

PENGARUH KEPERIBADIAN, STRES KERJA, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DALAM IMPLEMENTASI KTSP PADA SMK SWASTA DI KOTA MEDAN

Rivolan Priyanti Ph.

Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Pascasarjana Unimed

Abstrak. Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui apakah: (1) kepribadian berpengaruh terhadap: motivasi berprestasi, kemampuan, dan kinerja (2) stress kerja berpengaruh terhadap: motivasi berprestasi, kemampuan, dan kinerja, (3) kemampuan berpengaruh terhadap: motivasi berprestasi, kinerja guru, dan (4) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Populasi penelitian adalah Guru SMK Swasta Bisnis Manajemen di Kota Medan. Sedangkan sampel dari populasi diambil sejumlah 30 orang secara acak. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kepribadian terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,19 dan pengaruh tidak langsung dari variable lain sebesar 0,75, (2) kepribadian terhadap kemampuan sebesar 0,94 tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain, (3) kepribadian terhadap kinerja sebesar 0,2 dan pengaruh tidak langsung dari variable lain sangat kecil, (4) stress kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,21, (5) stress kerja terhadap kemampuan sebesar 0,86 dan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain, (6) stress kerja terhadap kinerja sebesar -0,2, (7) motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 2,24, (8) kemampuan terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,86 dan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain, dan (9) kemampuan terhadap kinerja sebesar 0,87.

Kata Kunci: kepribadian, stres kerja, kemampuan , motivasi berprestasi , kinerja implementasi KTSP

Abstract: The research objective is to determine whether: (1) personality influence: achievement motivation, ability, and performance (2) stress affects work: achievement motivation, ability, and performance, (3) ability to affect: achievement motivation, performance teachers, and (4) achievement motivation, affect the performance of teachers. The study population is Professor of Private Vocational Business Management in the city of Medan. While the sample of the population taken some 30 people at random. The results showed: (1) personality on achievement motivation of 0.19 and indirect effect of other variables of 0.75, (2) personality on the ability of 0.94 but no indirect effect of other variables, (3) personality on the performance of 0.2 and indirect influence of other variables is very small, (4) stress working towards achievement motivation by 0.21, (5) working stress on the ability of 0.86 and there is no indirect effect of other variables , (6) stress on the performance of work -0.2, (7) achievement motivation on the performance of 2.24, (8) the ability of the achievement motivation of 0.865 and there is no indirect effect of other variables., and (9) the ability of the performance of 0.87.

Keywords: personality, work stress, ability, achievement motivation, performance, implementation KTSP.

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai pelaksana desentralisasi pendidikan yang paling rendah harus membenahi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik terutama guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan di sekolah. Apalagi dengan diterapkannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang mana menuntut sekolah lebih mandiri menentukan keberhasilannya dengan mengacu kebijakan minimal yang diberikan oleh pemerintah pusat, sekolah akan bersaing dan berpacu untuk mengemas KTSP sesuai keunggulan dan potensi daerahnya. Hal ini tentu tidak terlepas dengan kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan, guru dituntut untuk dapat bekerja lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan KTSP, guru tidak bisa melakukan tugasnya seperti dulu dengan ceramah, tanya jawab, tetapi guru dituntut untuk dapat menerapkan variasi metode pembelajaran, kreatif membuat media pembelajaran, dan inovasi dalam mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi, terutama guru SMK yang harus menyiapkan lulusan menjadi SDM menengah yang siap pakai, siap untuk bekerja, berwiraswasta maupun siap jika ingin melanjutkan jenjang sekolah yang lebih tinggi, hal ini menuntut sekolah dapat kompetitif untuk menciptakan keunggulan bagi lulusannya terutama persaingannya di era global.

Konsep keunggulan kompetitif dapat diciptakan antara lain melalui akumulasi pekerja berketerampilan dan produk yang memiliki nilai tambah. Untuk itu pengembangan SDM dan penguasaan teknologi menjadi faktor utama dalam menerapkan konsep keunggulan kompetitif. Kompetisi diantara sekolah pada era otonomi daerah ini adalah keberhasilan lulusannya untuk dapat diterima kerja atau diterima di sekolah yang lebih tinggi dalam waktu yang tidak lama. Hal ini tentu saja sangat terkait dengan kinerja gurunya.

Peningkatan kinerja melalui pengelolaan SDM dapat dicapai dengan pelaksanaan evaluasi terhadap pegawainya secara periodik. Robbins dan Judge menjelaskan mengenai kriteria manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawainya akan sangat mempengaruhi apa yang akan dilakukan pegawainya. Tiga kriteria populer adalah hasil pekerjaan individual, perilaku, dan sikap.

Berdasarkan teori perilaku organisasi bahwa hasil dari perilaku organisasi adalah kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pertumbuhan dan pengembangan individu, efektivitas hasil, persaingan, dan perilaku individu. Hasil dari perilaku organisasi tersebut sangat banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang kinerja serta variabel yang mempengaruhinya, terutama untuk mengetahui kinerja SDM (guru) di SMK dalam implementasi KTSP.

Fenomena yang berkembang di lapangan berdasarkan pantauan Tim Pengembang Kurikulum SMK Dinas pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2009/2010 bahwa masih banyak guru SMK yang kinerjanya rendah dalam implementasi KTSP, seperti belum bersikap profesional, belum bersikap kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya bahkan dalam menyiapkan administrasi mereka masih banyak yang menggunakan metode 'copy-paste' dari contoh administrasi yang datang dari pusat tanpa direvisi sesuai dengan kondisi dan situasi tempat kerja dan daerahnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, lingkungan kerja yang belum cukup memadai, kepuasan kerja yang dirasakan guru belum cukup, motivasi berprestasi guru yang masih rendah dimana kebanyakan guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dimanfaatkan untuk kebutuhan konsumtif bukan untuk kebutuhan yang dapat meningkat atau membantu kinerjanya seperti computer/notebook, gaya kepemimpinan manajemen yang masih rendah, pengetahuan dan kemampuan guru yang masih belum sesuai dengan bidangnya, efikasi diri yang masih rendah sehingga akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya, serta komunikasi guru yang belum terjalin dengan baik, kondisi guru stress, kepribadian guru

belum menunjukkan kepribadian seorang guru yang bisa memberikan teladan kepada siswanya, usaha guru yang belum maksimal dalam kinerja, motivasi berprestasi guru yang masih rendah, dan masih banyak lagi yang menyebabkan kinerja guru masih belum memenuhi harapan baik bagi SMK sendiri maupun masyarakat pada umumnya.

Model yang pertama dalam menilai kinerja adalah menurut pendapat Colquitt (2009:5), model tersebut menggambar bahwa kinerja (*performance*) akan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stress, dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*). Model lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari McShane dan Von Glinow (2009:24) dimana dikemukakan model MARS merupakan titik awal yang berguna untuk memahami perilaku individu dan hasil. Model menyoroti empat faktor yang secara langsung mempengaruhi perilaku guru dan menghasilkan kinerja, kemampuan, persepsi peran, dan faktor situasional. Selanjutnya dalam model tersebut dikemukakan bahwa variabel kemampuan dan motivasi dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepribadian, persepsi, emosi dan sikap, serta stress.

Terkait dengan variable stress dan kemampuan menurut model yang dikemukakan Colquitt dan model yang dikemukakan McShane sangat berlawanan, dimana model Colquitt menggambarkan bahwa stress dipengaruhi oleh kemampuan, dan stress tidak dipengaruhi oleh motivasi. Sedangkan dalam model McShane berbalik yaitu kemampuan dan motivasi dipengaruhi oleh stress.

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, (2) Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap kemampuan, (3) Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja, (4) Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, (5) Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kemampuan, (6) Apakah stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, (7) Apakah kemampuan berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, (8) Apakah kemampuan guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dan (9) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

B. Kajian Teoretis

Kinerja hanya dapat diukur dan dikelola dengan baik, apabila dirumuskan dengan baik. Untuk merumuskan pengertian kinerja tergantung pada indikator yang sangat bervariasi, sehingga pengukurannya sangat tergantung pada faktor-faktor yang membentuknya. Mathis dan Jackson (2006:114) mengemukakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan untuk kinerja, dan (3) dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut: Kinerja (*Performance-P*) = kemampuan (*ability-A*) x usaha (*Effort-E*) x dukungan (*support-S*).

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:37) mendefinisikan kinerja (*job performance*) sebagai nilai satu kesatuan dari perilaku guru sebagai kontribusi dan lainnya secara positif untuk pemenuhan tujuan organisasi. Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2009:24) mengatakan bahwa keempat faktor yang diwakili dengan singkatan "MARS" dalam nama model menunjukkan bahwa keempat faktor memiliki efek gabungan pada kinerja individu. Salah satu cara mengkonseptualkan berbagai determinan kinerja disampaikan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:109), bahwa "kinerja mungkin dipandang sebagai fungsi kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, kemauan untuk berkinerja, yang meliputi (1) Kapasitas untuk berkinerja, berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang guru tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya;

(2) Memiliki kesempatan untuk berkinerja, juga merupakan factor yang penting dalam membentuk kinerja. Kadang-kadang guru mungkin kurang memiliki kesempatan untuk berkinerja bukan karena peralatan yang buruk atau teknologi yang usang, akan tetapi karena keputusan yang buruk dan sifat kuno; (3) Kesiapan untuk berkinerja, berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Kesiapan untuk berkinerja ini adalah motivasi. Tidak ada kombinasi dari kapasitas dan kesempatan yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan berkinerja.

Stone (2005:30) menyatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur untuk tingkat apa dilakukan strategi manajemen sumber daya manusia dan kontribusi kebijakan kepada guru dalam kinerja, pekerjaan, dan produktivitas dan keuntungan, perkembangan, juga keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik guru melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada guru. Penilaian kinerja juga disebut penerangan guru, evaluasi guru, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan upah balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru individual.

Dessler (2008:46) menyatakan tentang sistem kerja kinerja tinggi, bahwa dilingkungan yang kompetitif saat ini, manajer tidak dapat mengabaikan sifat sistem sumber daya manusia kebijakan dan praktek aktual sumber daya manusia untuk kesempatan. Manajer biasanya mencoba untuk menciptakan sistem kerja kinerja tinggi. Sistem kerja kinerja tinggi adalah satu set kebijakan dan praktek sumber daya manusia yang memaksimalkan kompetensi, komitmen, dan kemampuan guru.

Sistem manajemen kinerja harus melakukan hal berikut: (1) menyediakan informasi bagi guru mengenai kinerja mereka; (2) menjelaskan apa yang diharapkan organisasi; (3) mengidentifikasi kebutuhan pengembangan; (4) mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal.

Terkait dalam bidang pendidikan, sistem manajemen kinerja tinggi yang diterapkan dengan kebijakan untuk seorang guru adalah dikeluarkannya KTSP, yang sangat erat hubungannya dengan kinerja guru yang selanjutnya didukung dengan standar yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2008 yaitu standar proses. Dalam kebijakan kurikulum KTSP maka seorang guru dituntut dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selanjutnya di dalam proses pembelajaran dengan KTSP, guru dituntut dapat mengelola pembelajaran dengan berprinsip pada keaktifan, keinovatifan, kreatifitas, efisiensi dan menyenangkan, atau sering disebut PAIKEM. Guru tidak terlalu mengejar target penyelesaian materi, akan tetapi lebih menekankan pada upaya untuk mendorong siswa dalam belajar mengembangkan potensi siswa.

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah nilai satu kesatuan dari perilaku seseorang sebagai kontribusi dan lainnya secara positif dengan kapasitas yang dimiliki untuk pemenuhan tujuan organisasi. Sedangkan kinerja guru dalam implementasi KTSP adalah nilai dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas kewajibannya dengan mempedomani prinsip-prinsip dalam KTSP untuk mengembangkan potensi siswa, yang diwujudkan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian proses pembelajaran.

Kepribadian sering dimaknai dengan sikap dalam memandang sesuatu. Robbins (2006:126) mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan lainnya. Selanjutnya ia mengatakan bahwa kepribadian dapat dibagi

atas sikap (inner) dan perilaku (action). Sikap lebih banyak dipengaruhi oleh dirinya sendiri (pengaruh dari dalam) sedangkan perilaku lebih banyak pengaruh dari luar.

Daft (2003:273) mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakter yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada aide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Selanjutnya Daft mengemukakan ada lima besar factor kepribadian atau yang disebut dengan Big Five personality factors, yaitu: (1) Keterbukaan (extroversion), yaitu suatu tingkat dimana seseorang mudah bergaul, suka berbicara, tegas, dan merasa nyaman dengan hubungan antara personal; (2) Keramah-tamahan (agreeableness), yaitu suatu tingkat dimana seseorang dapat berhubungan dengan baik dengan orang lain dengan kebaik hati, bersifat kopeeratif, memanfaatkan, memberi pengertian, dan memberi kepercayaan; (3) Kehati-hatian (conscientiousness), yaitu suatu tingkat dimana seseorang terfokus kepada beberapa tujuan, dan dengan demikian berperilaku dalam cara-cara yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan berorientasi pada pencapaian;(4) Kestabilan (emotional stability), yaitu suatu tingkat dimana seseorang bersikap tenang , intusias, dan merasa aman, bukannya tegang, gelisah, tertekan, murung atau merasa tidak aman; dan (5) Keterbukaan pada pengalaman (openness to experience), yaitu suatu tingkat dimana seseorang memiliki ketertarikan yang luas dan imajinatif, kreatif, sensitive pada seni, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide baru.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kepribadian adalah seperangkat karakter, watak, sifat atau kebiasaan diri yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek atau orang-orang di dalam lingkungan, yang diukur dengan keterbukaan, keramah tamahan, kehati-hatian, kestabilan emosi, dan keterbukaan pada pengalaman.

Menurut Colquitt (2009:142) stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang ada pada sesuatu dan yang dihadapi melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya. Tuntutan tertentu yang menyebabkan orang mengalami stres disebut stressor, konsekuensi negatif yang terjadi ketika tuntutan melebihi kapasitas atau sumber daya seseorang disebut strain. Stres menggambarkan bahwa seseorang berhadapan antara hambatan dan tantangan seseorang dalam bekerja

Selanjutnya McShane (2007:80) penyebab stres termasuk kondisi lingkungan yang menempatkan tuntutan fisik atau emosional pada seseorang. Stres adalah tanggapan adaptif dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebeani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Robbins (2008:370) mengidentifikasi-kan tiga kelompok faktor yang menjadi sumber potensial terjadinya stres, yaitu lingkungan, organisasi, dan pribadi. Sumber-sumber ini akan menjadi stress aktual bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Menurut Nelson (2006:214) bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu), akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala , atau tuntutan di tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti atau penting. Tanggapan-tanggapan dalam situasi stress meliputi (1) tanggapan psikologis, (2) tanggapan fisik, dan (3) tanggapan perseptual.

Dari uraian di atas , maka yang dimaksud dengan stres kerja adalah kondisi lingkungan yang menempatkan tuntutan fisik atau emosional pada seseorang, dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dari diri seseorang tersebut, akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di tempat kerja, yang

dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti atau penting, yang dapat diukur melalui: (1) tanggapan psikologis seperti perasaan cemas, khawatir, takut, tidak senang, perasaan terganggu, dan lepas kendali; (2) tanggapan fisik seperti rasa lelah jantung, berdebar, rasa sakit dan tekanan darah terganggu; dan (3) tanggapan perceptual seperti anggapan dan keyakinan.

Menurut Luthans (2008:158) mendefinisikan: “motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk tujuan atau intensif.

Menurut Robbins dan Judge (2009:209) “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan se-orang individu untuk mencapai tujuannya”. Kraitner dan Kinici (2008:210) mendefinisikan “motivasi mempresentasikan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan”. Sedangkan Mc Shane & Von Glinow (2009:91) mendefinisikan: “motivasi menunjuk kepada dorongan yang ada pada seseorang yang mempengaruhi arahnya, intensitas dan ketekunan dan perilaku sukarejanya”.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:178) “motivasi didefinisikan sebagai sebuah rangkaian dorongan kuat yang dimulai oleh sisi di dalam dan di luar dari pekerja, memulai pekerjaan yang didasari oleh usaha atau semangat, dan mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan”. Ivancevich (2007:56) mendefinisikan “motivasi adalah satu kesatuan dari sikap yang mempengaruhi orang untuk bertindak pada tujuan spesifik secara terarah. Motivasi adalah satu kekuatan dalam yang dapat memberikan tenaga, alur dan dukungan perilaku manusia untuk mencapai tujuan”.

Diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009:214) bahwa, Mc Clelland membagi motivasi dalam tiga bentuk, yaitu: (1) motivasi berprestasi, adalah dorongan untuk mencapai keunggulan, untuk memenuhi sejumlah standard an untuk memperjuangkan kesuksesan; (2) motivasi kekuasaan, adalah keinginan untuk membuat orang lain berperilaku yang tidak mereka inginkan; (3) motivasi berafiliasi adalah keinginan untuk membina suatu hubungan antara personal yang ramah dan akrab. Menurut Luthans (2008:162) prestasi dapat didefinisikan sebagai tingkat dimana orang berharap menyelesaikan sasaran yang menantang, berhasil dalam suatu persaingan dan menunjukkan keinginan untuk umpan balik yang jelas berkaitan dengan kinerja.

Diungkapkan oleh Luthans (2008:162-163) bahwa, Mc Clelland menjelaskan temuannya tentang motivasi berprestasi yang diekspresikan sebagai keinginan untuk melakukan standar keunggulan dan kesuksesan dalam situasi kompetitif. Terdapat empat karakteristik motivasi berprestasi, yaitu: (1) Berani mengambil resiko (2) Membutuhkan umpan balik segera; (3) Puas dengan pencapaian prestasi; dan (4) Menyukai tugas yang ada. Kraitner dan Judge (2008:213) menyampaikan bahwa motivasi berprestasi terbagi dalam tiga karakteristik umum,

Kebutuhan dipandang sebagai sumber tenaga atau pemicu respons perilaku. Implikasinya adalah bahwa ketika kekurangan kebutuhan muncul, individu lebih mungkin dipengaruhi oleh usaha manajer dalam memotivasi. Kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat bervariasi dalam individu satu ke individu yang lain. Orang selalu berusaha mengurangi berbagai kekurangan kebutuhan. Memicu proses pencarian cara untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan suatu tindakan dipilih dan perilaku yang menghasilkan pencapaian tujuan akan muncul. Setelah beberapa waktu, manajer mengukur perilaku tersebut, dan evaluasi kinerja menghasilkan beberapa jenis penghargaan dan hukuman.

Hasil semacam itu dibahas dan kekurangan kebutuhanpun diukur. Hal ini pada akhirnya akan memicu proses dan pola siklus yang dimulainya kembali dari awal. Pentingnya tujuan dalam setiap pembahasan motivasi tampak nyata. Proses motivasi, seperti yang

diinterpretasikan oleh sebagian besar ahli teori, diarahkan pada tujuan. Tujuan, atau hasil, yang dicapai oleh seorang guru dipandang sebagai kekuatan yang mendorong orang tersebut. Pencapaian dari tujuan yang diinginkan dapat menghasilkan pengurangan kekurangan kebutuhan yang signifikan.

Diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009:215) bahwa, McClelland telah mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang merefleksikan kebutuhan tinggi akan pencapaian hal ini adalah: (1) orang suka menerima tanggungjawab untuk memecahkan masalah; (2) orang cenderung menetapkan tujuan pencapaian dan moderat dan cenderung mengambil resiko yang diperhitungkan; dan (3) orang menginginkan umpan balik akan kerjanya.

Robbins dan Judge (2009:231) menyatakan, bahwa: “teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut”. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa guru-guru akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

Ivancevich, Konopaske dan Metteson (2008:120) menjelaskan bahwa: “teori proses dari motivasi berkenaan dengan menjawab pertanyaan bagaimana perilaku individu didorong, diarahkan, dipelihara, dan dihentikan. Teori proses dibagi menjadi tiga: teori ekspektansi, teori keadilan dan teori penetapan tujuan”. meliputi: (1) istilah kunci dalam teori ekspektansi meliputi instrumentasi, valensi, dan ekspektasi; (2) inti teori keadilan adalah bahwa karyawan membandingkan input dan output pekerjaan mereka dengan orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Input adalah apa yang dibawa oleh individu ke dalam pekerjaan seperti keterampilan, pengalaman, dan usaha. Hasil adalah apa yang diterima seseorang dari pekerjaan seperti pengakuan, gaji, tunjangan, dan kepuasan; (3) langkah kunci dalam menerapkan penetapan tujuan adalah: a) mendiagnosis kesiapan; b) mempersiapkan guru melalui interaksi interpersonal yang meningkat, komunikasi, pelatihan, dan rencana tindakan untuk penetapan tujuan; c) menekankan atribut dari tujuan yang seharusnya dipahami oleh manajer dan bawahan; d) melaksanakan peninjauan menengah untuk membuat penyesuaian yang diperlukan dalam menetapkan tujuan; e) melakukan peninjauan akhir untuk memeriksa rangkaian tujuan, memodifikasi, dan tujuan yang tercapai.

Stone (2005:431) mengungkapkan bahwa: “teori motivasi memberikan manajer sumber daya manusia sebuah pengertian dalam: (1) identifikasi dan memahami keperluan guru, (2) menguji interval pilihan perilaku guru dan keinginan dan perhatian mereka, (3) klarifikasi tujuan dan harapan kinerja, (4) memastikan bahwa imbalan berkaitan erat dengan kinerja, (5) memastikan bahwa imbalan yang memuaskan diperlukan dan penting untuk guru, (6) memastikan bahwa guru mendapat imbalan yang layak”. Tantangan manajer yang sebenarnya bukan hanya meningkatkan motivasi, tetapi menciptakan lingkungan dimana motivasi guru disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dengan berkesinambungan selama beberapa waktu. Ekspektasi guru mengenai apa yang akan diberikan oleh organisasi pada mereka, apa yang harus mereka berikan kepada organisasi, dan ekspektasi organisasi mengenai apa yang diberikannya kepada dan diterima dari guru membentuk kontrak psikologis. Suatu kontrak psikologis merupakan kesepakatan tidak tertulis antara individu dan organisasi yang merinci apa yang diharapkan untuk diberikan dan diterima dari pihak yang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan

yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan mendapatkan kepuasan dari keberhasilan pribadi yang dialami dalam menyelesaikan kerja-kerja yang sulit atau mencapai standart yang gemilang.

Robbins dan Judge (2009:214) menyatakan bahwa: “jika kita ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka Herzberg menyatakan penekanan factor-factor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya, seperti peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan tanggung jawab dan pencapaian”.

Asumsi umum yang ada adalah bahwa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang independen dan menambah motivasi. Sebagai mana dijelaskan oleh Ivancevich, Konopaske dan Metteson (2008:176) bahwa: “tujuan utama program penghargaan adalah: 1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, 2. Mempertahankan guru agar terus datang untuk berkerja, dan 3. Memotivasi guru untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi”. Stone (2005:428) mengungkapkan bahwa: “uang memainkan satu peran kompleks dalam memotivasi guru. Ini motivator tunggal tapi memotivasi, dan beberapa penelitian membantah bahwa satu-satunya motivator tunggal paling penting yang digunakan dalam organisasi. Modal, harapan, dan teori penguatan semua memperlihatkan nilai dari uang sebagai satu motivator.

Dari uraian di atas maka yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi berprestasi ini dapat diukur melalui (1) berusaha untuk unggul dalam kelompoknya, (2) menyelesaikan tugas dengan baik, (3) rasional dalam meraih keberhasilan, (4) menyukai tantangan, (5) menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses, dan (6) menyukai situasi pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah.

Kemampuan sering diartikan dengan kecakapan, ketangkasan, kesanggupan, bakat atau kelebihan, dalam kamus besar bahasa Indonesia kemampuan sebagai kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Gibson (2009:94) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari dan memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Chaplin (2000:34) kemampuan adalah sesuatu yang menyangkut kecakapan, kesanggupan yang sepenuhnya dapat dikembangkan di masa yang akan datang asalkan disertai pengkondisian latihan secara optimal. Menurut Kreitner dan Kinici (2008:138) kemampuan menunjukkan cirri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Mc Shane & Von Glinow (2009:27) mengungkapkan bahwa kemampuan meliputi keduanya baik bakat alam maupun kapabilitas pelajaran yang diperlukan untuk melengkapi kesuksesan suatu tugas. Menurut Ivancevich, Konopaskae dan Matteson(2008:65) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

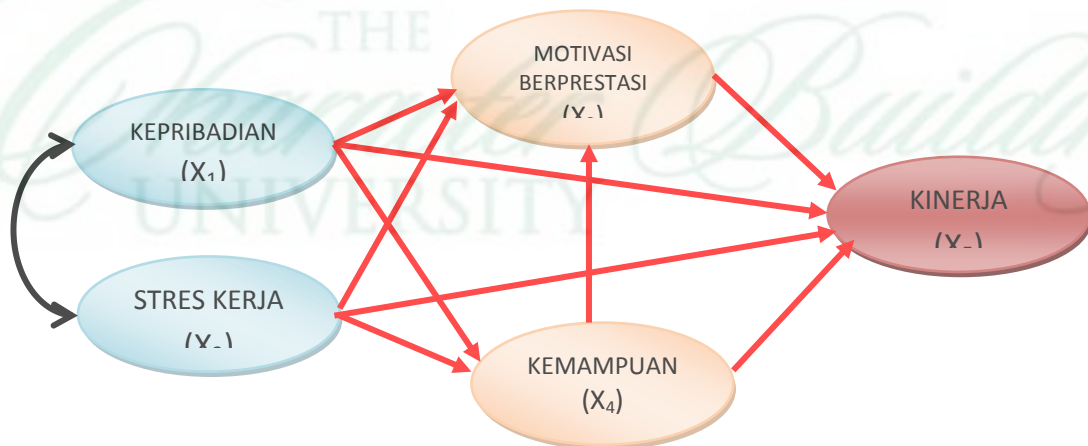
Colquitt, LePane dan Wesson (2009:337) menyatakan bahwa kemampuan menunjuk kepada kapabilitas orang yang relative stabil untuk melaksanakan suatu jangkauan aktifitas yang berbeda tetapi terkait. Selanjutnya Robbins (2009:57) mengatakan kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai pekerjaan dalam sebuah tugas. Didukung oleh Mulyasa (2003:37) yang menyatakan bahwa kemampuan (kompetensi) merupakan sekumpulan kecakapan yang harus dikuasai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas fungsionalnya sehingga menggambarkan hakikat kualitatif dan perilaku yang tampak sangat berarti. Selanjutnya Robbins (2009:79) mengungkapkan bahwa: setiap individu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan yang membuatnya relative lebih unggul atau kurang unggul di bandingkan individu lain dalam melakukan tugas atau aktifitas tertentu.

Robbins dan Judge (2009:79) menyebutkan kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor: (1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental: berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah (a) kecerdasan angka (b) pemahaman verbal (c) kecepatan persepsi (d) penalaran induktif (e) penalaran deduktif (f) visualisasi special dan (g) daya ingat.

Robbins dan Judge (2009:81) juga mengungkapkan bahwa penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi Sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik, meliputi: (1) kekuatan dinamis (2) kekuatan tubuh (3) kekuatan statis (4) kekuatan eksplosif (5) fleksibilitas (6) fleksibilitas dinamis (7) koordinasi tubuh (8) keseimbangan dan (9) stamina. Kinerja tinggi guru lebih mungkin dicapai ketika manajemen telah memastikan tingkat sejauh mana sebuah pekerjaan membutuhkan masing-masing dari kesembilan kemampuan dan memastikan bahwa guru dalam pekerjaan tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Kemampuan intelektual atau fisik tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan memadai bergantung kepada persyaratan kemampuan dalam pekerjaan tersebut. Mengarahkan perhatian pada kemampuan guru atau pada persyaratan kemampuan dari pekerjaan akan mengabadikan fakta bahwa kinerja guru bergantung pada interaksinya dengan siswa. Pekerjaan menuntut hal yang berbeda dari setiap individu dan setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda. Kinerja guru akan meningkat bila terdapat kesesuaian kemampuan pekerjaan yang tinggi.

Dari uraian di atas, maka yang dimaksud kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang sebagai hasil pengamatan, pendidikan dan pelatihan yang menyangkut kecakapan, kesanggupan yang sepenuhnya dapat dikembangkan di masa mendatang asalkan disertai pengkondisian latihan secara optimal.

Dalam penelitian ini kemampuan dibatasi pada kemampuan fisik, yang pengukurannya berdasarkan kemampuan dasar yang dikemukakan Robbins (2008:62) yaitu (1) kekuatan dinamik, (2) fleksibilitas, (3) koordinasi tubuh, (4) keseimbangan, dan (5) stamina. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepribadian, stress kerja, motivasi berprestasi, dan kemampuan terhadap kinerja guru SMK swasta di Kota Medan. Hubungan pengaruh satu arah dari variable-variabel tersebut terhadap variable lainnya diilustrasikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

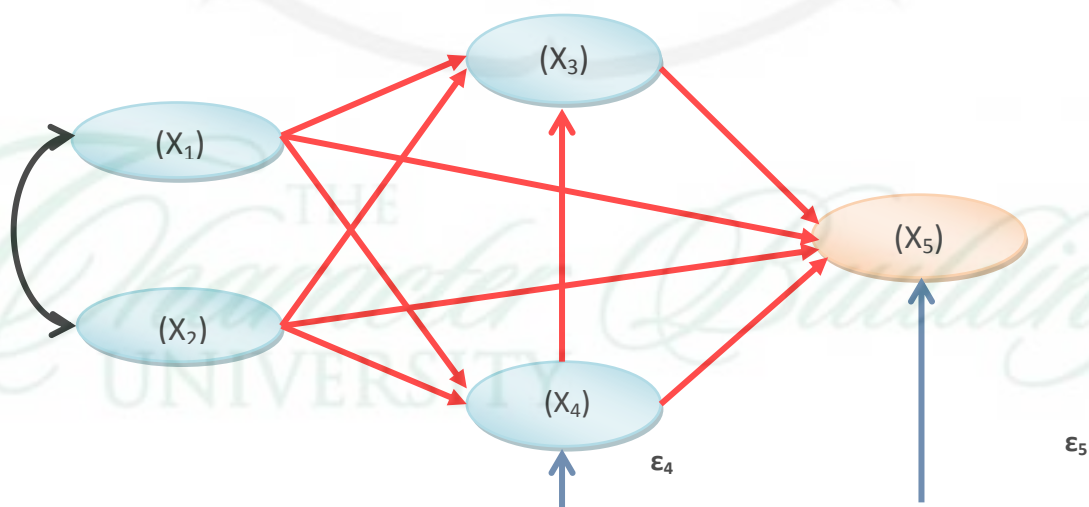
Dari kerangka berpikir di atas dapat dituliskan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung secara positif kepribadian guru terhadap kemampuan guru, (2) Terdapat pengaruh langsung secara positif kepribadian guru terhadap motivasi berprestasi guru, (3) Terdapat pengaruh langsung secara positif kepribadian guru terhadap kinerja guru, (4) Terdapat pengaruh langsung secara positif stres kerja terhadap kemampuan guru, (5) Terdapat pengaruh langsung secara positif stres kerja terhadap motivasi berprestasi guru, (6) Terdapat pengaruh langsung secara positif stres kerja terhadap kinerja guru, (7) Terdapat pengaruh langsung secara positif motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru, (8) Terdapat pengaruh langsung secara positif kemampuan guru terhadap motivasi berprestasi guru, dan (9) Terdapat pengaruh langsung secara positif kemampuan guru terhadap kinerja guru.

C. Metodologi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMK Swasta Bisnis Manajemen Teladan Medan, SMK Swasta Bisnis Manajemen APIPSU Medan, dan SMK Swasta Bisnis Manajemen Bina Bersaudara Medan. Populasi penelitian ini adalah Guru SMK Swasta Bisnis Manajemen di Kota Medan. yang meliputi SMK swasta Bisnis Manajemen Teladan Medan, SMK Swasta Bisnis Manajemen APIPSU Medan dan SMK swasta Bisnis Manajemen Bina Bersaudara Medan. Sedangkan sampel dari populasi diambil sejumlah 30 orang secara acak.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei (*survey research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian mencakup lima variable dengan data berasal dari responden yang sama dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan secara serentak dan sekaligus.

Konstelasi hubungan dari lima variable penelitian yaitu kepribadian, stress kerja, kemampuan, motivasi berprestasi dan kinerja, dapat diformulalsikan dalam bentuk konstelasi masalah penelitian seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan: (1) X_1 = Variabel Kepribadian, (2) X_2 = Variabel Stres Kerja, (3) X_3 = Variabel Motivasi Berprestasi, (4) X_4 = Variabel Kemampuan (*ability*), dan (5) X_5 = Variabel Kinerja.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan lembar observasi sebagai instrument penelitian. Kuesioner disampaikan responden (guru) untuk mengumpulkan data kepribadian, stress kerja, kemampuan dan motivasi berprestasi, sedangkan lembar observasi untuk mengumpulkan data kinerja guru dalam implementasi KTSP. Selanjutnya masing-masing instrument terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan, dengan menggunakan skala likert.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi variable data seluruh variable disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Deskripsi Data Variabel X1 s.d X5

		(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
N	Valid	30	30	30	30	30
Mean		38,57	37,60	38,63	39,20	39,70
Median		38,50	38,00	38,50	39,00	39,00
Mode		38 ^a	39	34 ^a	39 ^a	39
Std, Deviation		4,761	4,477	4,781	4,278	4,427
Minimum		28	29	28	31	30
Maximum		48	46	49	49	49

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

		(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
(X ₁)	Pearson Corr.	1	0,944 ^{**}	0,943 ^{**}	0,939 ^{**}	0,925 ^{**}
	Sig, (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
(X ₂)	Pearson Corr.	0,944 ^{**}	1	0,960 ^{**}	0,865 ^{**}	0,907 ^{**}
	Sig, (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
(X ₃)	Pearson Corr.	0,943 ^{**}	0,960 ^{**}	1	0,865 ^{**}	0,900 ^{**}
	Sig, (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30
(X ₄)	Pearson Corr.	0,939 ^{**}	0,865 ^{**}	0,865 ^{**}	1	0,905 ^{**}
	Sig, (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	30	30	30	30	30
(X ₅)	Pearson Corr.	0,925 ^{**}	0,907 ^{**}	0,900 ^{**}	0,905 ^{**}	1
	Sig, (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	30	30	30	30	30

^{**}, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

Hipotesis yang diajukan, bila Ho = Tidak ada hubungan (korelasi) antara kedua variabel, berarti angka korelasinya 0, sedangkan Ha = Ada hubungan (korelasi) antara kedua variabel, atau angka korelasi tidak 0, Uji dilakukan dua sisi, karena yang akan dicari adalah ada atau tidak adanya hubungan kedua variabel, Berdasarkan probabilitas, jika

probabilitas > 0,025, maka Ho diterima, sedangkan jika probabilitas < 0,025, maka Ho di tolak, Nilai probabilitas adalah $0,05/2 = 0,025$, hal ini disebabkan uji dilakukan dua sisi,

Berdasarkan serangkaian angka probabilitas, terlihat bahwa semua probabilitas ($0,00 < 0,025$), berarti dapat disimpulkan bahwa: (1) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,944 antara variabel Kepribadian guru (X_1) dengan stres kerja guru (X_2), (2) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,943 antara variabel Kepribadian guru (X_1) dengan motivasi kerja guru (X_3), (3) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,939 antara variabel Kepribadian guru (X_1) dengan kemampuan guru (X_4), (4) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,925 antara variabel Kepribadian guru (X_1) dengan kinerja guru (X_5), (5) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,960 antara variabel stress kerja (X_2) dengan Motivasi berprestasi (X_3), (6) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,865 antara variabel stress kerja (X_2) dengan kemampuan guru (X_4), (7) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,907 antara variabel stress kerja (X_2) dengan kinerja guru (X_5), (8) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,865 antara variabel Motivasi berprestasi (X_3) dengan kemampuan guru (X_4), (9) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,900 antara variabel Motivasi berprestasi (X_3) dengan kinerja guru (X_5), dan (10) berkorelasi secara signifikan sebesar 0,905 antara variabel kemampuan guru (X_4) dengan kinerja guru (X_5).

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Antar Variabel dengan Proses Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1	Regression	501,991	4	125,498	47,316	0,000 ^a
	Residual	66,309	25	2,652		
	Total	568,300	29			

a, Predictors: (Constant), X_4 = Kemampuan Guru, X_2 = stres Kerja, X_3 = Motivasi Berprestasi, X_1 = Kepribadian

b, Dependent Variable: X_5 = Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,940 ^a	0,883	0,865	1,629	0,883	47,316	4	25	0,000

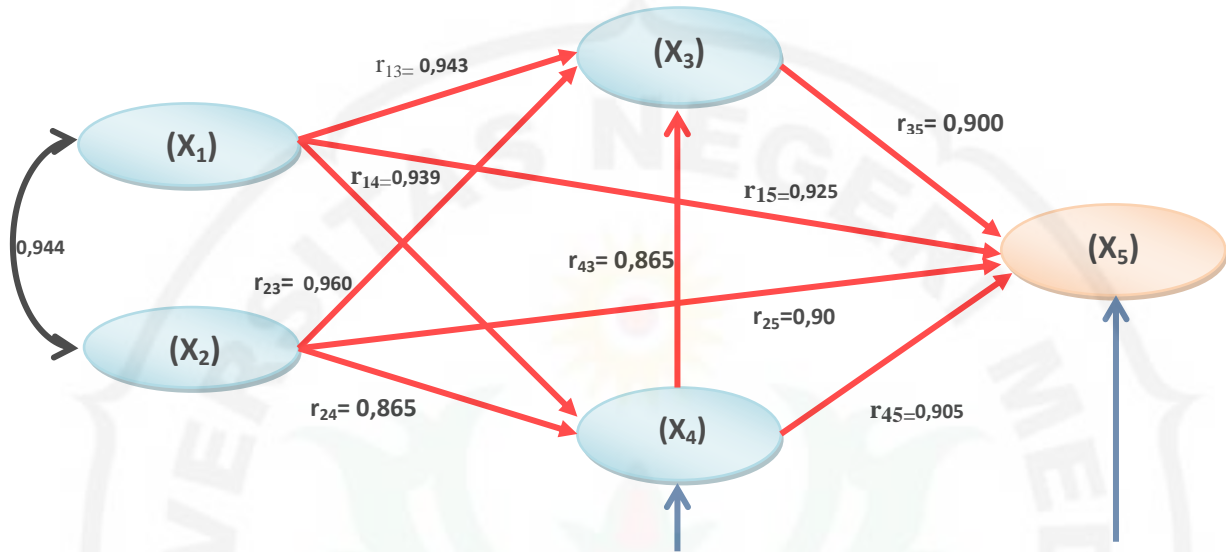
a, Predictors: (Constant), X_4 = Kemampuan Guru, X_2 = stres Kerja, X_3 = Motivasi Berprestasi, X_1 = Kepribadian

b, Dependent Variable: X_5 = Kinerja Guru

Koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) terhadap variabel Predictors: (Constant), X_4 = Kemampuan Guru, X_2 = stres Kerja, X_3 = Motivasi Berprestasi, X_1 = Kepribadian dengan Dependent Variable: X_5 = Kinerja Guru. Uji secara keseluruhan ditunjukkan pada tabel Anova. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut: (1) $H_a = \rho_{51} = \rho_{52} = \rho_{53} = \rho_{54} \neq 0$, dan (2) $H_o: \rho_{51} = \rho_{52} = \rho_{53} = \rho_{54} = 0$. Dimana H_a : Kepribadian, stres kerja, motivasi berprestasi, dan kemampuan guru berkontribusi secara keseluruhan/simultan dan signifikan terhadap kinerja guru, dan H_o = Kepribadian, stres kerja, motivasi berprestasi, dan kemampuan guru tidak berkontribusi secara keseluruhan/simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

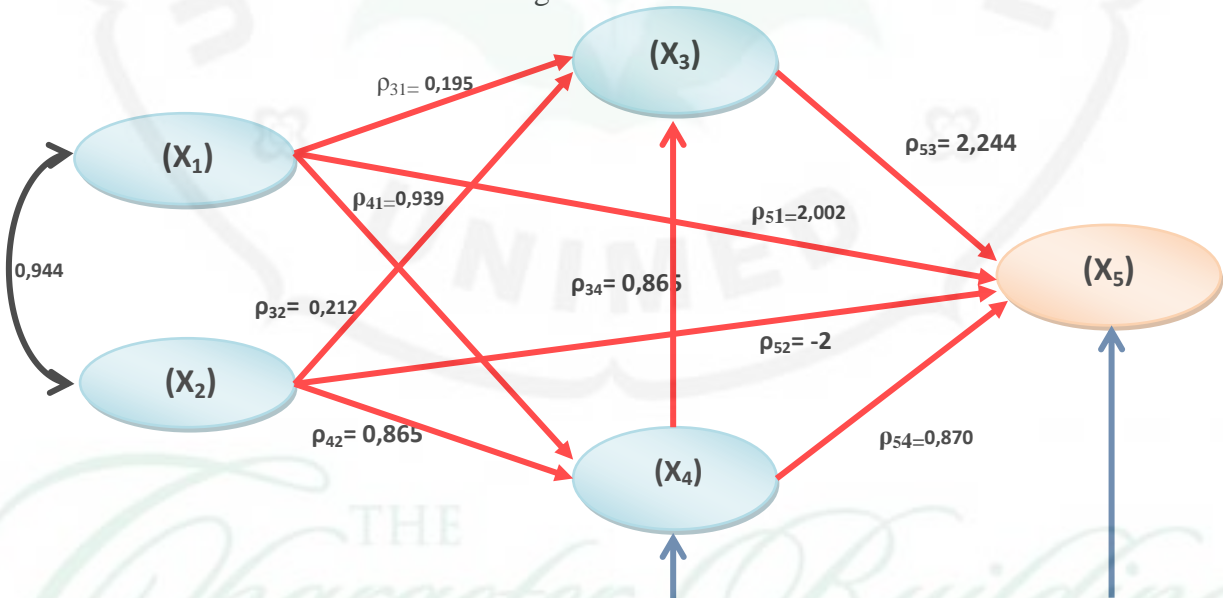
Tabel koefisien jalur Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 47,316 dengan nilai probabilitas Sig. = 0,00. Karena nilai Sig. < 0,05, maka keputusannya adalah H_o ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan untuk masing-masing variabel.

Dari perhitungan SPSS dapat diperoleh harga korelasi (r), yang digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:



Gambar 3. Korelasi Antar Variabel

Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk harga koefisien setiap jalur dalam model, dengan rumus dasar : $r_{xy} = 1/N \cdot \sum X_x X_y$. Dari hasil Koefisien jalur ntuk masing-masing variable dimasukkan ke konstelasi sebagai berikut:

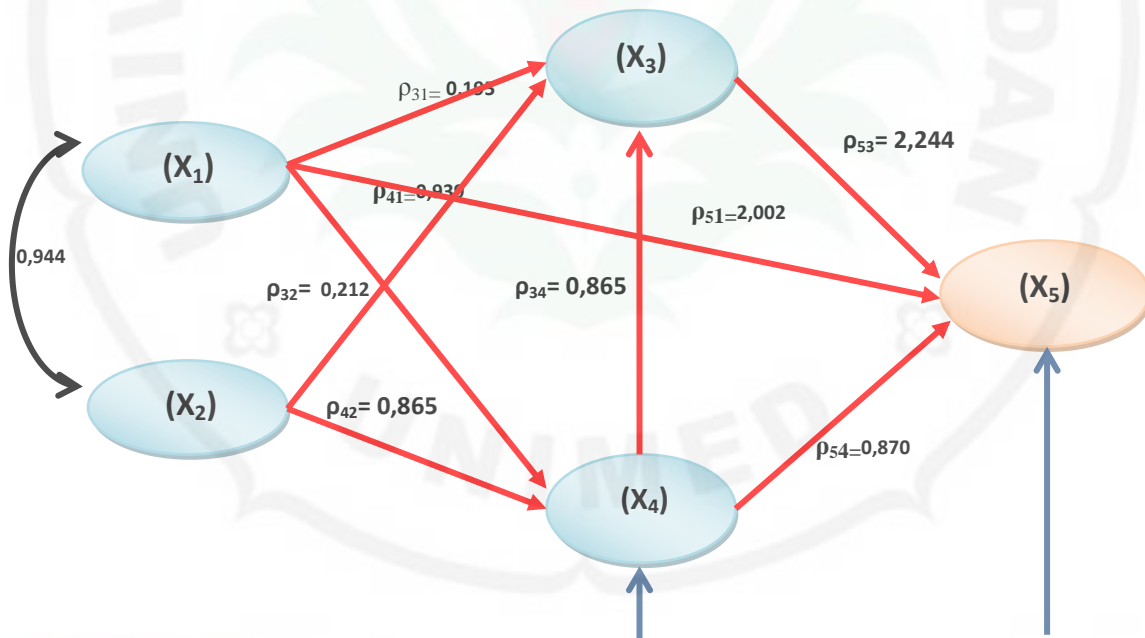


Gambar 4. Koefisien Part Diagram Jalur

Berdasarkan gambar di atas dapat dianalisis bahwa: (1) Koefisien jalur $\rho_{31} = 0,195$ dan korelasi $r_{13} = 0,943$, berarti ada efek/pengaruh langsung pada X_1 kepada X_3 , sedangkan efek/pengaruh tidak langsung sebesar $0,943 - 0,195 = 0,748$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_1 kepada X_3 ada dipengaruhi oleh variable lain sebesar $0,748$, (2) Koefisien jalur $\rho_{41} = 0,939$ dan korelasi $r_{14} = 0,939$ hasilnya sama, berarti tidak ada efek/pengaruh tidak langsung dari variable lain pada X_1 kepada X_4 , (3) Koefisien jalur $\rho_{51} = 2,002$ dan korelasi $r_{15} = 0,925$, berarti ada efek/pengaruh langsung pada X_1 kepada X_5 , hasil korelasi lebih kecil dari koefisien maka menunjukkan bahwa ada efek/pengaruh tidak langsung dari variable lain, tetapi lebih kecil dari efek/pengaruh langsung, (4) Koefisien jalur $\rho_{32} = 0,212$

dan korelasi $r_{23} = 0,96$, berarti ada efek/pengaruh langsung pada X_2 kepada X_3 , sedangkan efek/pengaruh tidak langsung sebesar $0,960 - 0,212 = 0,748$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_2 kepada X_3 ada dipengaruhi oleh variable lain sebesar $0,748$, (5) Koefisien jalur $\rho_{42} = 0,865$ dan korelasi $r_{24} = 0,865$ hasilnya sama, berarti tidak ada efek/pengaruh tidak langsung dari variable lain pada X_2 kepada X_4 , (6) Koefisien jalur $\rho_{52} = -2$ dan korelasi $r_{52} = 0,907$, berarti tidak ada efek/pengaruh langsung pada X_2 kepada X_5 , jalur ini dihilangkan, tetapi memiliki efek pengaruh tidak langsung dari variable lain, (7) Koefisien jalur $\rho_{53} = 2,244$ dan korelasi $r_{35} = 0,900$, berarti ada efek/pengaruh langsung pada X_3 kepada X_5 , hasil korelasi lebih kecil dari koefisien maka menunjukkan bahwa ada efek/pengaruh tidak langsung dari variable lain, tetapi lebih kecil dari efek/pengaruh langsung, (8) Koefisien jalur $\rho_{43} = 0,865$ dan korelasi $r_{34} = 0,865$ hasilnya sama, berarti tidak ada efek/pengaruh tidak langsung dari variable lain pada X_3 kepada X_4 , (9) Koefisien jalur $\rho_{54} = 0,870$ dan korelasi $r_{45} = 0,905$, berarti ada efek/pengaruh langsung pada X_4 kepada X_5 , sedangkan efek/pengaruh tidak langsung sebesar $0,905 - 0,870 = 0,035$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh X_4 kepada X_5 ada dipengaruhi oleh variable lain sebesar $0,035$.

Dari analisis di atas maka konstelasi penelitian menjadi sebagai berikut:



Gambar 5. Konstelasi Koefisien Jalur Setelah Dekomposisi

E. Penutup

Berdasarkan data penelitian, hasil perhitungan dan analisis yang telah dipaparkan di atas, ditarik simpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kepribadian terhadap motivasi berprestasi guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar $0,19$ dan pengaruh tidak langsung dari variable lain sebesar $0,75$. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas motivasi berprestasi salah satunya dipengaruhi oleh kepribadian, sehingga jika kualitas kepribadian ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas motivasi berprestasinya, (2) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kepribadian terhadap kemampuan guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar $0,94$ tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kemampuan salah satunya dipengaruhi oleh kepribadian, sehingga jika kualitas kepribadian ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas kemampuannya, (3) Terdapat pengaruh

langsung secara positif dan sangat signifikan kepribadian terhadap kinerja guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 0.2 dan pengaruh tidak langsung dari variable lain sangat kecil. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kinerja salah satunya sangat dipengaruhi oleh kepribadian, sehingga jika kualitas kepribadian ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, (4) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan stress kerja terhadap motivasi berprestasi guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 0,21. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas motivasi berprestasi salah satunya dipengaruhi oleh stress kerja, sehingga perlu dikondisikan stress kerja guru tidak ada, agar kualitas motivasi berprestasinya baik, (5) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan stress kerja terhadap kemampuan guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 0,86 dan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kemampuan salah satunya sangat dipengaruhi oleh stress kerja, sehingga jika kualitas stress kerja turun, akan dapat meningkatkan kualitas kemampuannya, (6) Tidak terdapat pengaruh langsung secara signifikan stress kerja terhadap kinerja guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan karena hasilnya negative (-2). Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kinerja tidak dipengaruhi oleh stress kerja secara langsung, (7) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 2,24. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kinerja salah satunya sangat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, sehingga jika kualitas motivasi berprestasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, (8) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kemampuan terhadap motivasi berprestasi guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 0,865 dan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variable lain. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas motivasi berprestasi salah satunya sangat dipengaruhi oleh kemampuan, sehingga jika kualitas kemampuan ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas motivasi berprestasinya, dan (9) Terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja guru di SMK swasta Bisnis Manajemen Medan sebesar 0,87. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas kinerja salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan, sehingga jika kualitas kemampuan ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Djaali, Pudji Muljono. (2008). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo.
- Gibson, James L. et al. (2004) *Organizational Behavior, Structure Processes*, Eleventh Edition. New York: Mc Graw-Hill Education.
- Gibson, James L. et al. (2009) *Organizational Behavior, Structure Processes*, Thirteenth Edition. New York: Mc Graw-Hill Education.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M., (2007). *Human Resource Management*. Tenth Edition. New York : McGraw-Hill Education.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Management*. Eighth Edition. New York : McGraw-Hill Education.

- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill Irwin International.
- Luthans, Fred. (2008). *Organization Behavior*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill International.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McShane, Steven L. & Mary ann Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. Fourth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin Internasional.
- McShane, Steven L. & Mary ann Von Glinow. (2009). *Organizational Behavior, Essentials*. Second Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin Internasional.
- Millmore, Mike, et al. (2007). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Harlow: FT Prentice Hall.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. Barnwell, N. (2006). *Organisation Theory*. Fifth Edition. Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
- Robbins, S. Millet, B.Waters-Marsh, T.. (2007). *Organisational Behaviour*. Fifth Edition. Frenchs Forest: Pearson Education Australia.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Essential of Organizational Behavior*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Stone, Raymond J. (2005). *Human Resource Management*. Fifth Edition. Milton: John Wiley & Sons Australia.
- Spencer, I.M., Jr., & Spencer, S.M. (1993). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley.
- Sweeney, Paul D. & Dean B.McFarlin. (2002). *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Weekley, Kenneth N. & Gary A. Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.