

# PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI 2 KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

Amiruddin

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian adalah menguji model dan mengetahui bagaimana pengaruh variable-variabel dalam model kajian, yakni Kepribadian dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertempat di SMP Negeri 2 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, yang dilaksanakan pada bulan April 2011. Populasi penelitian adalah seluruh guru di setiap unit kerja SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan yang jumlahnya 35 orang guru dan sampel penelitian ini adalah sampel total dari populasi yakni 35 orang guru, artinya keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis variabel penelitian, yakni variabel bebas (*Independen*) yaitu Kepribadian dan sebuah variabel moderator yakni Motivasi dan Variabel terikat (*Dependent*) Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala *Likert*. Analisis yang digunakan yakni analisis jalur (*path Analysis*). Besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja secara signifikan pengaruh tersebut sebesar 0,856 atau 85,6% sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Terdapat pengaruh tidak langsung variable kepribadian melalui motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,230 atau sebesar 23% dan sisanya 77,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model kajian.

**Kata Kunci :** Pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kepuasan kerja

**Abstract.** The purpose of this study is to test model and to find out the influence of variables, i.e personality and motivation on teacher's job satisfaction. The research was conducted in SMP Negeri 2 District Percut Sei Tuan Deli Serdang in April 2011. The population of the study were all teachers at SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan (35 teachers) and the sample is the total sampling. The independent variable is Personality, the moderator variable is motivation, and the dependent variable is job satisfaction. The instrument used to obtain data is a questionnaire with *Likert-scale* approach. The analysis used is path analysis. Motivation influences job satisfaction significantly in 0.856 or 85.6%, while the remaining of 14.4% comes from other factors. Indirect influence of motivation on job satisfaction shows 0.230 or 23% and the rest which is 77.0% is influenced by other variables which are not of this study concern.

**Keywords:** effect, personality, motivation, job satisfaction

## A. PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting yang menentukan kualitas kerja seseorang adalah sejauh mana manusia itu melakukan pekerjaan tersebut dengan semangat yang tinggi, atau dalam kata lain kepuasan kerjanya tinggi. Oleh karena manusia dipandang sebagai salah satu faktor yang terpenting dalam menghasilkan barang atau jasa, maka manusia tidak boleh begitu saja dipandang sebagai tenaga mesin. Pada

dasarnya tenaga kerja atau pegawai harus dijadikan sebagai subyek bukan sebagai obyek, karena dengan perlakuan ini meningkatkan harga diri dan martabat mereka yang kemudian punya pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya dalam organisasi, kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan atau organisasi kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani.

Menurut Ivancevich et al (2005) kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya. Sedangkan David dan Newstrom (1993); Gibson et al (1996); Robbins dan Judge (2007); Dole dan Schroeder (2001) mengatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2006); Colquitt et al (2007) bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Adnyani (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental karyawan atau kepribadiannya.

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu sistem yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang (Garver dan Michael, 1998). Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam, 1997). Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya, diantaranya motivasi, budaya, kepemimpinan dan stres (Lunenbergh dan Orsntein, 2005). Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya (Suharsaputra, 2009). Oleh karena motivasi begitu penting bagi setiap individu maka organisasi harus dapat menciptakan motivasi bagi para karyawannya. Menurut Heller (1998) motivasi adalah keinginan atau dorongan untuk bertindak.

Greenberg dan Baron (2003); Robbins dan Coulter (2009); Lussier (2009); Hoy dan Miskel (2005) menyatakan bahwa dorongan (motivasi) untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat ekstrinsik maupun instrinsik. Dorongan instrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada objek tertentu untuk melakukan atau berbuat dan berperilaku. Sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar (*eksternal*) yakni faktor organisasi dan kepemimpinan, dimana kedua dorongan tersebut dapat berjalan sendiri-sendiri atau bersamaan. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja di

satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Robbins dan Judge (2007); Lunerberg dan Ornstein (2005); Davis dan Newstrom (1993) menyatakan disamping motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya terdapat faktor budaya organisasi, kepribadian dan stres.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1). Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap motivasi, (2) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Menurut Robbins dan Judge (2007) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ivancevich (2007) menyatakan kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Dole dan Schroeder (2001) mengatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983) bahwa Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Nasarudin (2001); Igalens and Roussel (1999); *Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences.*

Dalam pernyataan di atas tersebut, mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Ward and Sloane (1999); *elemen of job satisfaction : (1) relationship with colleagues; (2) relationship with head of department; (3) ability and efficiency of head of department; (4) hours of work; (5) opportunity to use initiative; (6) Promotion prospects; (7) salary; (8); job security; (9) actual work undertaken; (10) overall job satisfaction.* Penelitian Linz (2002); mengatakan bahwa secara positif sikap terhadap kerja ada hubungan positif dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya.

### **Kepribadian (*Personality*)**

Menurut Robbins dan Judge (2007) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Jika ingin memahami perilaku seseorang dalam sebuah organisasi, sangatlah baik jika kita melihatnya dari keperibadiannya. Selanjutnya, perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti seorang individu dengan lingkungannya menentukan

perilaku keduanya secara langsung. Individu dengan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut.

Gibson et al (2006) kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Sedangkan Allport (1997) mengatakan kepribadian adalah organisasi dinamis dalam system psikologis individu menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Robbins dan Judge (2007) mengatakan dimana faktor-faktor penentu kepribadian yakni (1) keturunan, dan (2) lingkungan. Faktor keturunan merujuk pada faktor genetik seseorang individu. Sedangkan faktor lingkungan dimana manusia tumbuh dan dibesarkan, norma keluarga, teman-teman, dan kelompok social (McCrae & Costa, 2000). Selanjutnya Ivancevich et al (2007) menyatakan ketika berbicara tentang kepribadian seseorang, kita merujuk pada serangkaian perasaan dan perilaku yang relative stabil yang secara signifikan telah terbentuk oleh factor genetik dan faktor lingkungan. Kepribadian seseorang dipengaruhi oleh keturunan, hubungan keluarga, budaya dan kelas sosial maupun keanggotaan kelompok lain.

Sifat-sifat kepribadian manusia berkisar pada karakteristik permanent yang melekat padanya diantaranya: pemalu, agresif, patuh, pemalas, ambisius, setia dan takut. Karakteristik-karakteristik tersebut, ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi disebut sifat-sifat kepribadian (Gibson et al, 2006). Sifat-sifat kepribadian lainnya, berdasarkan indikator Myers-Briggs menurut McCrae & Costa (2000) mengistilahkan sifat-sifat kepribadian yakni : (1).Ekstravert dan introvert. Individu ekstravert digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas. Sedangkan introvert sebagai individu yang pendiam dan pemalu, (2). Sensitif dan intuitif. Individu sensitive digambarkan sebagai praktis yang lebih menyukai rutinitas dan urutan dan lebih pada detail. Sedangkan intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar dan melihat gambaran umum, (3). Pemikir dan perasa. Pemikir menggunakan alasan logika untuk menangani berbagai masalah, sedangkan perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka, dan (4). Memahami dan menilai. Sifat memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dan terstruktur, sedangkan individu menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

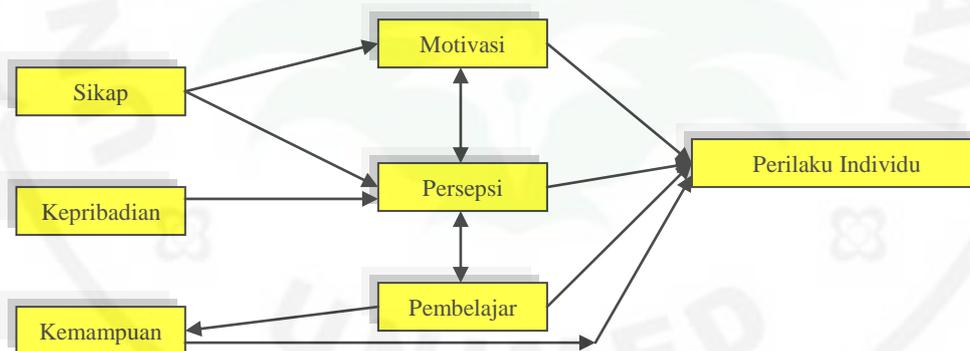
Klasifikasi Myers-Briggs tersebut kemudian dikombinasikan dalam 16 tipe kepribadian. Tipe tersebut diantaranya orang-orang INTJ adalah visioner, mereka memiliki ide orisinal dan dorongan yang kuat untuk mewujudkan ide dan tujuan-tujuan mereka sendiri, mereka sangat skeptis, kritis, bebas, tekun dan acap kali keras kepala. Selanjutnya orang-orang ESTJ adalah organisator, yang cenderung realistic, logis, analitis, dan tegas serta memiliki jiwa pebisnis atau mekanik alami dan suka mengatur dan menjalankan berbagai aktivitas. Tipe ENTP adalah konseptor, yang cenderung inovatif, individualistik, cakap dan tertarik dengan ide-ide wirausaha, banyak akal dalam menyelesaikan berbagai masalah yang menantang tetapi mengabaikan tugas-tugas rutin.

Selanjutnya, menurut Digman (1990); McCrae (1992); Hanges & Dickson (2001); Judge, Heller & Mount (2002) dalam Model Lima Besar (big five models) menyatakan bahwa terdapat 5 dimensi kepribadian manusia, yakni : (1). Ekstraversi, dimensi mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam hubungan dengan individu lain. Dimensi ini cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan suka bersosialisasi; (2). Mudah akur dan mudah bersepakat. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lain. Suka bekerjasama, hangat

dan penuh kepercayaan, (3). Sifat berhati-hati. Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu seperti ini sangat bertanggungjawab, teratur dan dapat diandalkan serta gigi, (4). Stabilitas emosi. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress, cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh, (5). Terbuka terhadap hal-hal yang baru. Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya pada hal yang baru. Mereka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap yang bersifat seni.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2007) bahwa kepribadian manusia memiliki 2 tipe. Kepribadian tipe A, yakni : 1) selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat; 2) merasa tidak sabaran; 3) berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih pada saat bersamaan, 4) tidak dapat menikmati waktu luang; 5) terobsesi dengan angka-angka, mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang biasa mereka peroleh. Sedangkan kepribadian tipe B, yakni : 1) tidak pernah mengalami keterdesakan waktu atau ketidaksabaran; 2) merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi; 3) bersenang-senang dan bersantai daripada berusaha menunjukkan keunggulan mereka; 4) bias santai tanpa merasa bersalah.

Berikut model variable yang mempengaruhi perilaku individu.



Gambar 1 : Variabel yang mempengaruhi perilaku, (Robbins, 2001)

Menurut Luthans (2006) meskipun peran keturunan dalam kepribadian umumnya tidak ditekankan, sebuah studi terhadap orang kembar pada sepuluh tahun terakhir ini menghasilkan beberapa minat baru. Kembar identik alami berbagai gen yang sama, tetapi jika mereka dibesarkan terpisah maka persamaan dan perbedaan menunjukkan pemahaman mengenai kontribusi relative turunan versus lingkungan. Selanjutnya, kepribadian dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya (1) keturunan dan otak, (2) penghargaan diri, (3) interaksi manusia-situasi, (4) proses sosialisasi.

### **Motivasi (*Motivation*)**

Robbins & Coulter (2007) ada tiga unsur kunci dalam definisi motivasi, yakni (1) upaya, (2) sasaran, dan (3) kebutuhan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi menurut McShane & Glinow (2007) *The forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior.* Motivasi menurut Slocum & Hellrigel (2009) *represent the forces acting on or within a person that cause the person to behave in a*

*specific, goal-directed manner.* Selanjutnya motivasi menurut Colquit, LePine & Wesson (2009) *motivation is defined as a set energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence.*

Berbeda dengan pendapat Lussier (2009) bahwa *motivation is the willingness to achieve organizational objectives.* Menurut Robbins & Coulter (2007) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Newstrom & Davis (1993) dalam organisasi, motivasi digunakan untuk mendorong manusia yang membuat manusia bekerja, sebagai pemenuhan kebutuhan internal manusia dan apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitasnya maka ia harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan manusia. Motivasi merupakan salah satu alat organisasi atau menejer agar para bawahan (pekerja) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Jika individu-individu dalam organisasi berhasil dalam mencapai motivasinya, maka ia cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya, jika individu-individu sering gagal dalam mewujudkan motivasinya maka kecendrungan ia akan putus asa dan frustrasi. Meskipun motivasi secara umum merujuk ke upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, namun kecendrungan menuju pada kerja.

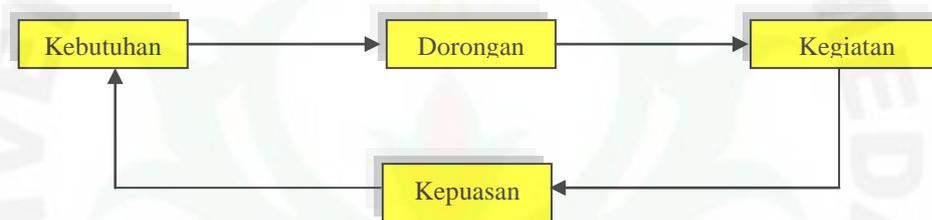
Berdasarkan uraian di atas, unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi akan berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, harus mempertimbangkan mutu usaha itu beserta intensitasnya. Usaha yang diarahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Kebutuhan mengacu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang, dimana seseorang menguranginya dengan pengerahan usaha. Karena manusia berminat pada perilaku kerja, usaha yang menurunkan ketegangan ini harus pula diarahkan ke sasaran organisasi. Jika kebutuhan individu dan sasaran organisasi tidak cocok dan konsisten, individu-individu dalam organisasi itu bisa saja melakukan tingkat usaha yang tinggi melakukan penghambatan pada kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian dari teori-teori motivasi di atas, bahwa hubungan sosial dapat mempengaruhi kinerja ataupun kepuasan, maka menurut persepektif dari McGregor, Herzberg's, Maslow, McClelland, Vroom et al bahwa dalam menciptakan hubungan dan kondisi sosial yang baik, harus mengutamakan pengembangan hubungan manusia yg lebih memusatkan pada tujuan yang ingin dicapai dan pengembangan berbagai sistem motivasi agar dapat meningkatkan produktifitas. Teori-teori motivasi di atas, menyimpulkan bahwa manakala kondisi-kondisi kerja dan pengawasan itu menyenangkan dan baik, maka tidak akan dijumpai perasaan tidak puas dan puas, atau sama halnya jika beberapa aspek isi dari pekerjaan seperti rasa pertanggungjawab dan sifat pekerjaan itu menyenangkan, maka akan menciptakan kepuasan kerja. Stoner (2000); Gibson et al (2006); Chung & Megginson, (1981) mengklasifikasikan secara rinci teori motivasi menjadi dua, yakni (1) teori motivasi isi, (2) teori motivasi proses. Berikut fokus kajian masing-masing teori motivasi.

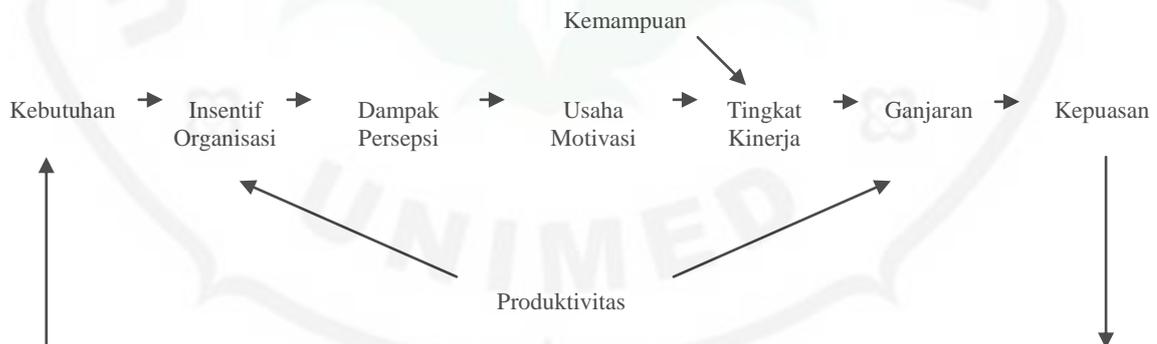
Tabel 1 : Faku Teori Motivasi Gibson et al (2006)

Teori Motivasi	Isi (Content) : Maslow, Alderfer, Gregor, Herzberg, McClelland	Proses : Lewin-Vrom, Adams, Skinner, Locke
Fokus	Pada penyebab perilaku terjadi dan berhenti	Bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan

Berdasarkan klasifikasi tersebut, teori isi (*content*) memusat pada perhatian apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti, jawaban terpusat pada (1) kebutuhan, keinginan, atau dorongan yang memacu untuk melakukan kegiatan, (2) hubungan karyawan dengan faktor-faktor eksternal dan internal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan. Dimana model isi digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 : Proses Motivasi Isi (Stoner, 2000)



Gambar 3 : Proses Motivasi (Chung & Megginson, 1981)

Proses motivasi diawali oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan dipenuhi oleh insentif atau gaji (imbalan). Gaji yang diterima karyawan akan menimbulkan persepsi. Apabila organisasi atau perusahaan semakin maju dan menghasilkan untung yang besar, diharapkan gaji atau imbalan dan bonus kerja semakin besar pula, untuk maksud tersebut maka munculah motivasi, dimana usaha-usaha motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja, tingkat kinerja akan mempengaruhi ganjaran (gaji dan bonus) dan produktivitas. Produktivitas akan mempengaruhi inisiatif organisasi dan ganjaran memberikan kepuasan dan apabila kepuasan telah terpenuhi, maka akan muncul pula kebutuhan-kebutuhan baru. (Chung & Megginson, 1981) . Sedangkan menurut Gibson et al (2006) bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu (1) *Attention*, (2) *Interest*, (3) *Desire*, dan (4) *Action*. Berdasarkan siklus motivasi, diasumsikan bahwa manusia termotivasi karena ada perhatian, ada perhatian menimbulkan tindakan atau aksi.

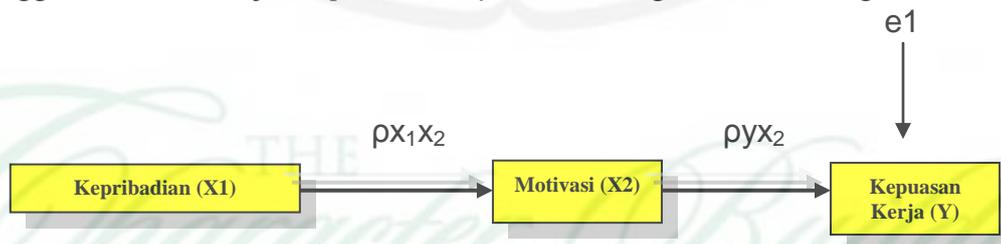
### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis-hipotesis yang diajukan :

1.  $H_o : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak ada pengaruh kepribadian terhadap motivasi.  
 $H_i : \rho_{y1} > 0$  : Ada pengaruh kepribadian terhadap motivasi.
2.  $H_o : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja.  
 $H_i : \rho_{y1} > 0$  : Ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2011. Populasi penelitian adalah seluruh guru di setiap unit kerja SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan yang jumlahnya 35 orang guru. Sampel penelitian ini adalah sampel total dari populasi yakni 35 orang guru, artinya keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni variabel bebas (*Independen*) yakni Kepribadian (X1) kemudian variabel variabel moderator yakni Motivasi (X2) dan Variabel terikat (*Dependent*) Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan pola kajian korelatif dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam tiga kelompok yaitu variabel bebas, variabel perantara (moderator) dan variabel terikat. Instrumen penelitian berupa angket dengan menggunakan pilihan skala Likert, di mana jawaban diberi bobot 4,3,2, dan 1, mengajukan empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS). Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS untuk pengujian persyaratan analisis dengan normalitas, uji persamaan regresi linearitas dengan Anova. Penghitungan regresi linear dilakukan untuk mengetahui kontribusi antar variabel dengan menggunakan analisis jalur (*path Analisis*). Model digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4 : Model Hubungan Antar Variabel

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data

Data hasil penelitian menunjukkan harga-harga dari rata-rata skor, modus, median, simpangan baku dan harga standar deviasi sebagai berikut :

Tabel 2 : Deskriptif Data Penelitian

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	35	56.00	84.00	72.3429	6.46685
Motivasi	35	65.00	87.00	77.5429	6.07958
Kepuasan Kerja	35	72.00	89.00	80.9714	4.69972
Valid N (listwise)	35				

### Uji Linieritas Modell Persamaan Struktural 1

Untuk persamaan regresi linearitas dalam penelitian ini, digunakan analisis jalur antara  $X_1$ , melalui  $X_2$ , atas  $Y$  dengan model persamaan :  $\hat{Y} = PYX_2 + e$  dan  $X_2 = PX_2X_1 + e$

Berikut hasil analisis jalur antara  $X_1$ ,  $X_2$  atas  $Y$ , adalah  $\hat{Y} = 0,925X_2 + 0,144$ . Sedangkan persamaan  $X_2 = 0,230X_1 + e$ . Hasil analisis uji keberartian regresi linier dengan analisis Anava sebagai berikut :

Tabel 3 : Anava Persamaan Regresi

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642.467	1	642.467	195.397	.000(a)
	Residual	108.504	33	3.288		
	Total	750.971	34			

Keterangan : (\*) Signifikan pada 0,01

Berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan, hasil perhitungan tabel di atas menjelaskan bahwa F hitung sebesar 195,397 yang lebih besar dari nilai F tabel pada signifikan 1% dengan df (33). Artinya variabel Motivasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru.

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{y1} > 0$$

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepribadian ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) melalui Motivasi ( $X_2$ ). Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antar variabel tersebut digunakan analisis regresi berganda menggunakan uji F sebagai berikut.

Tabel 4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925(a)	0.856	0.851	1.81329

Keterangan : (a) signifikan pada 0,01

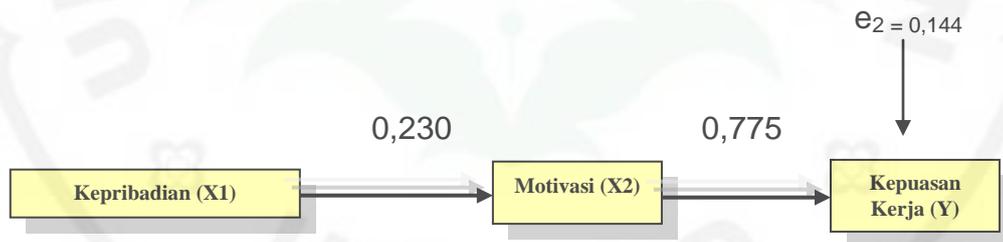
Berdasarkan kriteria-kriteria yang ditetapkan, hasil perhitungan tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa 195,397 yang lebih besar dari nilai F tabel pada signifikan 1% dengan df (33). Artinya variabel Motivasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja secara signifikan pengaruh tersebut sebesar 0,856 atau 85,6% sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, dirangkum dalam tabel korelasi berikut :

Tabel 5 : Rangkuman Korelasi Antar Variabel

		Kepuasan Kerja (Y)	Budaya Sekolah (X1)	Kepribadian (X2)	Stres (X3)	Motivasi (X4)
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja (Y)	1.000	0.756	0.762	0.743	0.925
	Kepribadian (X2)	0.762	0.752	1.000	0.724	0.784
	Motivasi (X4)	0.925	0.787	0.784	0.752	1.000
N		35	35	35	35	35

Selanjutnya untuk menghitung pengaruh tidak langsung masing-masing variabel dalam model sebagai berikut : Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi digunakan formula sebagai berikut :  $X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = 0,230 \times 0,863 = 0,198$ .

Berdasarkan hasil analisis di atas, hasil analisis paradigma model penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 6 : Hasil Analisis Jalur Pada Model Penelitian

### Pembahasan Hasil Penelitian

Besar pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini disebabkan guru-guru di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan Kepribadian merupakan faktor terbaik untuk digunakan memprediksi kepuasan kerja. Variabel ini dapat digunakan untuk memprediksikan kepuasan kerja secara kontekstual meskipun tidak mendukung kepuasan kerja secara teknis (Kierstead, 1998). Hubungan antara kepribadian dengan kepuasan seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, 1993). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan (Goffin and Rothstein, 1996).

### E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data variable penelitian di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara variabel

motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,925, 2) Terdapat pengaruh tidak langsung variable kepribadian melalui motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,230, 3) Besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan Kerja secara signifikan pengaruh tersebut sebesar 0,856 atau 85,6% sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya, dan 4) Pengaruh tidak langsung variabel Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi sebesar 0,212.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dalam penelitian ini saran-saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut : 1) Secara empiris variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja, maka model di atas dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variabel-variabel lainnya yang saling berhubungan secara teori terhadap kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, 2) Ketiga variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi manajemen SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan maupun semua pihak yang terkait dengan proses produksi. Penelitian ini dapat memberikan informasi pada manajemen dalam mengelola Sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan, artinya bahwa mengelola Sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Pada prinsipnya tujuan mengelola Sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara sekolah dan semua personil yang terlibat dengan aktivitas sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Coleman, M dan Glover, D. (2010). *Educational Leadership and Management*. New Yor : Mc Graw Hill
- Colquitt, LePine, & Wesson (2009). *Organizational Behavior*. Harper and Row : New York.
- Davis, K dan Newstrom (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Engkoswara, (1984), *Dasar-dasar Metodologi Pengajaran*, Bina Aksara. Jakarta
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (1995). *Organizations : behavior, Structure, Processes*. 11<sup>th</sup> Ed. NY: McGraw-Hill
- Griffin, Ricky. W (2002). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hunsaker (2001). *Training in Management Skill*. New York : Prentice Hall.
- Hoy dan Miskel. (2005). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New York. Random House Inc.
- Ivancevich et al (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Liliweri (1997) *Sosiologi Organisasi*. Jakarta : Aditama
- Lunenburg, F.C dan Orstein, A.C. (2000). *Educational Administration Concepts and Practice*. Third Edition. Belmont, CA : Wadsworth Thomson Learning.
- Lussier (2009) *Management Fundamentals*. NY: Mc Graw Hill.
- Luthan, Fred (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara (2001). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Indeks.

- McShane dan Glinow (2007). *Organizational Behavior : Essentials*. McGraw Hill: New York.
- McLeod dan Scell. (2008). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Salemba.
- Mills, J et all (2002). *Strategy and Performace : Competing Ththrough Competences*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Movist, Louise. (2003). *The Competency Dimension of Leaders*. Linkoping University : New Jersey.
- Mullins, B. (2005). *Organizational Behavior*. Jossey-Bass. San Fransisco.
- Nelson dan Quick (2006). *Organizational Behavior*. NJ: Lawrence Erlbaum Ass.
- Rivai, F dan Munir. (2009). *Education Management*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S.P dan Judge (2007). *Essential of Organizational Behavior*. Prentice Hall inc : San Diego.
- Robbins, P.S, dan Coulter, Mary (2007) *Manajemen*. Jilid 1 dan 2 Edisi kedelapan. Jakarta. PT Indeks.
- Robbins, P.S (2001). *Organization Theory Structure, Design and Application*. London : Prentice-Hall International, Inc.
- Ruky, Rahman (2006). *Penilaian Kinerja Organsasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sandber dan Targama. (2007). *Managing Understanding in Organizational*. New York : Sage Publications.
- Sagala, Saiful. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta : Alfabeta.
- Sergiovanni, T.J et al (1990). *Education Governance and Administration*. 3<sup>th</sup> Massasuchests : Publishing Group.
- Schermerhorn et al (2002). *Organizational Behavior*. John Wiley : New York.
- Siagian, S.P.(1992). *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*, Jakarta:Gunung Agung.
- Suharsaputra (2010) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Aditama
- Slocum, Jonh W dan Hellriegel, Don (2009). *Principles of Organizational Behavior*. South-Western : Ohio.
- Stoner. J.AF, Freeman, RE, & Gilbert. D (1995). *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks.
- Timpe, A.D. (1992). *Kinerja dan Produktivitas*; Seri Ilmu dan Seni Manajemen dan Bisnis. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Usman, Husaini (2007) *Manajemen, teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibisono (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- William, Chuck (2005) *Manajemen*. Jakarta : Salemba.
- Yukl, Garry (2005). *Leadership and Organization*. London : Prentice-Hall International.