

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI INSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU

THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND INTRINSIC MOTIVATION ON JOB SATISFACTION TEACHER

N Karnati^{1a} dan I Sibawaihin²

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

² SMK 35 Jakarta, Jl. Kerajinan No. 42 kecamatan Taman Sari, Jakarta Barat

^a Korespondensi: Neti Karnati, Email: netiyupan@yahoo.com

(Diterima: 14-02-2017; Ditelaah: 15-02-2017; Disetujui: 29-03-2017)

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the effect of locus of control (*loc*) and intrinsic motivation on job satisfaction teacher. It was a quantitative research in 4 schools located in the middle school at district Klapanunggal, Bogor regency. The research used a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 106 teachers as the respondents which were selected in a simple random way. The result of this study are: (1). There is a positive direct effect of locus of control (*loc*) on job satisfaction. (2). There is a positive direct effect of intrinsic motivation on job satisfaction, and (3). There is a positive direct effect of locus of control (*loc*) on intrinsic motivation.

Keywords: intrinsic motivation, job satisfaction, locus of control (*loc*), teacher.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control (loc)* dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada 4 lokasi Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan metode survey dengan analisis jalur untuk menguji hipotesis. Terdapat 106 guru sebagai responden yang ditentukan secara acak sederhana. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja, dan (3) Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control (loc)* terhadap motivasi intrinsik.

Kata kunci: guru, kepuasan kerja, *locus of control (loc)*, motivasi intrinsik.

Karnati N dan I Sibawaihin. 2017. Pengaruh *locus of control* dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Sosial Humaniora* 8(1): 29 - 36.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang berorientasi *profit* atau *nonprofit*, tentu berkeinginan agar sumber daya manusia yang direkrutnya memiliki produktivitas kerja yang baik demi mendukung ketercapaian

tujuan organisasi. Namun, untuk dapat memperoleh kinerja yang maksimal dari seluruh SDM dalam organisasi merupakan hal yang tidak sederhana, banyak hal yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja hendaknya dirasakan oleh seluruh SDM yang terlibat didalam sebuah organisasi, bukan hanya

beberapa gelintir orang saja. Kepuasan kerja dapat dirasakan apabila setiap pegawai dapat memberikan upaya yang maksimal dalam menjalankan kinerjanya, dan ia pun mendapatkan *benefit* yang sesuai atas usahanya tersebut, serta pengakuan kualitas dari pimpinannya.

Guru adalah salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Didin Haribudin selaku ketua Pokjawas Menengah Pembina Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor mengenai permasalahan yang secara umum terjadi pada guru Madrasah Tsanawiyah di Wilayah Kerja Kantor Pengawas Kabupaten Bogor ditemukan: "insentif guru honorer yang diberikan oleh kepala instansi lembaga tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan, fasilitas yang diberikan oleh sekolah masih minim diantaranya alat peraga sehingga guru kesulitan dalam mengajar, serta tidak adanya penghargaan khusus yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru yang berprestasi padahal dia sudah maksimal dalam melakukan semua tugas guru." Hasil temuan di atas menguraikan bahwa terdapat gejala pada guru menunjukkan kepuasan kerja guru yang masih rendah. Hal ini yang mengidentifikasi bahwa pada sekolah dimana pendidikan sebagai sektor yang sangat berpengaruh untuk pembangunan bangsa dapat terganggu.

Pola kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh bahkan sangat

menentukan terhadap kepuasan kerja guru. Kepala Sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Namun kenyataannya sekarang hubungan antar guru dan kepala sekolah lebih banyak bersifat birokratis dan administrative, sehingga tidak mendorong terbangunnya suasana dan budaya profesional akademik. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial) di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa.

Dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kepuasan kerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kepuasan kerja guru kearah yang lebih baik. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu. Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan penjelasan Herzberg (dalam Armstrong (2006) menjelaskan bahwa. "*two group of factors affect job satisfaction (1) those instrinsic to the work it self (2) those extrinsic to the job (extrinsic motivator or hygiene factors) such as pay and working conditions*". Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik terkait pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik dari pekerjaan (faktor

hygiene/pemelihara) seperti upah dan kondisi kerja.

MATERI DAN METODE

Materi

Kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang dianutnya. Hal ini sebagaimana dikutip dari Mullins (2010). Bahwa, *"job satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean different things to different people.* Dipandang bahwa kepuasan kerja adalah hal yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam konsep, artinya kepuasan kerja bagi satu individu dapat berbeda arti dengan kepuasan kerja bagi individu lainnya. James L. Gibson (2012) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai berikut, *"job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs based on the work environment, such as supervisor's style policies and prosedurs, work group affiliation, working condition and fringe benefit."* Kepuasan kerja adalah sikap bahwa individu memiliki sekitar pekerjaannya. Hal itu merupakan hasil persepsinya terhadap pekerjaan yang didasarkan pada faktor faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan, gaya pengawas, prosedur dan kebijakan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan keuntungan.

Robert L. Mathis (2011) menyatakan *"job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experiences."* Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan mengalami perasaan yang positif ketika memikirkan pekerjaan atau tugas-tugasnya

selama bekerja, sebaliknya orang dengan kepuasan kerja rendah, akan mengalami perasaan negatif ketika memikirkan pekerjaannya. Edwin a. Locke (2009) menulis *"job satisfaction is the result of an appraisal of one's performance against one's goals"* Kepuasan kerja adalah hasil dari suatu penilaian dari kinerja seseorang terhadap tujuannya. Menurut Jek dan Britt (2009) *"job satisfaction is an employees overall evaluation of his or her job as favorable or unfavorable."* Kepuasan pada dasarnya merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang dapat dinilai melalui perasaan, pikiran, dan perilakunya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja rajin, selalu hadir tepat waktu dan berusaha menjadi pegawai yang loyal terhadap pekerjaannya.

James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, dan Robert Konopaske (2012) menulis, *"job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs based on the work environment, such as supervisor's style policies and prosedurs, work group affiliation, working condition and fringe benefit"* kepuasan kerja adalah sikap bahwa individu memiliki sekitar pekerjaannya. Hal itu merupakan hasil persepsinya terhadap pekerjaan yang didasarkan pada faktor faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan, gaya pengawas, prosedur dan kebijakan, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan keuntungan. John B. Miner (2005:63) berpendapat bahwa *"job satisfaction is viewed as an outgrowth of achievement, recognition (verbal), the work itself (challenging), responsibility, and advancement (promotion).* Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari prestasi, pengakuan (lisan), pekerjaan itu sendiri (menantang), tanggung jawab, dan kemajuan (promosi).

Ian Rothmann dan Cary Cooper (2008) mencatat, *"job satisfaction is the result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important."* Kepuasan kerja adalah hasil dari

persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kondalkar (2007) menjelaskan "*job satisfaction is a major factor to analyze performance of an individual towards his work*" Kepuasan kerja merupakan faktor utama untuk menganalisis kinerja individu terhadap karyanya. Griffin dan Moorhead (2014) mendefinisikan kepuasan bahwa "*job satisfaction is the extent to which person is gratified or fulfilled by his or her work.*" Bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasa terpuaskan atau tercukupi oleh pekerjaannya.

Berdasarkan uraian konsep di atas maka dapat disintesisasikan kepuasan kerja adalah ungkapan emosional yang tercermin dalam sikap dan hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya baik perasaan senang atau kurang menyenangkan, dengan indikator: (1) perasaan senang atas pekerjaan, (2) perasaan terhadap perolehan gaji, (3) perasaan terhadap penghargaan, (4) perasaan terhadap pengawasan, dan (5) perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

Locus of Control (LOC)

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori belajar sosial, merupakan suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Menurut Gibson, *et. al.* (2012), "*locus of control, a personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers.*" *Locus of control* adalah suatu karakteristik personalitas yang menggambarkan seseorang memiliki kontrol di dalam kehidupan yang berasal dari dalam dirinya. Oleh karena itu, mereka disebut sebagai faktor internal. Sedangkan

seseorang yang memiliki keyakinan bahwa kehidupan dikontrol oleh faktor-faktor eksternal disebut faktor eksternal.

Mullins (2010) menjelaskan bahwa, "*locus of control: the extent to which an individual perceives that his/her behaviour has a direct impact on the outcomes which result from that behavior.*" *Locus of control*: sejauh mana seorang merasakan bahwa perilakunya memiliki dampak langsung dari hasil perilakunya tersebut. Sinha (2008:386) menjelaskan, "*locus of control signifies one's belief that the events of life are either shaped by one's efforts and abilities (internal control) or by fate or powerful others (external control).*" *Locus of control* signifikan dengan keyakinan seseorang bahwa peristiwa-peristiwa dalam kehidupan dibentuk oleh upaya dan kemampuan seseorang disebut dengan control internal, sedangkan oleh nasib atau orang lain disebut dengan kontrol eksternal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesisasikan LOC adalah kendali diri dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal dengan indikator yaitu: (1) kemandirian dalam bekerja, (2) mengendalikan situasi disekitarnya (3) bertanggungjawab dalam bekerja, dan (4) dapat mengontrol diri.

Motivasi Intrinsik

Menurut Hellrigel dan Slocum (2011) "*motivation represent the forces acting or within a person that cause the person to behave in a specific, goal-direct manner.*" Motivasi merupakan gaya dorong pada atau didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk berperilaku, cara yang diarahkan pada tujuan tertentu. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang baik yang berasal dari dalam (motivasi intrinsik) maupun luar seseorang (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datang dari dalam diri sendiri, seperti seseorang akan berusaha melakukan pekerjaan karena ia merasa senang dan mendapatkan kepuasan atas usahanya.

Motivasi ekstrinsik adalah rangsangan yang datang dari luar diri sendiri, seperti seseorang akan bekerja keras jika diberi imbalan atau sesuatu yang memberikan kepuasan.

Menken (2007) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai berikut: *"intrinsic motivation refers to motivation that comes from inside an individual rather than from any external or outside reward such as money or grades. The motivation comes from the pleasure one gets from the task itself or from the sense of satisfaction in completing or even working on task."* Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, bukan dari penghargaan yang berasal dari luar, seperti uang atau pangkat. Motivasi intrinsik berasal dari kepuasan seseorang atas pekerjaannya. Seseorang dengan motivasi intrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Orang yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara.

Berdasarkan pendapat keduanya menjelaskan seseorang akan termotivasi secara ekstrinsik ketika pekerjaan itu membuatnya tertarik dan terlibat hingga memberikan keterikatan dan memberikan tantangan tersendiri baginya, Dengan adanya hal tersebut maka akan tercipta motivasi yang berdampak kepada semangat dan gairah dalam pekerjaannya. Sedangkan ketika seseorang termotivasi secara ekstrinsik dengan kenaikan gaji, tindakan disiplin, hukuman, kritik pujian dan hadiah hal tersebut tidak akan bertahan lama karena motivasi ini berasal dari luar dalam diri seseorang bukan dari dalam diri seseorang.

William (2009) mengistilahkan motivasi intrinsik dengan *internal motivation* yaitu, *"internal motivation is motivation that comes from the job it self rather than from outside rewards, such as a raise or praise from the boss. If workers feel that performing the job well is itself rewarding, then the job has internal motivation. Statements such as "I get a nice sense of accomplishment " or "I feel good about my self and what I'm producing"*

are examples of internal motivation" Motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan bukan berasal dari penghargaan dari luar dirinya seperti kenaikan gaji atau pujian dari atas. Jika pekerja merasa bahwa mengerjakan tugas dengan baik merupakan "hadiah" tersendiri, maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memberikan motivasi intrinsik. Kalimat seperti "saya merasa puas dengan apa yang sudah saya capai "atau" saya merasa puas terhadap diri saya dan apa yang sudah saya lakukan" merupakan contoh dari motivasi intrinsik.

Richard L. Daff (2008) juga menjelaskan bahwa *"motivation is a challenge for managers because motivation arises from within employees and typically differs for each person."* Motivasi merupakan tantangan bagi manajer karena motivasi muncul dari dalam karyawan dan biasanya berbeda untuk setiap orang. P. Silverthorne, V. G. Kondalkar (2005) berpendapat bahwa *"motivation is defined as "inner burning passion caused by need, wants and desire which propels an individual to exert his physical and mental energy to achieve desired objectives."* Motivasi didefinisikan sebagai "gairah terbakar batin yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk mengerahkan energi fisik dan mental untuk mencapai tujuan yang diinginkan."

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan indikator (1) adanya keinginan mengembangkan diri (2) mengatasi tekanan dalam bekerja (3) tantangan berprestasi (4) pekerjaan menarik.

Metode

Penelitian menggunakan metode survei, pendekatan penelitian kuantitatif dan teknik analisis jalur. Penelitian ini dilakukan empat bulan yaitu pada bulan November 2014 sampai dengan Januari 2015. Penelitian dilaksanakan di 4 Madrasah Tsanawiyah yang berada di Kecamatan

Klapanunggal Kabupaten Bogor. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Guru honorer Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor sebanyak 144 guru. Sampel penelitian sebanyak 106 responden. Analisa data untuk pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Locus of Control* (LOC) terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,358$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,253$. Ini memberikan makna LOC akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, and Margaret A. Neale (2002), *"two characteristics that have been of particular interest to organizational researches are locus of control and self esteem, both of which have been shown to have moderating effects on important organizational outcomes, such as job-satisfaction.* Dua karakteristik yang telah menarik khusus untuk penelitian organisasi adalah locus of control dan harga diri, yang keduanya telah terbukti memiliki efek moderasi pada hasil organisasi yang penting, seperti kepuasan kerja.

Menurut Rothmann dan Cooper (2008) *"spectror found that level of perceived control were asociated with high level of job*

satisfaction, commitment and involvement, and low level of stress, absenteeism and turnover."Spektor menemukan bahwa tingkat control yang tinggi dirasakan adalah terkait dengan tingginya tingkat kepuasan kerja, komitmen dan keterlibatan dan rendahnya tingkat stress, ketidakhadiran dan kemangkiran.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,393$ dan koefisien jalur $p_{32} = 0,307$. Ini memberikan makna motivasi intrinsik akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Michael Amstrong (2006), *"the level of job satisfaction is affected by intrinsic and extrinsic motivating factors, the quality of supervision, social relationships with the work group and the degree to which individuals succeed or fail in their work.* kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas supervisi, hubungan sosial dengan kelompok kerja dan tingkat kesukses atau kegagalan dalam pekerjaan.

Menurut Herzberg dalam amstrong (2006) menjelaskan bahwa *"Two group of factors affect job satisfaction (1) those intrinsic to the work it self (2) those extrinsic to the job (extrinsic motivator or hygiene factors) such as pay and working conditions."* Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik terkait pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik dari pekerjaan (faktor hygiene/pemeliharaan) seperti upah dan kondisi kerja.

Pengaruh *Locus of Control* (LOC) terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,341$ dan koefisien jalur $p_{21} = 0,341$. Ini memberikan makna LOC akan berpengaruh langsung terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Menurut Edward L. Deci (1975), *“an internal-control person is one who would tend to be intrinsically motivated in many situations. He believes that he can affect his environment, and he will therefore do many things for the feelings of competence and self-determination which follow from being an effective causal agent”* orang yang mempunyai internal control adalah orang yang akan cenderung termotivasi secara intrinsik dalam banyak situasi. Dia percaya bahwa dia dapat mempengaruhi lingkungan, dan karena itu ia akan melakukan banyak hal untuk berkompetensi dan menentukan nasibnya yang dibarengi oleh hubungan rekan sekerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa LOC yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa motivasi intrinsik yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh langsung positif LOC terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti bahwa LOC yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan motivasi intrinsik.

Implikasi

Dinas Pendidikan di Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor hendaknya meningkatkan pendapatan guru honorer yang sangat jauh dari cukup, serta mengangkat guru-guru honorer yang menjadi PNS. Perlu juga melakukan pengembangan keprofesionalan guru dengan mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan kolektif guru lainnya sehingga guru selalu dapat berkembang dan belajar serta mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat bagi pengembangan karirnya. Kegiatan tersebut diharapkan akan meningkatkan LOC dan motivasi intrinsik yang akhirnya dapat mempertinggi kepuasan kerja guru. Bagi Kepala Sekolah sebagai atasan langsung guru agar memberi kesempatan guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran yang lebih inovatif dengan menyediakan berbagai sarana, alat dan media pembelajaran dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kondusif, sehingga guru dapat menggunakan kemampuan dan keterampilan mengajarnya secara optimal. Penggunaan keberagaman keterampilan dan otonomi dapat mempertinggi kepuasan kerja guru. Kepala Sekolah hendaknya memberikan umpan balik dan bimbingan kepada para guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Bagi para guru honorer Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan klapanunggal Kabupaten Bogor agar memandang bahwa guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, kualitas akan kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diampunya dan kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru yang profesional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut. Bagi para

peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan kepuasan kerja guru karena penelitian ini hanya terbatas pada *locus of control* dan motivasi intrinsik saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael, 2006. A Handbook of Human Resource Management Practice, tenth edition London: Kogan page.
- Deci Edward L, 1975. Intrinsic Motivation , New York: Plenum press.
- Dafh Richard L. 2008. Management , Canada: Thomson Higher Education.
- Gibson James L, Ivancevich John M., Donnelly James H., Jr, dan Konopaske Robert, 2012. Organizations, New York: McGraw-Hill.
- Griffin Ricky W. dan Moorhead Gregory. 2014. Organizational Behaviour: Managing People and Organizations, Eleventh Edition, Mason: South Western Cengage Learning.
- Hellrigel Don & Slocum. 2011. Organizational Behavior, Mason: South Western Cengage Learning.
- Jek Steve M. dan Britt Thomas W. 2008. Organizational Psychology-A Scientist-Practitioner Approach second edition, New Jersey: John Wiley and son, Inc.,
- Kondalkar, V.G. Organizational Behavior 2007. New Delhi: New Age International.
- Locke, John, 2009. Handbook of Principles of Organizational Behavior, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Mullins Laurie J. 2010. Management and Organizational Behaviour Ninth edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Mathis Robert L & John H. Jackson. 2011. Human Resource Management 13 th edition, Mason: South Western Cengage Learning.
- Menken Ivanna. Organizational behavior and leadership manajemen Essential-Organizational and Leadership Guide, h. 208 dari <http://www.emereo.org> (diakses tanggal 14 november 2014).
- Milner John B. 2005. Organizational Behavior , New York: M.E. Sharpe.
- Rothmann Ian dan Cooper Cary. 2008. Organizational and Work Psychology, London: Hodder Education.
- Sinha P Jai B. 2008. Culture and Organizational Behaviour , New Delhi: Sage.
- Silverthorne Colin P. 2005. Organizational Psychology in Cross-Cultural Perspective, New York: New York University.
- Stroh Linda K., Northcraft Gregory B., and Neale Margaret A. 2002. Organizational Behaviour. A Management Challenge, 3rd Edition, Mahwah: New Jersey.