

# PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMPETENSI PROFESIONAL MELALUI SUASANA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PAUH KOTA PADANG

Febrina Anandari<sup>1</sup>; Jhon Veri<sup>2</sup>; Zefriyenni<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia  
Jln. Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145  
E-mail : [feanandari88@gmail.com](mailto:feanandari88@gmail.com) (Koresponding)

**Abstract:** This study analyzes the influence of Locus of Control and Professional Competence on teacher performance, with Work Atmosphere as an intervening variable, in junior high schools in Pauh District, Padang City. Using a quantitative survey approach, data were collected from 88 teachers through questionnaires and analyzed using SEM-PLS with SmartPLS. The findings indicate that Locus of Control and Professional Competence both have a positive and significant effect on Work Atmosphere. However, Locus of Control does not directly affect teacher performance, while Professional Competence has a positive and significant direct effect on performance. Work Atmosphere significantly influences teacher performance and mediates the effects of both Locus of Control and Professional Competence on performance. These results highlight that teacher performance improvement depends not only on individual competence but also on a supportive work atmosphere. Therefore, schools should strengthen organizational climate and systems to optimize teacher performance outcomes.

**Keywords:** *Locus Of Control; Professional Competence; Work Atmosphere; Teacher Performance*

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas proses belajar mengajar, Kinerja guru memiliki arti penting dalam dunia pendidikan karena kualitas hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh sejauh mana guru dapat melaksanakan perannya secara profesional. Guru dengan kinerja yang tinggi akan mampu merencanakan pembelajaran dengan baik, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, serta melakukan evaluasi hasil belajar untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat berdampak pada rendahnya motivasi belajar siswa, capaian akademik yang kurang optimal, serta menurunnya mutu sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, pembahasan tentang kinerja guru perlu ditopang oleh landasan teori yang jelas agar dapat dijadikan rujukan dalam mengukur dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja guru dipengaruhi faktor internal seperti kompetensi profesional dan

locus of control, serta faktor psikologis dan lingkungan kerja. Kinerja mencerminkan keberhasilan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan profesional. Guru berkinerja tinggi menciptakan pembelajaran inovatif dan bermakna, sedangkan kinerja rendah menurunkan kualitas proses serta hasil belajar siswa.

Dalam konteks pendidikan menengah pertama, tantangan guru semakin kompleks seiring dengan implementasi Kurikulum Merdeka, tuntutan pembelajaran diferensiasi, serta karakteristik peserta didik generasi digital. Kondisi ini menuntut guru untuk memiliki kompetensi profesional yang kuat, sikap psikologis yang positif, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan Data uji Kompetensi guru (UKG) terlihat:

**Tabel 1. Perbandingan Nilai UKG dengan Indikator Kinerja Guru SMP Kota Padang**

Perbandingan Nilai UKG dengan Indikator Kinerja Guru SMP Kota Padang

Indikator	Nasional / Provinsi	Kota Padang	Interpretasi
Rata-rata UKG SMP	Nasional: 51,23	Tidak tersedia publik	Kompetensi pedagogik & profesional masih di bawah standar ideal
Rata-rata UKG SMP	Sumbar: 54,68	Tidak tersedia publik	Lebih baik dari nasional
Guru Layak Mengajar	—	95,85% (2022)	Kualifikasi formal sangat baik
Guru Bersertifikasi	—	51,25% (2022)	Sekitar setengah guru tersertifikasi
Rasio Siswa/Guru	Nasional $\pm 16$	Padang $\pm 13$	Beban mengajar relatif rendah
Kehadiran Guru	—	>95% (estimasi Disdik)	Disiplin kerja tinggi

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang. (2023). *Profil pendidikan Kota Padang jenjang SMP*. Dinas Pendidikan Kota Padang.

Berdasarkan data Uji Kompetensi Guru (UKG), rata-rata nilai SMP nasional sebesar 51,23, sementara Sumatera Barat mencapai 54,68. Capaian ini menunjukkan kompetensi pedagogik dan profesional guru masih pada kategori sedang dan belum memenuhi standar ideal. Secara nasional, nilai UKG berfluktuasi dan cenderung menurun dari 2019 ( $\pm 56,7$ ) hingga 2021 ( $\pm 50,64$ ), kemudian meningkat pada 2024 ( $\pm 75$ ) namun kembali turun pada 2025 ( $\pm 68,5$ ). Laporan Kemendikbud (2024) juga mencatat skor kinerja guru SMP rata-rata 75 dari target 85. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara capaian administratif dan kompetensi aktual guru yang perlu segera diperbaiki.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah *Locus of Control* yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kendali atas peristiwa dalam hidupnya. Selanjutnya kompetensi profesional. Penelitian oleh Oktavian (2023:87) menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Atamimi, et.al (2022) *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sipahutar, J.M. (2024), menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, selanjutnya Cahyana, A.B., et.al (2023) menemukan bahwa kompetensi pedagogic dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *Work atmosphere*, atau yang dikenal sebagai lingkungan kerja dan suasana kerja, mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. kondisi kerja menjadi faktor mediasi yang krusial. *Work Atmosphere* sebagai variabel moderasi mempengaruhi seberapa besar pengaruh *Locus of Control* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan yang lebih mendukung berpotensi memperkuat pengaruh positif dari kedua faktor tersebut. Berdasarkan hal tersebut terdapatnya celah penelitian yang menempatkan *Work Atmosphere* (suasana kerja) sebagai mediasi terhadap *Locus of Control* dan kompetensi professional guru yang mempengaruhi kinerja.

### Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Suasana Kerja.

*Locus of control* berhubungan erat dengan cara individu memersepsikan dan merespons lingkungan kerjanya. Guru dengan locus of control internal cenderung menilai kondisi kerja sebagai sesuatu yang dapat dikelola melalui usaha dan sikap pribadi. Hal ini mendorong terbentuknya perilaku kerja yang adaptif, kooperatif, dan konstruktif dalam lingkungan sekolah.

Bakhtiar dan Yusuf (2023) menemukan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap persepsi lingkungan dan kepuasan kerja guru. Temuan serupa juga disampaikan oleh Virgana dan Lapasau (2024) yang menyatakan bahwa guru dengan locus of control internal lebih mampu menciptakan interaksi kerja yang positif, sehingga berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif. Berdasarkan uraian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja guru**

### Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Suasana Kerja

Kompetensi profesional mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi, metode pembelajaran, serta tanggung jawab profesional lainnya. Guru yang kompeten secara profesional cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mampu bekerja secara mandiri

maupun kolaboratif, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah.

Aris et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan dan iklim kerja guru. Penelitian Inawati dan Susilowati (2025) juga menegaskan bahwa kompetensi profesional mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang lebih suportif. Dengan demikian, kompetensi profesional dipandang sebagai faktor penting dalam pembentukan suasana kerja yang positif.

**H2: Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap suasana kerja guru.**

### **Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Guru**

*Locus of control* memengaruhi tingkat tanggung jawab dan ketekunan guru dalam melaksanakan tugas profesional. Guru yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa hasil kerja sangat dipengaruhi oleh usaha pribadi, sehingga lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Penelitian Atamimi, Rehata, dan Amalia (2023) menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini diperkuat oleh Virgana dan Lapasau (2024) yang menyatakan bahwa *locus of control* internal berkorelasi positif dengan motivasi dan kinerja kerja guru. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis berikut:

**H3: *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru.**

Kompetensi profesional merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja guru. Penguasaan materi ajar, kemampuan pedagogik, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran memungkinkan guru melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. Hasil penelitian Aris et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh Inawati dan

Susilowati (2025) juga menemukan bahwa peningkatan kompetensi profesional berdampak langsung pada kualitas kinerja guru. Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh suasana kerja terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dipengaruhi faktor internal seperti kompetensi profesional dan *locus of control*, serta faktor psikologis dan lingkungan kerja. Kinerja mencerminkan keberhasilan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan profesional. Guru berkinerja tinggi menciptakan pembelajaran inovatif dan bermakna, sedangkan kinerja rendah menurunkan kualitas proses serta hasil belajar siswa.

Berdasarkan landasan teoritis dan dukungan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa suasana kerja merupakan faktor eksternal yang strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Guru dengan Suasana Kerja sebagai Mediasi.**

*Locus of control* tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga berpotensi memberikan pengaruh tidak langsung melalui suasana kerja. Guru dengan *locus of control* internal cenderung memiliki keyakinan bahwa kondisi kerja dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pribadi. Keyakinan tersebut mendorong guru untuk membangun interaksi kerja yang positif, bertanggung jawab, dan adaptif, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Atamimi, Rehata, dan Amalia (2023) menemukan bahwa karakteristik psikologis individu, termasuk *locus of control*, berpengaruh terhadap kinerja melalui

variabel perantara seperti kepuasan dan lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Bakhtiar dan Yusuf (2023) menegaskan bahwa suasana kerja berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjembatani pengaruh faktor internal terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H6: Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui suasana kerja sebagai variabel mediasi**

### Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dengan Suasana Kerja sebagai Mediasi

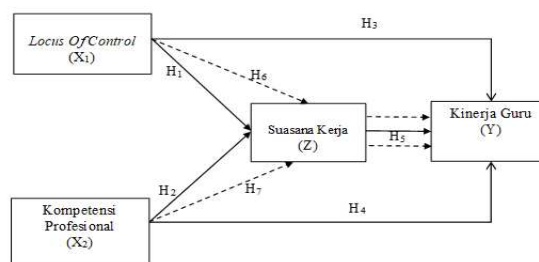
Kompetensi profesional guru mencerminkan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran yang tepat, serta melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Namun, kompetensi profesional tidak selalu berdampak optimal terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh suasana kerja yang kondusif.

Aris et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja. Penelitian Inawati dan Susilowati (2025) juga mengungkapkan bahwa suasana kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana kerja memungkinkan guru mengaktualisasikan kompetensi profesionalnya secara lebih maksimal.

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H7: Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui suasana kerja sebagai variabel mediasi.**

Berdasarkan kajian teori dan, tinjauan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE

Untuk mencapai tujuan penelitian dan memvalidasi hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan pendekatan positivis (kuantitatif) dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus khusus pada Kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Kecamatan Pauh Kota Padang yang berjumlah 154 orang. Didasarkan pertimbangan homogen dengan ketentuan PNS dan yang telah bersertifikasi maka jumlah sampel menjadi 88 orang guru.

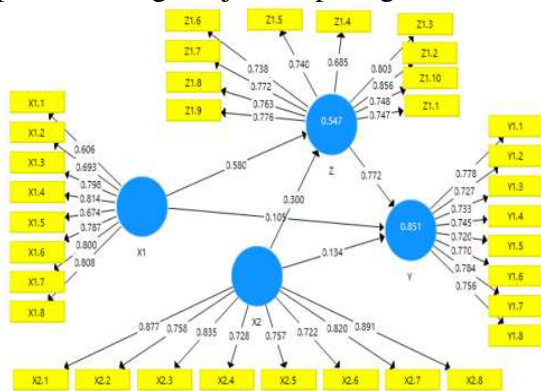
Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan analisis data menggunakan SMARTPLS 3.0 yang merupakan alat statistik pemodelan persamaan struktural Partial Least Squares (PLS).

## HASIL

Hasil penilaian responden berdasarkan Karakteristik Responden dari 88 responden yang diambil sebagai sampel penelitian dominan perempuan sebanyak 78 orang (88,63%) terdapat laki-laki 10 orang atau 11,36%. yang berpendidikan terakhir starata 1( S1) sebanyak 71 orang (80,68%) dan 7 orang (7,95%) dengan pendidikan S2. terdapat masa kerja yang dominan 5 – 10 tahun sebanyak 50 orang (56,81%) dan diatas 10 tahun sebanyak 34 orang atau 38,63%. Serta 4 orang (4,54%) dengan masa kerja dibawah 5 tahun

Untuk menggambarkan hubungan diantara variabel penelitian dapat dilihat

pada ada diagram jalur seperti gambar berikut:



**Gambar 2. Model Jalur Penelitian**

Berdasarkan hasil pengolahan pada aplikasi *SmartPLS* terdapat nilai dari variabel itu dibawah 0,7 sehingga dengan demikian harus dilakukan eliminasi, Adapun yang di eliminasi yaitu: X1.1 X1.2, X1.5. Dan Z1.4 dikarenakan nilai item indikatornya di bawah dari 0,7

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel:

**Tabel. 1**

Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	
Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja	0,565
Suasana Kerja	0,602
<i>Locus of Control</i>	0,708
Kompetensi profesional	0,641

Sumber: Hasil Uji *Outer Model* Olahan *Smart PLS*, Tahun 2026

Seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. sebagai berikut:

**Tabel. 2**

Nilai <i>Reabilitas</i>			
Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja	0,912	0,890	Reliabel
Suasana Kerja	0,931	0,917	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,924	0,898	Reliabel
Kompetensi profesional	0,934	0,919	Reliabel

Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity*, Tahun 2026

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk variabel masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, dengan demikian konstruk model penelitian yang terdiri dari kinerja DPRD, Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kerjasama Tim reliabel/handal.

Persamaan (Model) Struktural dari tabel berikut:

**Tabel 3**

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Co...		Samples	Copy to Clipboard
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values			
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0.140	0.139	0.044	3.143	0.002			
Kompetensi Profesional -> Suasana Ke...	0.358	0.371	0.073	4.909	0.000			
<i>Locus Of Control</i> -> Kinerja Guru	0.023	0.013	0.054	0.423	0.673			
<i>Locus Of Control</i> -> Suasana Kerja	0.496	0.500	0.091	5.436	0.000			
Suasana Kerja -> Kinerja Guru	0.826	0.833	0.048	17.125	0.000			

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

$$Z = 0,496X1 + 0,358X2$$

Koefisien *Locus of Control* sebesar 0,496 yang artinya apabila *Locus of Control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Suasana Kerja mengalami peningkatan senilai 0,496 satuan. Kemudian nilai koefisien Kompetensi profesional sebesar 0,358 yang artinya apabila Kompetensi profesional ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka Suasana Kerja mengalami peningkatan senilai 0,358 satuan

$$Y = 0,023X1 + 0,140X2 + 0,826Z$$

Nilai *Locus of Control* sebesar 0,023 yang artinya apabila *Locus of Control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,023 satuan. Kemudian nilai koefisien Kompetensi profesional sebesar 0,140 yang artinya apabila Kompetensi profesional ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,140

satuan. Selanjutnya nilai koefisien Suasana Kerja sebesar 0,826 yang artinya apabila Suasana Kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka Kinerja mengalami peningkatan senilai 0,826 satuan

Penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja	0,843	0,837
Suasana Kerja	0,476	0,463

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2026

*R-Square* untuk konstruk Kinerja sebesar 0,843 atau sebesar 84,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk Kinerja dari konstruk *Locus of Control*, Kompetensi profesional, dan Suasana Kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk *Locus of Control*, Kompetensi profesional dan Suasana Kerja terhadap Kinerja. Sementara Suasana Kerja sebesar 0,476 atau sebesar 47,6% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh *Locus of Control* dan Kompetensi profesional dalam menjelaskan atau mempengaruhi Suasana Kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistics*, berdasarkan nilai *t-statistics* yang diperoleh, bila lebih besar dari 1.96 maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya Jika *P values* kecil sama 0.05 berarti signifikan dan bila *P values* besar dari 0.05 berarti tidak signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**

Hipotesis	Pernyataan	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	<i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	5,436 > 1,96	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H2	Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	4,909 > 1,96	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H3	<i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	0,423 < 1,96	0,423 > 0,05	Hipotesis Ditolak karena t statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05
H4	Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	3,143 > 1,96	0,002 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H5	Suasana Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	17,125 > 1,96	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H6	Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	4,873 > 1,96	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05
H7	Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang	4,714 > 1,96	0,000 < 0,05	Hipotesis Diterima karena t statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05

Sumber: Hasil olah data, Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus of Control* terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t-statistik/hitung lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu 5,436 > 1,96. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vircana (2024) dan Dadi, (2021) bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Suasana Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya *Locus of Control* akan meningkatkan Suasana Kerja serta berdampak pada Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan

Pauh Kota Padang. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu  $4,909 > 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  **$H_2$  diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vircana (2024) dan (Paska et al., 2024) yang menyatakan bahwa Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Suasana Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya Kompetensi profesional akan meningkatkan Suasana Kerja serta berdampak pada Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus of Control terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat nilai p-value 0,673 besar dari alpha 5% yaitu  $0,673 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-statistik/standar yaitu  $0,423 < 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  **$H_3$  ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumiati dan Kartiko, A, (20232) dan Akbar, K. et.al (2020) bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa *Locus of Control* tidak akan meningkatkan Kinerja guru.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat nilai p-value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,001 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu  $3,143 > 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  **$H_4$  diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2021) dan Sudirman (2022) bahwa Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya Kompetensi profesional akan meningkatkan Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Suasana Kerja terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu  $17,125 > 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  **$H_5$  diterima**. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Vircana (2024) dan Handayan & Soliha (2020) uasana Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus of Control terhadap Kinerja melalui Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik/hitung lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu  $4,873 > 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  **$H_6$  diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vircana (2024) dan Wulandari, R., & Prasetya, A. (2019) yang memperoleh bahwa Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Kinerja melalui Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang. Terlihat p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-statistik/standar yaitu  $4,714 > 1,96$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  **$H_7$  diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vircana (2024) dan Lijuan Xu, et. al (2025) yang menyatakan bahwa Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Suasana Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki locus of control internal cenderung memandang lingkungan kerja sebagai sesuatu yang dapat dikelola melalui usaha pribadi. Secara teoretis, individu dengan locus of control internal memiliki kecenderungan lebih proaktif, bertanggung jawab, dan adaptif dalam menghadapi dinamika organisasi (Robbins & Judge, 2021). Sikap tersebut berkontribusi pada terciptanya interaksi kerja yang harmonis dan iklim sekolah yang kondusif. Selanjutnya, Kompetensi Profesional

terbukti berpengaruh positif terhadap Suasana Kerja. Guru yang menguasai materi, metode pembelajaran, dan teknologi pendidikan cenderung lebih percaya diri dan mampu berkolaborasi secara efektif. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi bukan hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga membentuk kualitas interaksi sosial di lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2020).

Menariknya, *Locus of Control* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan personal semata belum cukup meningkatkan kinerja tanpa dukungan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya faktor situasional dalam menentukan performa individu (Sutrisno, 2019). Dengan kata lain, faktor psikologis memerlukan konteks organisasi yang mendukung agar berdampak optimal.

Sebaliknya, Kompetensi Profesional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menegaskan bahwa penguasaan kompetensi inti merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja. Guru yang kompeten mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, sehingga meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Temuan paling kuat dalam penelitian ini adalah pengaruh Suasana Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien terbesar dalam model struktural. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif—ditandai hubungan sosial yang baik, dukungan kepemimpinan, serta suasana psikologis yang nyaman—menjadi faktor strategis dalam meningkatkan performa guru. Secara konseptual, iklim organisasi yang positif terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2019).

Lebih lanjut, hasil mediasi menunjukkan bahwa Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh *Locus of Control* dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja. Artinya, faktor internal guru akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila difasilitasi oleh

lingkungan kerja yang suportif. Hal ini memperkuat model kontingensi dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa efektivitas individu sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara karakteristik personal dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bertumpu pada penguatan kompetensi dan karakter individu, tetapi juga sangat bergantung pada penciptaan suasana kerja yang kondusif sebagai katalis utama peningkatan kinerja.

## SIMPULAN

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus of Control* terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Suasana Kerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus of Control* terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Suasana Kerja terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
6. Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.
7. Suasana Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi profesional terhadap Kinerja pada SMP N Kecamatan Pauh Kota Padang.

## DAFTAR RUJUKAN

Akbar, K., Fahrudin, & Hakim, M. (2020). Peran Mediasi Organizational

- Citizenship Behavior pada Pengaruh Internal Locus of Control terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(3), 202–210
- Fadilah, F., & Mahyuny, S. R. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Disiplin Kerja, Beban Kerja. 8(2), 205–214.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Admiration*, 5(4), 1317–1333.
- Indriasari, D. P. (2019). Pengaruh Locus of Control dan Beban Kerja terhadap
- Indriyati, S. M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Person Organizational Fit (PO-FIT) terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang Raya). *National Conference on Applied Business*, (hal. 413-423). Semarang.
- Jumiati, & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 1(1), 32–44
- Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar*.
- Kustriani, V. R., Widhiandono, H., Bagis, F., & Alfalisyanto, A. (2022). The Influence of Workload, Locus of Control, And Organizational Climate on Job Satisfaction. *Jurnal Pamarator*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melizawati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan)*. Skripsi, Universitas Negeri Surabaya.
- Prasetyaningtiyas, I., & Putri, A. (2023). “Pengaruh Locus of Control dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi pada PT. Telkomsel Branch Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(4), 123-136.”
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Person-Organization Fit terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 7(1), 34-47.
- Rijanti, T. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 23–35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.

- Rusmita, A., & Badera, N. (2018). Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 10(2), 56-70.
- Saputra, A. K. (2019). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Sari, D. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45–58.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D(S. Yustiani & Suryandari (eds.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke31). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Surajiyo, A., Santoso, E., & Prabowo, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Moderasi di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Lubuklinggau. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryani. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jakarta:[Suryani (345)].
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media Group.
- Suwarno, Kamaludin, Widodo, S., & Hayu, R. S. (2021). the Role of Performance and New Services Development on Sustainable Competitive Advantage in Indonesian Private Universities. *International Journal of EBusiness and Egovernment.Studies*, 13(1), 11714 1.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.7>
- Wahyuni, N. L. P. A., & Gorda, O. S. (2023). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus Of Control, Kepuasan Kerja Dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Wardhana, A. (2020). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 101–115.
- Wibowo.(2016).Manajemen Kinerja(Grasindo (ed.)). Jakarta.