

PENGARUH MOTIVASI, KEPERIBADIAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU MAN 2 PADANGSIDIMPUNAN

Raisah Surbakti

Mahasiswa Program Doktor Prodi MP PPs Unimed

Abstrak. Penelitian ini bertujuan tentang pengaruh motivasi, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru MAN 2 Padangsidimpunan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru MAN 2 Padangsidimpunan. Penelitian dilakukan pada MAN 2 Padangsidimpunan, dengan subjek penelitian semua gguru berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model struktural yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai (fit) untuk menjelaskan komitmen guru pada MAN 2 Padangsidimpunan. Kepribadian memiliki pengaruh langsung dan bermakna terhadap komitmen guru pada sekolah sebesar 37%. Kepribadian guru dipengaruhi motivasi sebesar 28%. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Komitmen guru pada sekolah bermakna dan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 35%. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen guru sebesar 60%. Kepuasan kerja merupakan variable mediator antara dan komitmen guru pada sekolah dengan motivasi guru dalam bekerja.

Kata kunci: motivasi, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

Abstract. This research aim to about influence motivate, personality and satisfaction work to teacher's commitment of MAN 2 Padangsidimpunan. The formula of problem this research are influence motivate, personality and satisfaction work to techer's commitment on MAN 2 Padangsidimpunan. The research done at MAN 2 Padangsidimpunan, with the subjek research are all teachers amount 30 people. Data collecting by using kuesioner. Used analisis data for examination of research hypothesis by part analysis. The result this research indicate that accepted raised to be structural model, inferential so that that motivation, personality, satisfaction work, and organizational commitment to fit to explain teacher's commitment MAN 2 Padangsidimpunan. Personality own direct influence and have a meaning to teacher's commitment at school equal to 37%. Teacher personality influenced to motivation equal to 28%. Personality have an effect on direct to satisfaction work equal to 42%. Theacher's commitment at school have a meaning and influenced by satisfaction work equal to 35%. Motivation have an effect on to theacher commitment equal to 60%. Satisfaction work to represent variable mediator of among and teacher's commitment at school with motivation learn in working

Keyword: motivation, personality, satisfaction work, organizational commitment.

A. Pendahuluan

Pasal 3 Undang-undang No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional. Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi.

Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek profesi seorang guru menurut Sidi (2001:38-39) bahwa seorang guru profesional dituntut sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

Namun sampai saat ini pekerjaan sebagai guru masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, masalah yang harus dihadapi sekolah adalah masalah kaderisasi, terutama dengan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun. Masalah lain yang dihadapi kebanyakan sekolah khususnya sekolah negeri adalah cukup banyaknya guru yang melakukan kegiatan di luar sekolah (*moonlighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji guru dirasakan kurang memadai.

Keadaan ini juga dialami MAN 2 Padangsidempuan sebagai sekolah Negeri yang termasuk populer dan tua Sumatera Utara khususnya di Sumatera Utara bagian Tenggara. Meskipun banyak guru MAN 2 Padangsidempuan yang sibuk di luar sekolah, masih cukup banyak guru yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di sekolah, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pendidik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kehadiran guru di kelas yang mencapai 97% (Agenda Kelas, I,II,III MAN 2 Padangsidempuan). Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tepa aktifnya guru di sekolah, antara lain minat yang tinggi untuk belajar, adanya komitmen yang tinggi pada sekolah. Faktor terakhir inilah yang merupakan faktor yang akan didalami pada penelitian ini. Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai komitmen organisasi dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami komitmen organisasi khususnya pada guru MAN 2 Padangsidempuan karena MAN 2 Padangsidempuan memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan guru memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain. Dalam kehidupan sekolah ada tiga tugas utama yang harus dijalankan oleh sekolah, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap guru. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan guru, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan guru di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang guru merupakan pekerjaan kompleks.

Sebagai suatu organisasi, sekolah adalah yang terdiri dari tenaga kependidikan yang saling berinteraksi. Secara tradisional, sekolah didefinisikan sebagai sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa (atau "murid") di bawah pengawasan guru. Sebagian

besar Negara memiliki system pendidikan formal sebagai *a self-governing corporation of educator and participant is taught*. Ini berarti sekolah merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn and Lawrence (1995), sekolah merupakan salah satu organisasi social di dunia yang paling dominan karena sekolah memiliki peran penting dalam mempersiapkan seorang sebagai cikal bakal generasi penerus dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Agar dapat menjalankan berbagai peranya, guru haruslah merupakan guru berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah sehingga sekolah dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambungan. Namun demikian, tampaknya kebanyakan sekolah di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen guru pada sekolah terhadap peningkatan mutu dan perkembangan sekolah. Di sisi lain, hingga saat ini sekolah seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap guru yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di sekolah kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius.

Dalam rangka peningkatan dan pengembangan MAN 2 Padangsidempuan mempunyai visi : 1) Unggul dalam prestasi, 2) Luas dalam penguasaan IPTEK, 3) Teladan dalam IMTAQ dan Akhlakul Karimah, dan 4) Pelopor dalam mewujudkan masyarakat madani yang islami.

Untuk mencapai visi MAN 2 Padangsidempuan dan pengembangan sekolah, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen guru MAN 2 Padangsidempuan serta factor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada sekolah sehingga sekolah dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen guru pada sekolah. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada guru karena komitmen guru pada sekolah dapat mempengaruhi tingkah laku guru dalam proses belajar mengajar, dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja dan pimpinan sekolah serta mempengaruhi produktivitas guru dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada sekolah. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan sekolah.

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana rasional, dan komitmen normative (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997). Berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemiskinan (Cohen, 1999). Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja yang lebih memperhatikan kebutuhan kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian Steers (1997), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa :

- (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan;
- (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta
- (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya

kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari penelitian juga salah satu factor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan salah satu factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut peneliti, semakin sesuai kepribadian guru dengan pekerjaannya sebagai guru maka semakin tinggi komitmen guru pada sekolah. Selain itu, peneliti menduga bahwa masa kerja, yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan guru, juga mempengaruhi komitmen guru pada sekolah. Pada penelitian ini, kepribadian dilihat dari berdasarkan *the big five personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992, 1998). Selain factor kepribadian, peneliti menduga bahwa komitmen dosen pada sekolah dipengaruhi oleh factor motivasi.

Komitmen kerja guru tidak terlepas dari motivasi guru, menurut peneliti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu Robbins (1996) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Dari permasalahan di atas, maka perlu dilakukan penelitian pengaruh motivasi, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dalam guru dalam bekerja di MAN 2 Padangsidempuan. Dengan demikian sekolah dapat mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru dalam bekerja di MAN 2 Padangsidempuan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen guru. 2) Pengaruh motivasi guru terhadap kepuasan kerja. 3) Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru. 4) Pengaruh kepribadian guru terhadap kepuasan kerja. 5) Pengaruh kepribadian terhadap komitmen guru, dan 6) Pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja guru MAN 2 Padangsidempuan.

B. Kerangka Teoritis

1. Komitmen Organisasi

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterkaitan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterkaitan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional atau komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) berkaitan dengan pertimbangan untung rugi jika karyawan meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) berkaitan dengan adanya perasaan wajib dalam diri karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen ini dapat muncul dalam derajat yang berbeda, serta dipengaruhi oleh anteseden yang berbeda pula.

Berdasarkan penelitian Steers (1997), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Cantaneda (1994) ditemukan bahwa: (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman

kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk, 1992; Prapti dkk, 2004). Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil penilaian para karyawan terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang intuitif saling berkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja saling berkaitan dengan kinerja (Pretty dkk, 1984). Secara umum masalah kepuasan kerja selalu dihubungkan dengan adanya respon emosional terhadap situasi kerja. Seberapa baik hasil yang diperoleh mempersentasikan beberapa sikap yang terkait dengan kepuasan kerja (Frone, Russel, Cooper, 1994).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1992:193). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Menurut Muchinsky (1997 : 424), variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah *absenteeism, turnover, and job performance*. Mengutip pendapat tersebut As'ad (1995:103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingak absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*)m menurunnya produktifitas kerja atau pertasi kerja karyawan (*job performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan. Mengacu pada pendapat Handoko (1992:167) dan As'ad (1995:105), Nimran (1998:36) bahwa dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya, yaitu produktivitas kerja menurun, turnover meningkat, dan efektivitas lainnya seperti menurunnya kesehatan fisik mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthans (1997:431) terdiri atas lima indikator, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil

yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan; (2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja. bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat; (4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikannya karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin; (5) Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

3. Kepribadian

Kepribadian adalah kesatuan organisasi yang dinamis sifatnya dari sistem psikofisis individu yang menentukan kemampuan penyesuaian diri yang unik sifatnya terhadap lingkungannya (Allport dalam Kartono, 1980). Jadi, setiap individu itu mempunyai kepribadian yang khas yang tidak identik dengan orang lain dan tidak dapat diganti atau disubstitusikan oleh orang lain. Jadi ada ciri-ciri dan sifat-sifat individu pada aspek-aspek psikisnya yang bisa mencerminkan sifat-sifat bawaan dan pengalaman. Kepribadian dipengaruhi oleh masa lalu dan saat ini (Pervin, 1996).

Dari penelitian juga salah satu faktor penting yang belum pernah diteliti hubungannya dengan komitmen karyawan pada organisasi adalah kepribadian karyawan, padahal kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaannya (*person-job fit*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Menurut peneliti, semakin sesuai kepribadian guru dengan pekerjaannya sebagai guru maka semakin tinggi komitmen guru pada sekolah. Selain itu, peneliti menduga bahwa masa kerja, yang terdiri dari usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan guru, juga mempengaruhi komitmen guru pada sekolah. Pada penelitian ini, kepribadian dilihat berdasarkan *the big five personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992, 1998). Teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur *trait* yang merupakan dimensi utama dari kepribadian.

Trait kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan (Westen, 1999). Taksonomi kepribadian lima besar merupakan asesmen yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain.

Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Kelima *trait* kepribadian tersebut adalah: *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, serta *conscientiousness*. Pada penelitian ini, *trait neuroticism* tidak digunakan karena responden penelitian diperkirakan tidak memiliki gangguan emosional yang berat. Selain faktor kepribadian, peneliti menduga bahwa komitmen guru pada sekolah dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Pada penelitian ini, faktor lingkungan yang diteliti yaitu kepuasan kerja.

Di sisi lain ada dua tipe kepribadian yaitu Tipe Kepribadian Ekstrover dan Introver. Ekstrover adalah suatu kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar daripada kedalam dirinya. Karakteristik ekstrover adalah banyak bicara, raman, suka bertemu dengan orang-orang, suka mengunjungi tempat baru, aktif, menuruti kata hati, suka berpetualang, mudah bosan, dan tidak suka hal-hal yang rutin dan monoton (Larsen, 2002). Menurut Hall dan Lindzey (1998), orang ekstrover itu selalu mempertahankan pendapatnya, bertindak tanpa berfikir dulu, menurutkan kata hati, perubahan, periang, supel, optimis, dan senang tertawa. Dia lebih suka bergerak dan melakukan kegiatan, cenderung agresif, mudah kehilangan kesabaran. Secara keseluruhan, perasaannya sulit untuk dijaga dan dia tidak selalu dapat dipercaya. Introver adalah suatu orientasi ke dalam diri sendiri. Orang introver cenderung menarik diri dari kontak sosial. Menurut Jung dalam Naisaban, perilaku introver sebagai orang yang pendiam menjauhkan diri dari kejadian-kejadian luar, tidak mau terlibat dengan dunia objektif, tidak senang berada di tengah kerumunan banyak orang (Naisaban, 2003).

Hall dan Lindzey (1998) menambahkan bahwa karakteristik introver adalah pemalu, introspektif, menyukai buku-buku daripada manusia, suka menyendiri dan tidak ramah kecuali pada teman dekatnya. Dia cenderung merencanakan segala sesuatu dengan berhati-hati sebelum melangkah dan tidak mudah percaya kata hati. Dia tidak menyukai kegembiraan/keramaian, menanggapi masalah dalam hidup dengan serius, dan menyukai kehidupan yang teratur. Dia selalu menyembunyikan perasaannya, jarang bertingkah agresif dan tidak mudah kehilangan kesabaran. Dia orang yang dapat dipercaya, agak pesimis. Baik individu yang ekstrover maupun yang introver tidak berbeda dalam tingkat aktivitas intelektualnya. Tipe kepribadian ekstrover dan introver merupakan dua kelompok sikap yang berbeda, yang dimiliki individu sehingga menjadi ciri khas individu tersebut yang tampak dalam aktivitas (*activity*), kesukaan bergaul (*sociability*), keberanian mengambil resiko (*risk taking*), penurutan dorongan hati (*impulsiveness*), pernyataan perasaan (*expressiveness*), kedalaman berpikir (*reflectiveness*), dan tanggung jawab (*responsibility*) (Eysens & Wilson, 1980).

4. Motivasi

Motivasi adalah pemasok daya untuk bertindak laku secara terarah. Motivasi Herpen et al. (2002); hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi seseorang berasal

dari interen dan eksteren. Motivasi yang berasal dari interen adalah kepribadiannya. Kinman and Russel (2001).

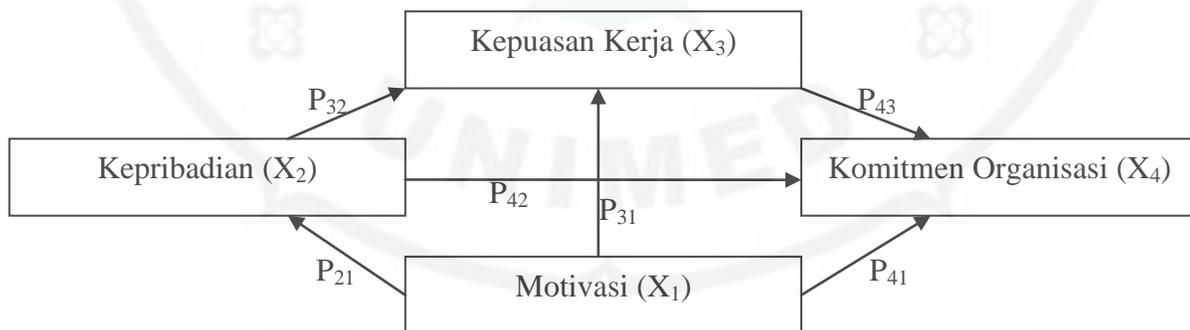
Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas seseorang. Kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang terdiri atas empat bagian, yaitu alat ukur motivasi, kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan Desember 2011 dengan subjek penelitian adalah guru MAN 2 Padangsidempuan sebanyak 30 orang.

Desain penelitian ini adalah studi lapangan karena tujuan penelitian adalah untuk meneliti pengaruh satu atau lebih variabel bebas dan variabel terikat, dan karena pemilihan sampel didasarkan pada kesesuaian responden dengan kriteria atau disebut *convenient sampling* (Schwab, 1999).

Analisis data dengan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengujian pada hipotesis penelitian adalah analisis jalur. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.



D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Subjek adalah guru MAN 2 Padangsidempuan yang berjumlah 30 orang, yang mewakili 17 mata pelajaran di MAN 2 Padangsidempuan. Subjek terdiri dari 12 pria dan 18 wanita. Berdasarkan bidang studi yang tergolong dari IPA ada 10 orang yang terdiri dari 5 orang guru kimia, 2 orang guru fisika dan 3 orang guru biologi, matematika ada 3 orang guru, guru bahasa 4 orang, geografi 1 orang, kewarganegaraan 1 orang, dan 1 orang guru bimbingan penyuluhan.

Selanjutnya model di atas diuji untuk mengetahui apakah data konsisten dengan model baru tersebut. Untuk menguji dilakukan dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh koefisien jalur: $P_{21} = 0.28$; $P_{31} = 0.521$; $P_{32} = 0.42$; $P_{41} = 0.609$; $P_{42} = 0.37$; dan $P_{43} = 0.35$. Dari harga – harga koefisien jalur di atas, koefisien jalur P_{21} , P_{31} , P_{32} , P_{41} , P_{43} dan P_{42} signifikan dapat diterima, karena lebih besar dari 0.05.

Dari hasil analisis model structural disimpulkan bahwa model teoritik yang terdiri dari motivasi, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sesuai (fit) untuk menjelaskan komitmen guru untuk sekolah.

Dari hasil perhitungan data bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang positif dan bermakna terhadap komitmen guru pada sekolah sebesar 37%. Berarti komitmen guru MAN 2 Padangsidempuan, ada factor lain yang mempengaruhi komitmennya dalam bertugas di MAN 2 Padangsidempuan.

Kepribadian guru dipengaruhi oleh motivasi sebesar 28%. Setiap individu itu mempunyai kepribadian yang khas yang tidak identik dengan orang lain dan tidak dapat diganti atau disubstitusikan oleh orang lain. Jadi cirri-ciri atau sifat-sifat individu pada aspek-aspek psikisnya yang bias membedakan dirinya dengan orang lain. Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif dan tingkah laku yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan (Westen, 1999). Contoh lingkungan yaitu di lingkungan ditemukan motivasi, sebagai pengaruh dari dalam diri sesuai yang dikatakan “Herpen et al. (2002); hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intristik dan ekstristik. Ekstristik ini sebagai motivasi yang di dapat dari teman kerja, pimpinan dan lain sebagainya yang juga bias mempengaruhi kepribadiannya, dalam penelitian ini ternyata motivasi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru MAN 2 Padangsidempuan hanya sebesar 28%.

Kepribadian mempengaruhi langsung positif terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Setiap individu itu mempunyai kepribadian yang khas yang tidak identik dengan orang lain dan tidak dapat diganti atau disubstitusikan oleh orang lain. Jadi cirri-ciri atau sifat-sifat individu pada aspek-aspek psikisnya yang bias membedakan dirinya dengan orang lain. Kepribadian mencakup struktur dan proses yang mencerminkan sifat-sifat bawaan dan pengalaman. Kepribadian dipengaruhi oleh masa lalu dan saat ini (Pervin, 1996). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Jadi, kepribadian yang khas yang mencerminkan sifat bawaan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya akan mempengaruhinya dalam menerima kondisi lingkungannya. Dari hasil penelitian ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja guru MAN 2 Padangsidempuan ternyata dipengaruhi oleh kepribadiannya sebesar 42%.

Komitmen guru pada sekolah secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 35%. Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan –tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan tingkat berpihak seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, dkk, 1992; Prapti kk, 2004). Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen,

1990. Dalam penelitian ini terbukti bahwa komitmen guru pada sekolah secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 35%.

Motivasi berpengaruh terhadap komitmen guru sebesar 60%. Dalam memenuhi kebutuhan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Kepuasan kerja merupakan variable otivator antara dan komitmen guu pada sekolah dengan motivasi guru dalam bekerja.

E. Penutup

Dari hasil analisis model struktural disimpulkan bahwa model tersebut diterima. Secara rinci hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu: 1) Kepribadian memiliki pengaruh langsung positif dan bermakna terhadap komitmen guru pada sekolah dasar sebesar 37%, 2) Kepribadian guru dipengaruhi oleh motivasi sebesar 28%, 3) Kepribadian mempengaruhi langsung yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 42%, 4) Komitmen guru pada sekolah secara positif dan bermakna dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 35%, 5) Motivasi berpengaruh terhadap komitmen guru sebesar 60%, 6) Kepuasan kerja merupakan variable mediator antara dan komitmen guru pada sekolah dengan motivasi guru dalam bekerja, dan 7) Komitmen guru ternyata dipengaruhi oleh motivasi kepribadian dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kepribadian dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1990. **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment.** *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- As'as, Mohamas, 1991, **Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik**, Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta
- Cohen, A, 1999, **“Relationship Among Five Forms of Commitment : An Empirical Assesment,** *Journal of Organizational Behaviour*, Vol, 20.
- Costa, P.T dan R.R. McCrae, 1998, **Manual Supplement for the NEO 4. Odessa, FL : Psychological Assesment Resources**, Inc. Department of Social Welfare, Faculty of Social and Politic
- Hall, C.S., Lindzey, G. & Campbell, J.B. (1998). **Theories of Personality** (4th ed). New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Karmel, P. 1989. **Reflection on a Revolution: Australian Higher Education in 1989.** In I. Moses (ed), *Higher Education in the late twentieth Century: Reflection on a Changing System, A Festschrift for Ernsroe.* Australia: Higher Education Research and Development Society of Australia.
- Kartono, K. (1980) **Teori kepribadian.** Bandung:Penerbit Alumni

- Lawrence Erlbaum Associates. Schwab, D.P. 1999. **Research Methods for Organizational Studies**, Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mathieu, J.E. dan D.M. Zajac. 1990. **A Review and Meta_Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Committed**. *Psychological Bulletin*, 108.
- Meyer, J.P. dan N.J. Allen, 1997. **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Meyer, J.P. dan N.J. Allen, & C.A. Smith. 1993. “**Commitment to Organizational and Occupations: Extension and Test of a Three_Component Conceptualization**”, dalam *Journal of Applied Psychology*. 78.
- Pervin, L.A. (1996). **The Science of Personality**. USA:Jhon Wiley, Inc.
- Praptia Iriana, Y.A. Lilis Endang Wijayanti dan Inin Listyorini, 2004, “**Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik**”, *Kompak*, No. 11.
- Robbins, S.P. 2001. **Organizational Behaviour**, (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. & M. Coulter. 1996. **Management**, 5th ed, New Jersey: Pratince_Hall.
- Steers, R.M. 1997 **Antecedens and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative science Quarterly*, 22, halaman:46-56.
- Westen, D. 1999. **Psychology: Mind, Brain, & Culture** (2nd ed). New York: Jhon Wiley & Sons, Inc. Young, B.S., S. Worchel, dan D.J. Woehr. 1998. Organizational Commitment Among Public Service Employed. *Public Personal Management*, 27.