



BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Mauna*

Muhammad Ishak Shabur**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.061.06>

Alamat Korespondensi:

anamauna001@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of big five personality on organizational commitment toward the lecturers State University Of Jakarta. Personality trait is composed of five major trait that Opennes to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness and Neuroticism (OCEAN). The fifth trait of the personality trait will be seen any where that has an influence on the organizational commitment of the lecturers in Universitas Negeri Jakarta. This research method using quantitative methods. The sampling technique used is insidental sampling. In the process of the data used comes from the true score of Rasch modeling. The measuring tool used for organizational commitment is the Organizational Commitment Questionnaire whichis constructed by Meyer and Allen with reliability value of items of 0.97 based on Rasch Modeling. For measuring personality trait is used The Big Five Inventory who constructed by John et al. With the reliability value items amounted to 0.99 based on Rasch modeling. In the data processing used multiple regression model. Based on the result, obtained the value of $p = 0,000 < 0.05$ (significant), meaning that thefive personality trait had an influence (13,1%) on organizational commitment, only trait Extraversions and Conscientiousness, while trait opennes to Experience, Agreeableness and Neuroticism did not have effect.

Keywords

organizational commitment, big five personality, lecturer

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, pasar bebas, bahkan masalah kerukunan berbangsa dan bernegara. Pasal 3 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak dini. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan-lulusan yang ahli dalam berbagai bidang demi menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara. Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang mengikuti pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Banyaknya penduduk yang mengikuti pendidikan tinggi pada berbagai bidang menuntut semakin banyaknya dosen, yang merupakan sumber daya manusia utama di perguruan tinggi. Sampai saat ini pekerjaan

sebagai dosen masih merupakan bidang pekerjaan yang kurang diminati dibandingkan pekerjaan lain. Selain itu, masalah yang harus dihadapi perguruan tinggi adalah masalah kaderisasi, terutama dengan banyaknya jumlah tenaga kependidikan yang akan memasuki masa pensiun.

Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari sivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan sebagai *a self-governing corporation of scholars*. Ini berarti universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri (Karmel, 1989). Menurut Blackburn and Lawrence (1995), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Dalam kehidupan universitas, ada tiga tugas utama (tridarma) yang harus dijalankan oleh perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas (*Singapore Career Guide*, 1994). Dalam menjalankan tugasnya, sering kali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks.

Masalah lain yang dihadapi kebanyakan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri adalah cukup banyaknya dosen yang melakukan kegiatan di luar kampus (*moon lighting*) demi mencukupi kebutuhan finansial karena gaji sebagai dosen dirasakan kurang memadai (*"Better Pay"*, 1995; *The University of Indonesia as a Legal Entity, Volume II*, 2000). Selain itu, banyak juga dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan (Khomsan, 2000; "50 tahun Universitas Indonesia, 2000).

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara singkat pada dosen di beberapa fakultas di Universitas Negeri Jakarta.

Hasil wawancara menjelaskan bahwa sebagian besar dosen yang diwawancarai mempunyai pekerjaan sampingan dan tetap dalam profesinya sebagai dosen namun mengajar di universitas lain, sampai pekerjaan diluar profesinya sebagai dosen seperti misalnya ia berperan sebagai tenaga ahli dalam suatu (Hasil wawancara pribadi, 27 Maret 2017). Beberapa dosen bahkan menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan seperti ini seringkali menuntut banyak waktu mereka sehingga terkadang mereka meninggalkan tugas utamanya di kampus. Hal ini juga terlihat di Universitas Negeri Jakarta, dalam satu semester terakhir (semester 105) beberapa dosen yang melakukan absen tidak hadir di kelas lebih dari 3 kali pertemuan sedangkan kewajiban mengajar dalam satu mata kuliah adalah 16 pertemuan dalam satu semester (Studi pendahuluan di Universitas Negeri Jakarta). Walaupun banyak dosen yang sibuk melakukan kegiatan di luar kampus, namun masih cukup banyak dosen yang menjalankan kewajiban mereka di kampus dan tidak meninggalkan tugas utama mereka. Selain melakukan wawancara singkat, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui analisis data yang di dapatkan dari BUK (Biro unit Kepegawaian) Universitas Negeri Jakarta, yaitu berupa data kehadiran selama 5 tahun terakhir. Untuk periode bulan Mei 2016 sampai Januari 2017, terhitung jumlah absen kehadiran dosen Universitas Negeri Jakarta hanya sebesar 55%, dengan jumlah alpa sebesar 41,5%, izin dan cuti sebesar 0,4% dan dinas luar sebesar 3,1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa persentase ketidakhadiran dosen Universitas Negeri Jakarta tergolong cukup tinggi karena hampir menyamai persentase kehadiran secara keseluruhan.

Seniati (2006) menjelaskan salah satu faktor yang memengaruhi dosen untuk tetap aktif di kampus adalah adanya komitmen yang tinggi pada universitas. Walaupun banyak kegiatan yang dilakukan diluar kampus, dosen yang memiliki komitmen pada universitas tempatnya bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut. Komitmen dosen pada universitas dapat memengaruhi tingkah laku dosen di kampus. Salah satunya dalam proses belajar mengajar di kelas. Selain itu juga dalam hal berinteraksi di lingkungan kampus dan produktivitas dosen dalam melakukan penelitian (Peterson & Mets,

1987; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999, dalam Seniati, 2006).

Komitmen organisasi dosen pada universitas dapat meningkatkan mutu dan perkembangan universitas itu sendiri (Fadmawati, 2012). Walaupun komitmen dosen menjadi faktor peningkatan mutu universitas, namun sepertinya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas untuk meningkatkan mutu dan perkembangan universitas. Universitas Negeri Jakarta sebagai salah satu universitas negeri yang berada di ibu kota Jakarta, harus menjaga kualitas akademik salah satunya melalui kualitas sumber daya manusianya yaitu dosen yang tetap menjalankan tugasnya mengajar, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

Universitas Negeri Jakarta sebagai universitas memiliki visi dan misi yang hendak dicapai. Visi tersebut yaitu menjadi universitas yang memiliki keunggulan kompetitif dalam membangun masyarakat Indonesia yang maju, demokratis dan sejahtera berdasarkan Pancasila di era globalisasi, sedangkan misinya mengembangkan ilmu pengetahuan, menyiapkan tenaga akademik atau profesional yang bermutu, mengembangkan ilmu dan praksis kependidikan, mengembangkan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan budaya akademik, dan menerapkan prinsip *entrepreneurship*. Untuk mewujudkan hal tersebut peranan dosen sangat diperlukan untuk penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Dalam rangka otonomi perguruan tinggi negeri serta pengembangan perguruan tinggi secara umum, diperlukan penelitian mengenai tingkat komitmen dosen pada universitas serta faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dosen pada universitas sehingga universitas dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen dosen pada universitas. Secara khusus, penelitian mengenai komitmen organisasi perlu dilakukan pada dosen karena komitmen dosen pada universitas dapat memengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan fakultas ataupun universitas; serta memengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini

merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas (Peterson & Mets, 1987; Proposal-proposal QUE Universitas Indonesia, batch III, 1999).

Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990, Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi, dan rasional atau komitmen bersinambung (*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 (1977), 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-penelitian tersebut, 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 memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi.

King (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu pola pikiran, emosi dan perilaku yang bertahan dan berbeda yang menjelaskan cara seseorang beradaptasi dengan dunia. Hal inilah yang membuat setiap individu berbeda dengan yang lainnya dan secara otomatis respon dan perilaku yang muncul akan berbeda dari setiap orang khususnya dalam hal berorganisasi.

Melalui berbagai penelitian terdapat berbagai macam teori mengenai kepribadian, namun setiap orang memiliki keunikannya masing-masing

sehingga kepribadian dari setiap individu akan berbeda. Namun teori faktor 5 besar kepribadian adalah teori yang dapat diterima secara umum dan sudah lazim digunakan dalam berbagai penelitian. Pada penelitian ini, kepribadian dilihat berdasarkan *the big five personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1991). Teori ini didasarkan pada model lima faktor kepribadian sebagai representasi struktur *trait* yang merupakan dimensi utama dari kepribadian.

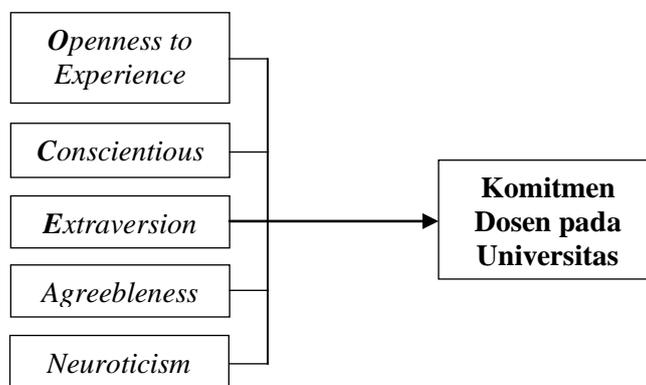
Trait kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan (Westen, 1999). Taksonomi kepribadian lima besar merupakan asesmen yang komprehensif 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*.

McCrae dan John (1991) mengelompokkan kepribadian manusia menjadi 5 besar *trait* kepribadian, *trait-trait* kepribadian tersebut adalah *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. *Openness to experience* sering dikaitkan dengan IQ yang lebih tinggi, nilai-nilai liberal, keterbukaan pikiran, dan toleransi. Selanjutnya *conscientiousness* dihubungkan dengan kualitas persaha-

batan yang lebih baik (Jensen-Campbel & Malcolm, 2007 dalam King, 2010) dan telah menunjukkan berkaitan perilaku-perilaku sehat dan panjang umur. Tipe kepribadian selanjutnya adalah *extraversion* yaitu sering dikaitkan dengan orang yang ekstrovert dan lebih mungkin terlibat dalam berbagai kegiatan sosial (Emmons & Diener, 1986, dalam King, 2010). Tipe keempat adalah *agreeableness*, tipe ini berkaitan dengan kedermawanan dan ketika diminta membuat satu keinginan untuk segala hal, mereka lebih mungkin membuat keinginan yang altruistik seperti perdamaian dunia (King & Broyles, 1997, dalam King, 2010). *Neuroticism* lebih sering dikaitkan dengan perasaan emosi negatif daripada emosi positif dalam kehidupan sehari-hari seseorang dan lebih lama mengalami keadaan negatif (Lucas & Fujita, 2000, dalam King, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor besar yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor pribadi. Faktor pribadi terdiri dari *trait* kepribadian. Peneliti berpendapat bahwa faktor tersebut memberikan pengaruh yang bermakna terhadap komitmen dosen pada universitas. Selain itu, peneliti memperkirakan bahwa faktor pribadi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan faktor lingkungan karena faktor pribadi bersifat lebih menetap dan lebih sulit untuk diubah dibandingkan faktor lingkungan. Berdasarkan beberapa hal yang dipaparkan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah *big five personality* pada dosen akan memengaruhi rendah atau tingginya tingkat komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.



Gambar 1. Model Penelitian

Dari uraian di atas, masalah utama yang diajukan pada penelitian ini adalah: apakah *big five personality* memberikan pengaruh komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta?

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas Negeri Jakarta. Subjek penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut dosen tetap Universitas Negeri Jakarta dan sudah memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik non probalitas yang digunakan adalah jenis *incidental sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 221 orang. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (*self report*) sebagai alat pengumpul data. Kuesioner untuk variabel komitmen organisasi menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan dari dasar teori Allen dan Meyer dan diadaptasi oleh Prof. Liche Seniati dari Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. Instrumen ini berjumlah 18 pernyataan. Sedangkan untuk instrumen *big five personality* yang digunakan dalam penelitian yaitu *The Big Five Inventory (BFI)* ini dikembangkan dari teori John & McCrae yang di alih bahasa oleh Neila Ramdhani dari Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada. Instrumen ini berjumlah 44 pernyataan.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan gambaran responden penelitian, diketahui bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 126 responden (43%), sedangkan subjek dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 95 subjek (57%).

Kemudian berdasarkan asal fakultas, responden penelitian terdapat 32 dosen (15%) berasal dari Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), 19 dosen (9%) berasal dari Fakultas Ilmu Olahraga (FIO), 31 dosen (14%) berasal dari Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan (FMIPA), 25 dosen (11%) berasal dari Fakultas Ilmu Sosial (FIS), 43 dosen (19%) berasal dari Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), 25 dosen (11%) berasal dari Fakultas Ekonomi (FE), 36 dosen (16%) berasal dari Fakultas Teknik (FT), 10 dosen (5%) berasal dari Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi).

Selain asal fakultas, subjek penelitian berdasarkan tingkat mengajar yaitu 24 dosen (11%) mengajar di jenjang D3, 171 dosen (77%) mengajar di jenjang S1, 19 dosen (9%) mengajar di jenjang S2, dan 7 dosen (3%) d mengajar di jenjang S3.

Kemudian berdasarkan masa kerja yaitu 94 dosen (43%) telah menjalani masa kerja 2 sampai 10 tahun, sedangkan responden yang telah menjalani masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 127 dosen (57%).

Skor komitmen organisasi yang diperoleh dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Penentuan kategori dilakukan berdasarkan mean normatif dari data. Berikut disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Kategori Skor Komitmen Organisasi

Kriteria	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah (< 1,2267)	130	58,8%
Tinggi (> 1,2267)	91	41,2%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 130 subjek dengan presentase 58,8% termasuk dalam kategori memiliki komitmen organisasi rendah dan 91 subjek dengan presentase 41,2% memiliki komitmen organisasi tinggi. Sehingga secara umum dapat

dilihat bahwa komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta masih dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa lebih banyak subjek yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Kategorisasi *big five personality* terdiri dari dua skor kategori yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan

hasil mean dari skor murni Rasch. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *big five personality*:

Tabel 2. Norma Kategorisasi Skor *Big Five Personality*

Kategori	Norma
Rendah	$X < \text{Nilai Mean Logit}$
Tinggi	$X > \text{Nilai Mean Logit}$

Tabel 3. Responden berdasarkan *Openness to Experience*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	128	57,9%
Tinggi	93	42,1%

Tabel 4. Responden berdasarkan *Conscientiousness*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	138	62,4%
Tinggi	83	37,6%

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil persentase *openness to experience* sebanyak 128 responden (57,9%) pada kategori rendah, dan 93 responden (42,1%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *openness to experience* lebih banyak berada pada kategori rendah.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil persentase *conscientiousness* sebanyak 138 responden (62,4%) pada kategori rendah, dan 83 responden (37,6%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *conscientiousness* lebih banyak berada pada kategori rendah.

Tabel 5. Responden berdasarkan *Extraversions*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	118	53,4%
Tinggi	103	46,6%

Tabel 6. Responden berdasarkan *Agreeableness*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	122	55,2%
Tinggi	99	44,8%

Tabel 7. Responden berdasarkan *Neuroticism*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	105	47,5%
Tinggi	116	52,5%

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil persentase *extraversion* sebanyak 118 responden (53,4%) pada kategori rendah, dan 103 responden (46,6%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran

pada *extraversion* lebih banyak berada pada kategori rendah.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil persentase *agreeableness* sebanyak 122 responden (10,9%) pada kategori rendah, dan 99 responden (44,8%)

pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *agreeableness* lebih banyak berada pada kategori rendah.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil persentase *neuroticism* sebanyak 105 responden (47,5%) pada kategori rendah, dan 116 responden (52,5%) pada kategori tinggi. Dengan demikian, sebaran pada *neuroticism* lebih banyak berada pada kategori tinggi.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis penelitian ini adalah:

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara *trait* kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion agreeableness* dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *trait* kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion agreeableness* dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penelitian ini teknik analisis data dibantu dengan *Rasch Model versi 3.73* sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS for Windows Versi 22*. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hanya uji korelasi saja. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji *Model Summary* Analisis Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34,368	5	6,874	6,497	0,000
Residual	227,482	215	1,058		
Total	261,850	220			

Uji regresi menghasilkan nilai F sebesar 6.497 sedangkan F tabel untuk sampel yang berjumlah 221 sebesar 3,88 dan nilai p sebesar 0,000. Nilai p tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* simultan dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Negeri Jakarta sebanyak 13,1%, sedangkan 86,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Namun dari kelima *trait* kepribadian hanya dua *trait* yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu *trait conscientiousness* dan *extraversions*. Sedangkan ketiga *trait* lainnya yaitu *openness to experience*, *agreeableness* dan *neuroticism* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Trait openness to experience diketahui tidak memiliki pengaruh signifikan namun terdapat pengaruh yang bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *openness to experience* individu tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi individu tersebut. *Openness to experience* mengukur keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, senang mengetahui sesuatu yang tidak *familiar* dan memiliki ketertarikan luas (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Jadi dengan kata lain seseorang dosen dengan komitmen organisasi pada penelitian ini tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencari dan menghargai pengalaman baru. Rasa keingin tahun dan mencari pengalaman baru, orientasi utamanya adalah masih untuk memenuhi kebutuhan individu itu

sendiri, sehingga belum sampai berorientasi kepada kebutuhan Universitas Negeri Jakarta.

Pada *trait conscientiousness* terdapat pengaruh yang signifikan dan pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *conscientiousness* individu tinggi akan semakin tinggi pula komitmen organisasi individu tersebut. Hal ini sejalan dengan Colquitt, LePine dan Wesson (2015) yang mengemukakan bahwa salah satu dari *trait* kepribadian yaitu *conscientiousness* memiliki cukup dampak positif pada komitmen organisasi. *Conscientiousness* mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* dianggap mempunyai ketahanan dan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan khususnya tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi yaitu Universitas Negeri Jakarta.

Trait extraversion juga memiliki pengaruh signifikan dan arah pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat *extraversion* individu tinggi akan semakin tinggi pula komitmen organisasi individu tersebut. *Extraversion* mengukur kuantitas dan intensitas interaksi intrapersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, kapasitas kesenangan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Individu dengan *extraversion* yang tinggi kemungkinan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena individu yang digambarkan dominan pada *Trait extraversion* adalah individu yang mudah bergaul, aktif, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat, dan berdasarkan penelitian ini sifat-sifat tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada *Trait agreeableness* diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, namun diketahui arah pengaruhnya positif. Hal demikian berarti semakin tinggi tingkat *agreeableness* individu maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi individu tersebut. *Agreeableness* mengukur kualitas orientasi interpersonal individu, mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan, dan tindakan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009).

Agreeableness dianggap kurang cocok dengan komitmen organisasi karena *agreeableness* mengukur mulai tentang interpersonal yang secara garis besar adalah tentang diri pribadi sedangkan dalam komitmen organisasi adalah intrapersonal yang secara garis besar adalah tentang individu ke dunia luar atau dalam penelitian ini adalah individu dengan dosen Universitas Negeri Jakarta lainnya.

Trait neuroticism diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, namun diketahui arah pengaruhnya negatif. Hal demikian berarti semakin tinggi tingkat *neuroticism* individu maka akan semakin rendah komitmen organisasi individu tersebut. *Neuroticism* mengukur tentang ketidakstabilan emosi individu (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Berdasarkan hal tersebut individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi maka emosinya akan menjadi tidak stabil seperti mudah khawatir, cemas, emosional, merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian dan kesedihan yang tak beralasan (Goldberg, dalam Feist dan Feist, 2009). Individu dengan *neuroticism* yang tinggi tidak akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena emosi dari individu tersebut tidak stabil maka perannya di organisasi juga akan menjadi tidak stabil dan hal demikian akan berdampak pada komitmen organisasi individu tersebut.

Cherrington (1998) juga menjelaskan mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi yang dibagi menjadi empat kategori, diantaranya adalah jenis kelamin dan masa kerja, maka dari itu peneliti juga melakukan *independent sample T-test* untuk menguji signifikan atau tidaknya perbedaan rata-rata skor hasil pengukuran pada dua kelompok yang tidak saling berhubungan/independen satu sama lain (Rangkuti 2012). *Independent sample T-test* dilakukan pada variabel komitmen organisasi pada dosen berjenis kelamin pria dengan dosen perempuan, hasilnya menunjukkan nilai p sebesar 0,070, dimana nilai p lebih besar daripada nilai α sebesar 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi secara signifikan antara dosen berjenis kelamin pria dan perempuan. Setelah membandingkan hasil mean dari faktor jenis kelamin, peneliti melakukan *independent*

sample t-test pada variabel komitmen organisasi pada dosen dengan masa kerja 2 sampai 10 tahun atau tahap lanjutan (*advancement stage*) dan masa kerja lebih dari 10 tahun atau tahap pemeliharaan (*maintenance stage*). Klasifikasi masa kerja ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Morrow dan Elroy (dalam Senniati, 2012). Hasil menunjukkan nilai p sebesar 0,012 dimana nilai p lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05 ($p < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi secara signifikan antara dosen dengan masa kerja 2 sampai 10 tahun dan 10 tahun ke atas. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Morrow dan Elroy, pada tahap pemeliharaan memang diharapkan dosen sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perguruan tinggi tempatnya mengajar.

Hasil penelitian ini mendukung temuan pada penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh antara *big five personality* terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *big five personality* terhadap komitmen organisasi. Hilda (2013) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa salah satu variabel bebas penelitian yaitu *big five personality* dengan *trait conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di salah satu perusahaan jaminan sosial di Surabaya. Hasil penelitian terdahulu tersebut memiliki kesamaan dalam *trait* yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *trait conscientiousness* dan *agreeableness*. Hal ini menunjukkan individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* dan *extraversion* dianggap lebih cocok dalam hal berorganisasi.

Selain penelitian terdahulu yang di-paparkan di atas, peneliti juga menyajikan data terkait gambaran kategorisasi skor responden. Data yang dipaparkan di atas, menunjukkan keempat *trait* kepribadian (*openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness*) termasuk ke dalam kategori rendah, sedangkan *trait neuroticism* masuk ke dalam kategori yang tinggi. Hal tersebut juga diikuti oleh tingkat komitmen organisasi dari dosen Universitas Negeri Jakarta yang menjadi responden penelitian termasuk dalam kategori rendah. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Goldberg dalam

Feist dan Feist (2009), bahwa individu dengan *neuroticism* yang tinggi tidak akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena emosi dari individu tersebut tidak stabil maka perannya di organisasi juga akan menjadi tidak stabil dan hal demikian akan berdampak pada komitmen organisasi individu tersebut. Oleh karena itu, agar komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Jakarta meningkat dari yang sebelumnya berada pada kategori yang rendah, maka pihak Universitas Negeri Jakarta dapat meningkatkannya melalui pengembangan sumber daya tenaga pengajar dalam aspek kepribadian.

Pada penelitian ini, efikasi guru memberi sumbangan pengaruh terhadap sikap guru terhadap pendidikan inklusif sebesar 5%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vaz, Wilson, Falkmer, Sim, Scott, Cordier, dan Falkmer (2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memprediksi sikap guru terhadap pendidikan inklusif ialah efikasi guru dalam mengajar. Meskipun demikian, faktor efikasi guru dalam penelitian ini hanya memiliki sumbangan pengaruh terhadap sikap guru terhadap pendidikan inklusif sebesar 5%, artinya 95% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian yang dilakukan Vaz, dkk. (2015) menemukan bahwa terdapat empat faktor yang secara bersama-sama dapat memprediksi sikap guru terhadap pendidikan inklusif, yaitu usia, jenis kelamin, efikasi guru dan pelatihan. Dapat diasumsikan bahwa faktor-faktor lain yang turut memiliki sumbangan pengaruh terhadap sikap guru terhadap pendidikan inklusif selain efikasi guru adalah usia, jenis kelamin dan pelatihan pada guru.

Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa arah hubungan antar variabel menunjukkan arah yang positif, namun hasil perhitungan kategorisasi efikasi guru menunjukkan lebih banyak guru dengan efikasi yang tinggi, sedangkan responden didominasi oleh guru yang memiliki sikap negatif terhadap pendidikan inklusif. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi guru memang bukan merupakan faktor yang paling memprediksi sikap guru terhadap pendidikan inklusif, melainkan terdapat faktor-faktor lain sehingga hasil perhitungan kategorisasi menunjukkan bahwa guru dengan sikap yang negatif

memiliki jumlah yang lebih banyak, sedangkan mayoritas guru justru memiliki efikasi diri yang tinggi dalam mengajar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 78 responden (47,6%) memiliki sikap yang positif terhadap pendidikan inklusif, sementara itu sebanyak 86 responden (52,4%) memiliki sikap negatif terhadap pendidikan inklusif. Hal ini menunjukkan bahwa, lebih banyak guru yang memiliki sikap negatif terhadap pendidikan inklusif, yang artinya guru akan lebih menunjukkan perilaku menghindar terhadap pendidikan inklusif (Sharma, Loreman & Forlin 2011). Berdasarkan hasil analisis data demografi menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh guru dengan umur 51-60 tahun yaitu sebanyak 66 orang (40,2%). Menurut Vaz, dkk. (2015) guru dengan usia yang lebih tua cenderung memiliki sikap yang negatif terhadap pendidikan inklusif. Hal ini dikarenakan guru dengan usia yang lebih tua memiliki keterbatasan atau belum pernah memperoleh pelatihan dalam mengajar di pendidikan inklusif.

Penelitian yang dilakukan Schmidt & Vrhovnik (2015) juga mengatakan bahwa guru dengan usia muda (20-30 tahun) memiliki tingkat persetujuan yang paling tinggi dalam mendukung murid berkebutuhan khusus, sedangkan guru dengan usia lebih dari 50 tahun memiliki tingkat persetujuan yang paling rendah. Hal tersebut disebabkan karena guru dengan usia muda memiliki pengetahuan yang lebih mengenai pendidikan inklusif di universitasnya dan lebih paham mengenai karakteristik murid berkebutuhan khusus, sehingga mereka memiliki pandangan yang lebih terbuka terhadap pendidikan inklusif.

Selain itu, pengalaman guru dalam berhadapan dengan murid berkebutuhan khusus juga dapat memengaruhi sikap yang dimiliki guru terhadap pendidikan inklusif. Berdasarkan penelitian Alquraini (2014) menunjukkan bahwa guru yang memiliki pengalaman mengajar ABK di sekolah inklusif, memiliki pandangan yang lebih positif. Sementara itu, pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru belum pernah memiliki pengalaman mengajar ABK dan juga belum pernah berinteraksi dengan ABK sehingga mayoritas responden pada penelitian ini menun-

jukkan sikap yang negatif terhadap pendidikan inklusif.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi efikasi guru dapat diketahui bahwa terdapat 91 responden (55,5%) yang termasuk ke dalam kategori efikasi diri yang tinggi, sedangkan pada kategori efikasi yang rendah terdapat 73 responden (44,5%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak guru yang memiliki efikasi yang tinggi dalam menerapkan pendidikan inklusif. Artinya, mayoritas guru merasa yakin dengan kemampuannya dalam menggunakan strategi pengajaran inklusif secara efektif, guru juga merasa yakin untuk mampu bekerjasama dengan orangtua murid, profesi lain dan kolega, serta guru merasa yakin untuk dapat mencegah dan menangani perilaku murid yang mengganggu di kelas. Sebagaimana menurut Gibson & Dembo (1984) bahwa guru yang memiliki perasaan efikasi diri yang tinggi akan dapat menggunakan strategi mengajar yang lebih baik (Gibson & Dembo, 1984).

Menurut Loreman, Sharma, & Forlin (2013) salah satu faktor yang memengaruhi efikasi guru dalam mengajar di kelas inklusif adalah kepercayaan diri dalam mengajar ABK. Tingkat kepercayaan diri dalam mengajar ABK akan sangat sesuai dengan efikasi guru dalam mengajar di kelas inklusif. Berdasarkan hasil data demografi pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa percaya diri dalam mengajar ABK, yaitu sebanyak 86 responden (52,4%), sedangkan sebanyak 65 responden (39,6%) merasa tidak percaya diri, dan 13 responden (7,9%) memiliki jawaban lain diluar opsi yang tersedia. Hal ini menunjukkan hasil yang hampir sesuai dengan jumlah responden yang memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu sebanyak 91 responden (55,5%).

4. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *big five personality* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara empiris penelitian ini telah membuktikan adanya terdapat pengaruh antara *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness,*

dan *neuroticism* secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. Hal tersebut berdasarkan penerimaan H_a atas H_o yang mengacu pada hasil uji regresi, dengan nilai probabilitas (sig 2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Kemudian pengaruh *big five personality* atas komitmen organisasi ditunjukkan melalui koefisien determinasi yang diperoleh dari tabel *model summary* dengan nilai kuadrat korelasi antar kedua variabel (r_{xy}^2) sebesar 0,131. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa *big five personality* memengaruhi komitmen organisasi sebesar 13,1%

Berdasarkan analisis data kategorisasi skor menunjukkan bahwa kebanyakan skor komitmen organisasi dan *trait openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* pada dosen Universitas Negeri Jakarta tergolong rendah, sedangkan kebanyakan skor *trait neuroticism* tergolong tinggi

5. Daftar Pustaka

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Sage Publication.
- Allen N.J., & Meyer, J.P (1990). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*: 63:1-8.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Umm PRESS.
- Armstrong, M. (1999). *The Art of HRD: Human Resource Management*. London: Crest Publishing House, 2.
- Blackburn, R.T., & J.H. Lawrence. (1995). *Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction*. Baltimore: The John Hopkins University Press.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2). Desember 2013, 127-133.
- Cherrington, D.J. (1989). *Organizational Behavior "The Management of Individual & Organizational Performance*. Boston: Better World Books.
- Colquitt, LePine, Wesson, (2015). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Costa, P.T., & R.R. McCrae. (1998). *Manual Supplement for the NEO 4*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc.
- Djamarah & Zain. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dunham, R.B., J.A. Grube, & M.B. Castaneda. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Faculty of Psychology, University of Indonesia. 1999. *Proposal for Undergraduate Development: Quality for Undergraduate Education Project Grant Batch III*. Depok: Author.
- Fauziah, S. (2014). *Pengaruh Trait Kepribadian Big five dan Konformitas Teman Sebaya Terhadap Agresivitas Anak Punk di Jabodetabek*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri: Ciputat.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2013). *Teori Kepribadian (Edisi 7-Buku 2)*. Jakarta: McGraw-Hill Education.
- Greenberg, J., & Robert Baron. (2002). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. Eight edition Prentice Hall.
- Goldberg, L.R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five factor Structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42. doi:10.1037/1040-3590.4.1.26

- John, M.C., & Taylor, J.W. (1999). Leadership Style, School Climate, and the Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*, 2(1), 25-57.
- John, O.P., & Srivasta, S (1999): *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California, Barkeley.
- 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 Ernstroe*. Australia: Higher Education Research and Development Society of Australia.
- Kasiram, Moh. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kaulitatif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Khomsan, Ali. (2000). *Peringkat Perguruan Tinggi Kita: Tanggapan atas Tulisan Prof. Otto Sumarwoto*. Kompas.
- King, L.A. (2010). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Luthans, F. (2005). Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mathieu, J.E., & D.M. Zajac. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-188.
- McCrae, R. & John, O. (1991). *An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications*. 175-215.
- McCrae, R., & Robert, R. (2010). The Place of the ffm in Personality Psychology. *Psychological Inquiry*. 21, 57-64.
- Meyer, P.J., & Allen, J.N. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., & N.J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Budaya No.84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia pasal 3 No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Pervin, L.A (2013). *Personality Theory and Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2004). *Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Depok.
- Rangkuti, A.A., & Suryaratri, R.D. (2013). *Statistika Deskriptif dalam Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A.A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya dari Skala Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(20), 189-205.
- Robbins, S., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sangadji, E.M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (2005). *Theory of Personality* (9th Ed). Wadsworth: Thomson Learning, Inc.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), Desember 2006: 88-97.
- Sersic, D.M., (1999). An Empirical Test of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in a Croacian Context. *Review of Psychology*, 6(1-2), 17-24.
- Shepherd, J., & Brian Mathews. (2000). Employee Commitment: Academic vs Practitioner Perspectives. *Journal of Employee Relations*. 22(6).
- Shore, L.M., & Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Singapore Press Holding & Singapore Ministry of Education. 1993. *Singapore Career Guide 1994*. Singapore: Singapore Press Holding Ltd.
- Spssindonesia.com. (2014). Uji Kolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS. Diambil dari laman <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolinearitas-dengan-melihat.html> (diakses tanggal 1 26 Juni 2017)
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Subroto, S. (2002). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suminto, B., & Wahyu, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Westen, D. (1999). *Psychology: Mind, Brain, & Culture* (2nd Ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Widhiarso, W. (2012). Uji Normalitas Diunduh dari laman <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Uji%20Normalitas.pdf>.
- Wiley, A.J., & Sons. (2009). *The Willey-Blackwell Hand Book of Family Psychology*. Blackwell Publishing.
- Better Pay Urged for Lecturer at Universities. 10 January 1995. The Jakarta Post.
- The University of Indonesia. 2000. The University of Indonesia as a Legal Entity: Report on Self Evaluation. Volume II. Depok: Author.
- 50 Tahun Universitas Indonesia: Memacu Diri Lewat Otonomi Perguruan Tinggi. 31 Januari 2000. Kompas.