember. 263-281
- 6) Ghufron, Nur dan Rini R. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-ruzz. Media.
- 7) Halimatus Sa'diyah (2011). Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Pasir Pengaraian. *Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*
- 8) Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- 9) Hasbi, (2016). Pengaruh Perilaku Pimpinan, Lingkungan Kerja dan Locus of Control terhadap Self Efficacy dan Kinerja Pegawai. *Tesis*. Universitas Malikussaleh. Lhokseumawe
- 10) Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- 11) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- 12) Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- 13) Ratnawati, (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Guru Sekolah Sukma Bangsa dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Universitas Malikussaleh*. Lhokseumawe
- 14) Rivai, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- 15) Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta

- 16) Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* 15th Ed. New Jersey: Pearson, hlm:436
- 17) Rohman Hidayatul Attoriq (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja PNS Guru SMAN Wilayah II Jakarta Pusat, *Mozaic Islam Nusantara, Journal.unusia.ac.id*
- 18) Sanjaya, E. dan Indrawati, D. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas*, 3(1), 205-224
- 19) Syahril dan Konadi W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kab Bireuen. *Jurnal indOmera* 2(4), September 2021
- 20) Tasmara T. (2001). *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta : Gema Insani Pers.
- 21) Wahyuni, E.S, Taufik T, Ratnawati V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Program Studi Magister Akutansi Universitas Riau. *Jurnal Manajemen Vol XX No. 02*
- 22) Zohar dan Marshall, Ian. (2001). *SQ: Kecerdasan Spiritual. Terjemahan (SQ) Spiritual Intelligence-The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Pustaka.