

Analisa Konsep Kenuranian Sebagai Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja di Perguruan Tinggi

Fadlilah¹

¹UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
fadlilah@uinjambi.ac.id

ABSTRACT

This paper is part of research on several concepts that might be applied to improve the performance of teaching staff in higher education, especially at UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. The purpose of this paper is to describe the concept of conscience, personality, and work motivation, explain some advances in the concept of personality, and see the possibility of the concept of conscience as a factor in improving the performance of teaching staff. The author argues through this paper that employee performance can be measured through five indicators of conscience: reliable, hardworking, organized and orderly, punctual, ambitious, and diligent. Research proves that lecturers who tend to have traits indicators of conscience or conscientiousness have higher motivation in carrying out their duties.

Keywords: *conscience, work motivation, personality, college*

ABSTRAK

Tulisan ini adalah bagian dari penelitian tentang beberapa konsep yang mungkin untuk diterapkan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar di perguruan tinggi, khususnya di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Tujuan tulisan untuk mendeskripsikan konsep kenuranian, kepribadian dan motivasi kerja, menjelaskan beberapa kemajuan pada konsep kepribadian, dan melihat kemungkinan konsep kenuranian sebagai faktor meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Penulis berargumen melalui tulisan ini bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator kenuranian, yaitu: sifat dapat diandalkan, pekerja keras, teratur dan tertib, tepat waktu, ambisius dan tekun. Penelitian membuktikan bahwa dosen yang cenderung kepada sifat-sifat yang menjadi indikator kenuranian atau *conscientiousness* tersebut, memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan tugasnya.

Kata kunci: kenuranian, motivasi kerja, kepribadian, perguruan tinggi

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja dapat dirumuskan melalui berbagai definisi, misalnya: “proses yang menggambarkan intensitas, arah dan keteguhan dari upaya individual dalam mencapai tujuan” (Stephen P. Robbins, 1997: 155). atau serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak mencapai tujuan, atau suatu dorongan dari dalam yang memberikan tenaga, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia dalam mencapai tujuan” (John M. Ivancevich, 2001: 59). Atau kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan dari perilaku yang sukarela di tempat kerja” (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 158).

Beberapa definisi motivasi kerja di atas, meskipun dinyatakan dengan kalimat yang berbeda, namun ketiga definisi tersebut, pada hakekatnya menggambarkan motivasi kerja sebagai dorongan individual untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja, di dalamnya terkandung upaya yang dilakukan, dan arah yang akan ditempuh dan dicapai, serta gambaran waktu yang digunakan.

Rumusan-rumusan tersebut, sejalan dengan beberapa pengertian lainnya

mengenai motivasi kerja. Pengertian-pengertian tersebut adalah “proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis, yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan dan insentif (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 158). Atau, motivasi kerja menurut Robbins adalah, keinginan untuk menggunakan segala bentuk daya upaya (*effort*) secara maksimal, untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan pribadi (Stephen P. Robbins, 1997: 42), atau Motivasi, merupakan suatu tenaga atau keadaan yang terdapat di dalam diri manusia, yang digambarkan sebagai “harapan, arahan, dorongan, dan lainnya”. Dorongan dari dalam diri tersebut akan menimbulkan aktivitas atau tindakan. Atasannya dapat menilai untuk mengetahui keinginan seseorang dengan cara tidak langsung (James H. Donnelly Jr., James L. Gibson and John M Ivancevich, 1998: 268). motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan yang penuh semangat baik dari dalam maupun dari luar diri pegawai, memprakarsai pekerjaan yang berhubungan dengan usaha, dan ditentukan oleh arah, intensitas dan

ketekunan dari usaha tersebut (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 178).

Dari beberapa pengertian motivasi kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa: motivasi kerja adalah dorongan, baik berasal dari dalam diri seseorang, maupun dari luar diri seseorang, untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi mempunyai tiga indikator, yaitu: Arah dari upaya, yang berhubungan dengan apa yang seseorang pilih untuk dilakukan. Intensitas dari upaya, yang merujuk pada seberapa keras seseorang berusaha, dan persistensi dari upaya, yang berhubungan dengan berapa lama seseorang akan terus memberikan usaha mereka.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang melatari tulisan ini menggunakan metode kualitatif pustaka, yaitu menggali kesesuaian konsep dengan konsep lain, serta melihat kemungkinan implementasinya di lapangan. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan observasi di organisasi perguruan tinggi dimana penulis bekerja, yaitu UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, untuk melihat prospek kenuranian menjadi awal motivasi kerja para tenaga pengajar dan pegawai.

1. Kenuranian, Kepribadian dan Motivasi Kerja

Kenuranian (*conscientiousness*) adalah salah satu faktor dari pendekatan sifat lima besar (*the big five*) yang merupakan temuan McCrae dan Costa. Menurut Ryckman, *conscientiousness* adalah *trait* yang meliputi sifat: teratur, efisien, dapat diandalkan, ketepatan, dan sifat keteguhan (Richard M. Ryckman, 2008: 641). Dan menurut Feist & Feist: sifat *conscientiousness* melukiskan pribadi yang tertib/ teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin diri (Jess Feist dan Gregory J. Feist, 2008: 364). Sedangkan Friedman & Schustack mengatakan bahwa orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab (Fransiska Dian Ikarini dkk, 2008: 305). Selanjutnya menurut George dan Jones, *conscientiousness* adalah sifat seseorang yang hati-hati, cermat, dan tidak mudah menyerah. Individu yang tinggi skor pada sifat *conscientiousness* adalah individu yang teratur dan memiliki disiplin diri yang tinggi (Jennifer M. George & Gareth R. Jones, 2005: 46). Sedangkan menurut

Luthans, *conscientiousness* adalah ciri kepribadian yang menunjukkan sifat dapat diandalkan, pekerja keras, teratur, disiplin diri, gigih, dan bertanggung jawab (Fred Luthans, 2008: 133).

Berbagai pengertian tentang *conscientiousness* di atas, bila dicermati dari sifat-sifat yang diindikasikan sebagai ciri trait *conscientiousness*, maka ditemukan sifat-sifat yang saling berdekatan. Hal tersebut dikarenakan para ahli psikologi kepribadian dan ahli perilaku organisasi yang mendefinisikan sifat *conscientiousness* di atas, sama-sama mendasarkan pendapatnya pada hasil temuan McCrae dan Costa, kedua ahli psikologi kepribadian ini adalah penemu teori *the big five* (lima besar ciri kepribadian).

Untuk mengukur pengaruh *conscientiousness* terhadap pelaksanaan tugas Tridharma, tentunya tidak bisa lepas dari pemahaman secara umum tentang kepribadian, karena pada dasarnya sifat-sifat yang tercakup dalam *the big five*, termasuk *conscientiousness*, merupakan sifat-sifat yang mendasari kepribadian. Untuk itu dikemukakan pula beberapa pengertian kepribadian.

Kepribadian merupakan faktor yang relatif stabil dalam jangka panjang,

seperti juga halnya nilai-nilai etika dan budaya. Kepribadian didefinisikan oleh McShane dan Glinow sebagai “pola perilaku yang relatif stabil dan konsisten yang menjelaskan kecenderungan perilaku seseorang” (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 51). Atau oleh Ryckman “seperangkat karakteristik yang terorganisir dan dinamis, yang dimiliki oleh seseorang yang memengaruhi kognisi, motivasi, dan perilakunya dengan unik dalam berbagai situasi”. Lebih lanjut Ryckman menyebutkan, kepribadian merupakan “konstruk psikologis sebagai abstraksi kompleks mengenai diri individu. Konstruk psikologis ini terbentuk melalui proses belajar individu yang terjadi secara unik, latar belakang genetis, atau bawaan serta interaksi kedua hal tersebut, dan memengaruhi respons individu terhadap stimulus dari lingkungannya”, sementara menurut Feist dan Feist “kepribadian adalah suatu pola *watak* yang relatif permanen, serta sebuah *karakteristik* yang memberikan konsistensi, sekaligus individualitas bagi perilaku individu. Sedangkan George dan Jones memandang kepribadian sebagai “pola yang relatif bertahan lama dari cara seseorang merasakan, Berpikir, dan

bertindak” (Jennifer M. George & Gareth R. Jones. (2005: 36). Selanjutnya Colquitt mengatakan bahwa, kepribadian mengacu kepada struktur dan kecenderungan-kecenderungan di dalam diri seseorang, yang menjelaskan pola-pola karakteristik pemikiran, emosi dan perilaku. Kepribadian juga mengacu kepada reputasi sosial seseorang, yang merupakancara dia dipersepsikan oleh orang lain (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 320).

Berbagai definisi kepribadian dari beberapa pendapat ahli di atas, bila dicermati, sama-sama memandang kepribadian sebagai sebuah pola perilaku yang relatif bertahan lama, dan mengandung keunikan, sehingga tergambar ‘seperti apa orang-orang tersebut’. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa *conscientiousness*, sebagai salah satu sifat dari lima sifat yang mendasari kepribadian, adalah sifat yang juga bertahan lama, sehingga dianggap dapat menggambarkan kepribadian yang dimiliki seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kenuranian (*conscientiousness*) adalah sifat yang melekat kepada seseorang, sebagai dasar bagi seseorang berperilaku dan berkepribadian, yang

menunjukkan keunikan dan relatif bertahan lama. sifat-sifat yang tercakup dalam kenuranian (*conscientiousness*), adalah dapat diandalkan, tertib, Ambisius, pekerja keras, dan tekun.

Untuk mengetahui secara lebih luas, posisi dan gambaran *conscientiousness* di antara trait lain, yang tercakup dalam *the big fivetheory*, dan mengapa serta bagaimana *conscientiousness* ditetapkan dalam penelitian ini, sebagai sebuah variabel yang dianggap menentukan pelaksanaan tugas Tridharma dosen.

Sementara itu, pemahaman terhadap motivasi kerja sebagai dorongan individual, dalam berupaya untuk mewujudkan kinerja, perlu dilakukan dalam konteks perkembangan berbagai teori tentang motivasi. Secara garis besar perkembangan teori tentang motivasi, dapat dijelaskan melalui pendekatan tertentu.

Teori motivasi mengalami perkembangannya, diawali oleh kemunculan beberapa teori pada tahun 50-an. Seperti hirarki kebutuhan Maslow, Teori X dan Y dan teori dua-faktor. Meski kemudian, bermunculan berbagai teori kontemporer tentang motivasi yang dianggap lebih sah, namun teori-teori awal tersebut, masih dipakai oleh para

manajer masa kini, sebagai pondasi dalam upaya penjelasan tentang motivasi. Dalam mendukung kajian teori penelitian ini, berikut dikemukakan secara singkat beberapa teori motivasi:

Teori harapan (Expectancy Theory) berakar dari konsep kognitif dari psikolog pelopor Kurt Lewin dan Edward Tolman, dari konsep perilaku pilihan dan utilitas dari teori ekonomi klasik. Akan tetapi yang pertama kali merumuskan teori harapan, yang ditujukan untuk motivasi kerja, adalah Victor Vroom (Fred Luthans, 2008: 175). Vroom menyatakan teori harapan sebagai alternatif untuk model kepuasan.

Teori harapan menjelaskan proses kognitif yang dijalani, untuk membuat aneka pilihan di antara perilaku yang berbeda. Upaya mengarah kepada perilaku ketika diyakini akan menghasilkan kinerja (Expectancy). Kinerja diyakini akan menghasilkan *outcome* yang diinginkan (Instrumentality). Dan hasil yang diperoleh diantisipasi agar memiliki nilai (Valence) (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 206).

Arti valensi bagi Vroom adalah kekuatan preferensi individu untuk hasil akhir tertentu. Dengan demikian dapat

dipahami jika dimisalkan seorang dosen akan termotivasi untuk mengajar dengan baik, karena keinginan untuk menjadi dosen teladan, maka 'mengajar dengan baik' (Expectancy) dinilai sebagai Instrument untuk mencapai *Outcome* yang diinginkan yaitu menjadi dosen teladan.

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory), menerangkan bahwa: tujuan yang sulit dan spesifik, lebih kuat mengarahkan motivasi dan kinerja (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 206). Sasaran yang sulit dan spesifik, menghasilkan tingkat kekuatan *output* yang lebih tinggi daripada sasaran umum (Stephen P. Robbins, 1997: 180).

Jika karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi, dalam penentuan sasaran mereka sendiri, akankah mereka berusaha lebih keras? buktinya bervariasi tergantung apakah sasaran ditetapkan secara partisipatif, atau sasaran ditentukan oleh atasan (Stephen P. Robbins, 1997: 229). dalam beberapa kasus, sasaran yang disusun secara partisipatif menghasilkan kinerja yang unggul, dalam kasus lain, individu akan memiliki kinerja terbaik, bila ditetapkan sasaran oleh atasan mereka.

Tetapi keuntungan utama dari partisipasi, mungkin ada dalam peningkatan penerimaan terhadap sasaran itu sendiri, sebagai sasaran yang diinginkan (M.Erez, P.C.Earley, and C.L.Hulin, 1985: 229). Seperti kita perhatikan, penolakan atau keengganan lebih besar terjadi bila sasaran itu sulit. Jika orang-orang berpartisipasi dalam penetapan sasaran, lebih besar kemungkinan mereka menerima sasaran yang sulit sekalipun, daripada jika mereka secara sembarang ditugasi sasaran itu, dari atasan mereka. Alasannya adalah, bahwa individu lebih berkomitmen pada pilihan-pilihan, di mana mereka ikut ambil bagian. Jadi, meskipun sasaran partisipatif mungkin tidak lebih unggul daripada sasaran penugasan, bila penerimaan itu dianggap ada, partisipasi memang meningkatkan kemungkinan sasaran yang lebih sukar akan disetujui dan diusahakan.

Teori keadilan (Equity) berpendapat bahwa, input utama dalam kinerja dan kepuasan, adalah tingkat keadilan (atau ketidakadilan) yang diterima seseorang dalam pekerjaan mereka (Fred Luthans, 2008: 179). Keadilan terjadi saat hasil dan input seseorang sama, dengan hasil dan input orang lain) (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson,

2009: 191). Menurut Robbins, perbandingan tersebut mengenai dirinya dengan posisi yang berbeda, dalam organisasi yang sama. Atau mengenai dirinya dengan situasi/posisi yang berbeda pada organisasi berbeda. Maupun mengenai individu/kelompok individu lain pada organisasi yang sama, atau pada organisasi berbeda. Apabila melalui perbandingan tersebut dirasakan adanya ketidakadilan, maka terdapat enam alternatif pilihan yang akan dilakukan, yaitu: merubah masukan, merubah hasil, merubah persepsi terhadap dirinya, merubah persepsi terhadap orang lain, merubah/mengganti pembanding, atau keluar dari pekerjaan.

Psikolog yang juga pelopor teori ekuitas, J. Stacy Adams (Fred Luthans, 2008: 18) mempelajari dampak gaji yang berlebihan terhadap keadilan. Temuannya menjelaskan bahwa, pekerja lebih menghargai upah yang pantas daripada upah yang berlebihan. Pekerja dengan sistem insentif per unit produksi yang mendapat gaji yang berlebihan, akan mengurangi produktivitas mereka untuk memulihkan keadilan. Akan tetapi yang lebih umum adalah, kasus orang merasa hasil upahnya kurang, atau input kerja

berlebihan dalam hubungannya dengan tempat kerja.

Teori Kekuatan Psikologis (Psychological Empowerment), teori ini merefleksikan sebuah energy yang berakar pada suatu keyakinan, bahwa pelaksanaan tugas, berkontribusi terhadap sejumlah tujuan yang lebih besar (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 198). Dalam Robbins, teori ini disebut dengan model motivasi intrinsik (Stephen P. Robbins, 1997: 232-233). Motivasi intrinsik yang dipelopori oleh Ken Thomas, menggambarkan pegawai sebagai orang yang termotivasi secara intrinsik, bila ia benar-benar peduli dengan pekerjaannya, mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya, dan mendapat kekuatan dan kepuasan dalam melakukannya dengan baik. Imbalan yang didapatkan dari motivasi intrinsik, datang dari kerja itu sendiri. Dan bukannya dari faktor-faktor eksternal seperti kenaikan gaji, atau pujian dari atasan.

Model Thomas ini mengemukakan bahwa, motivasi intrinsik dicapai, ketika orang mengalami perasaan-perasaan adanya penuh makna (Meaningfulness); ketika tujuan kerja bermakna bagi keinginan pegawai. Dan adanya

ketetapan hati sendiri (Self determination); peluang untuk mampu memilih, dan meyeleksi kegiatan-kegiatan tugas yang masuk akal. dan adanya kemampuan (Competence); pegawai merasa mampu berkinerja dengan sukses. Serta adanya pengaruh (Impact); perasaan membuat kemajuan dalam pemenuhan sasaran tugas.

Keempat teori motivasi di atas, setidaknya dapat membantu kita untuk menjawab pertanyaan; Mengapa ada pegawai yang lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, dibandingkan pegawai yang lain?

Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja, mungkin kurang percaya karena sedikitnya harapan atau kemampuan, atau penugasan terhadap sasaran yang tidak dapat dicapai. Pegawai-pegawai yang demikian, mungkin merasa kinerja mereka tidak patut mendapatkan imbalan, karena kurangnya instrumental atau kurangnya valensi, atau adanya perasaan ketidakadilan. Ringkasnya mungkin pekerjaan mereka tidak menantang atau imbalan intrinsik dari tugas yang diberikan terlalu mudah, atau sasaran tugas yang tidak jelas, atau tiadanya makna, pilihan, dan pengaruh yang kuat.

Sebagai kesimpulan pembahasan tentang motivasi: motivasi kerja adalah dorongan, baik berasal dari dalam diri seseorang, maupun dari luar diri seseorang, untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi mempunyai tiga indikator, yaitu: Arah dari upaya, Intensitas dari upaya, dan persistensi dari upaya.

2. Prospek Impelementasi Konsep Kepribadian dalam Organisasi

Para pimpinan seharusnya mempelajari sebanyak mungkin tentang kepribadian, untuk memahami pegawainya. Ratusan karakteristik kepribadian telah diidentifikasi, menurut Nelson dan Quick, kita dapat memilih lima karakteristik yang khusus berpengaruh terhadap perilaku individu dalam organisasi: *Locus of control*, *Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Self Monitoring*, dan *Positif/Negatif Affect*. Kelima karakteristik tersebut memengaruhi pelaksanaan tugas Tridharma pekerjaan (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 85). Sedikit berbeda dengan Nelson dan Quick, Robbins tidak memasukkan karakteristik *self efficacy* dan *positif/negatif affect*, di antara kelima karakteristik kepribadian, yang oleh Robbins disebut dengan: atribut

kepribadian yang memengaruhi pelaksanaan tugas Tridharma adalah: *locus of control*, *machiavellianisme (mach)*, *self esteem*, *self monitoring*, dan *risk taker* (Stephen P. Robbins, 1997: 56-62).

Locus of control (Lokus Kendali) adalah persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Ada dua tipe, pertama: tipe internal, adalah mereka yang yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Kedua: tipe external, adalah mereka yang melihat hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan luar (Stephen P. Robbins, 1997: 57). Penelitian terhadap lokus kendali, berimplikasi kuat terhadap organisasi, ditemukan, tipe internal memiliki tingkat kepuasan kerja dan pelaksanaan tugas Tridharma yang lebih tinggi (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 85).

Self Efficacy, *Generalized Self Efficacy* adalah keyakinan dan harapan individu akan kemampuannya, dalam memenuhi tugas spesifik secara efektif. Pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi, lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka yang dihubungkan dengan kemampuan, energi, dan pengaruh

terhadap yang lain (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 86).

Self Esteem /SE (harga diri), atau diartikan juga sebagai keyakinan diri, setiap orang berbeda dalam tingkat dimana mereka suka atau tidak suka pada dirinya. Orang dengan harga diri yang tinggi lebih yakin, bahwa mereka memiliki kemampuan yang mereka butuhkan, untuk berhasil dalam bekerja (Stephen P. Robbins, 1997: 60).

Self Monitoring (pemantauan diri), adalah tingkat dimana orang-orang mencoba untuk mengendalikan cara mereka, dalam mewujudkan eksistensi diri mereka kepada orang lain (Jennifer M. George & Gareth R. Jones, 2005: 49). atau suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu, untuk menyesuaikan prilakunya terhadap faktor-faktor eksternal situasional. Orang-orang dengan pemantauan diri yang tinggi, peka terhadap isyarat-isyarat eksternal dan dapat berperilaku berbeda dalam situasi yang berbeda, serta mampu menyajikan kontradiksi yang mencolok antara personal publik mereka dengan diri pribadi mereka. Oleh karena itu terdapat konsistensi perilaku yang tinggi, antara siapa mereka dan apa yang mereka lakukan (Stephen P. Robbins, 1997: 61).

Positif/Negatif Affect, (pengaruh positif/negatif) adalah kecenderungan individu menekankan aspek negatif atau positif terhadap dirinya sendiri, orang lain dan dunia pada umumnya. Individu yang memiliki pengaruh positif lebih jarang absen dalam pekerjaannya, sedangkan Individu dengan pengaruh negatif memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 88).

Machiavellianisme(mach), adalah tingkat dimana individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosi, dan yakin bahwa tujuan dapat membenarkan segala cara. Ciri kepribadian ini diambil dari nama Niccolo Machiavelli, yang pada abad ke 16 menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. Individu yang memiliki ciri machiavellian percaya dengan prinsip “jika berfungsi, maka gunakan”. Individu yang *mach*-nya tinggi lebih banyak melakukan manipulasi, lebih sering menang, kurang bisa dibujuk, dan lebih banyak membujuk orang lain daripada individu yang *mach*-nya lebih rendah (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 58).

Risk Taking (pengambilan resiko), Orang-orang berbedadalamkesediaan

mereka untuk memanfaatkan peluang. Kecenderungan untuk mengambil atau menghindari resiko, berdampak pada berapa lama waktu yang diperlukan para manajer, untuk membuat suatu keputusan dan berapa banyak informasi yang mereka perlukan, sebelum menentukan pilihan mereka. Sebagai contoh, 79 manajer menempuh simulasi pelatihan personel, yang menuntut mereka untuk mengambil keputusan perekrutan. Manajer yang bersedia menanggung resiko yang tinggi, mengambil keputusan lebih cepat dan menggunakan informasi yang lebih sedikit dalam menentukan pilihan mereka, dibanding manajer yang enggan mengambil resiko. Menariknya keakuratan keputusan yang diambil, sama bagi kedua kelompok itu (Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 62).

3. Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI)

Salah satu kerangka kerja kepribadian yang paling luas digunakan, adalah Indikator Tipe Myers-Briggs (MBTI). Indikator tersebut pada hakikatnya merupakan tes kepribadian, dengan 100 pertanyaan tentang bagaimana seseorang biasanya merasa, atau bertindak dalam situasi tertentu

(Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, 2003: 54). Dengankata lain, MBTI adalah inventarisasi kepribadian, yang mengidentifikasi preferensi dasar individu, untuk merasa atau memproses informasi. MBTI yang dipelopori oleh pasangan Ibu dan puterinya, Katherine Briggs dan Isabel Briggs –Myers, dibangun dari teori kepribadian Carl Jung (1920-an). MBTI mengidentifikasi cara yang lebih disukai seseorang dalam merasakan lingkungan mereka, sebagaimana mereka memperoleh dan memproses informasi (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 54). Dikatakan juga bahwa Jung melandaskanteori kepribadiannya kepada asumsi bahwa: jiwa, atau psike, memiliki tingkatan sadar dan bawah sadar (Richard M. Ryckman, 2008: 78-79).

MBTI menilai individu berdasarkan 4 tipe kepribadian: (1) , Ekstrovert/Introvert: EI, (2) Perceiving /Judging (memahami / menilai): PJ, (3) sensing/Intuition (indera/ intuisi); SI, dan (4) Thinking/feeling (pikiran/perasaan). Meskipun secara umum orang memiliki keempat dimensi tersebut, namun kombinasi preferensinya berbeda-beda. Yang penting preferensi seseorang tidak

lebih baik dari orang lain, hanya berbeda.. Contoh ESTJ adalah *Ekstravert, Sensing, Thinking, Judging*. Tipe ini suka berinteraksi dengan yang lain (E); Melihat dunia secara realistis (S); Membuat keputusan secara objektif dan tegas (T); dan suka struktur, Jadwal dan urutan (J); ini adalah tipe manajer, MBTI mengindikasikan bahwa kebanyakan manajer mempelajari ESTJ (Fred Luthans, 2008: 135).

4. Teori Lima Besar Kepribadian

Studi *trait* pertama kali dirintis oleh Allport dan Odbert pada 1930-an, dilanjutkan oleh Cattell ditahun 1940-an, dan kemudian oleh Tupes, Norman, ditahun 1960-an (Jess Feist dan Gregory J. Feist, 2008: 363). Bagi Allport, sifat adalah sistem neopsykhis umum (khas untuk individu) dengan kemampuan untuk membuat banyak rangsangan fungsional setara sebagai panduan yang konsisten dalam membentuk perilaku adaptif dan ekspresif (Gordon W. Allport, 1937: 295). Allport menganalisis perilaku yang kurang lebih sama atau konsisten, dalam pengertian *trait-trait* umum dan disposisi personal. *Trait* umum adalah sifat yang dimiliki bersama oleh orang-orang dalam populasi, sifat-sifat tersebut

adalah dimensi dasar. Allport membentuk disposisi personal dalam hal sasaran, motif, atau gaya seseorang; ia menyebutnya kualitas “inti”. Seorang Michael Jackson, Madonna, atau George W. Bush memiliki gaya yang cukup unik (Howard S. Friedman & Miriam W. Schustack, 2008: 302-305).

Dalam literatur dan penelitian psikologi dan organisasi, konsep *trait* kepribadian yang sering dibahas adalah kepribadian lima besar (*the big five personality*) dari Costa dan McCrae (1992, 1998). Meskipun Costa dan McCrae memberikan istilah lima besar kepribadian, tetapi yang dikemukakan dalam teori tersebut adalah lima *trait* (sifat yang mencirikan kepribadian).

Kelima *trait* tersebut adalah: *emotional stability or neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness*.

- a. *Neuroticism*, berkaitan dengan *trait* negatif seperti pencemas, mudah depresi, pemarah, mudah takut, tegang, rawan kritik, serta emosional.
- b. *Extraversion*, menggambarkan *trait* mudah bergaul, banyak bicara, aktif, asertif, suka berteman, dan suka bergembira.

- c. *Openness to experience*, menggambarkan trait imajinatif, kreatif, ingin tahu, memiliki pemikiran bebas dan orisinal, menyukai variasi, serta sensitif terhadap seni.
- d. *Agreeableness*, menunjukkan sifat ramah, lembut hati, percaya pada orang lain, murah hati, secara diam-diam setuju pada pendapat orang lain, penuh toleransi, dan baik hati.
- e. *Conscientiousness*, (peka terhadap nurani) menunjukkan sifat bersungguh-sungguh, bertanggung jawab, tekun, teratur, tepat waktu, ambisius, mau bekerja keras, dan berorientasi pada keberhasilan.

Lebih lanjut kelima hal tersebut dikelompokkan dalam tabel di bawah.

Tabel: Model Lima Faktor Kepribadian Costa dan McCrae		
Ekstraversi (Extraversio n)	Skor Tinggi Penuh Perhatian Mudah bergabung Aktif bicara Menyukai kelucuan Aktif Bersemangat	Skor Rendah Cuek Penyendiri pendiam serius pasif tidak berperasaan

Stabilitas emosi (Neuroticism)	Cemas Tempramental Mengasihani diri sadar diri Emosional Rentan	Tenang Bertempramen lembut Puas diri Merasa nyaman Dingin Kukuh
Terbuka kepada pengalaman (Openness to experience)	Imajinatif Kreatif Orisinal Menyukai keragaman Penuh ingin tahu Liberal	Riil Tidak kreatif Tunduk pada Konvensi Menyukai rutinitas Tidak mau tahu Konservatif
Kebersetujuan (Agreeableness)	Berhati lembut Mudah percaya Murah hati Pendamai Pemaaf Baik hati	Kejam Penuh syak wasangka Pelit Penentang Selalu mengkritik Mudah terluka
Kenuranaan (Conscientiousness)	Peka Nurani Pekerja keras Teratur/ tertib Tepat waktu Ambisius Tekun	Bebal Malas Tidak teratur Selalu terlambat Tidak berarah tujuan Mudah menyerah

Sumber: Jess Feist dan Gregory J. Feist, Theories of Personality-6,

terjemahan Yudi Santoso (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008) p.363

5. Kenuranian sebagai Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dari berbagai teori yang dikemukakan di atas, dapat diuraikan hal berikut. Sebelum munculnya teori lima besar, MBTI digunakan secara luas untuk meramalkan pekerjaan, digunakan dalam bimbingan karir, *team building*, manajemen konflik, dan memahami gaya manajemen. Selebihnya, MBTI digunakan untuk pendekatan tugas-tugas pengambilan keputusan dengan menekankan fakta-fakta, logika, dan rencana-rencana. Namun tidak banyak bukti yang menyatakan bahwa, MBTI merupakan suatu alat yang mampu memprediksi kepuasan kerja, motivasi, pelaksanaan tugas, atau komitmen pegawai (Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson, 2009: 306). MBTI memprediksi preferensi untuk pemerosesan informasi dalam pengambilan keputusan, dan preferensi untuk jabatan-jabatan tertentu. Namun, fakta lainnya kurang mendukung peran kemampuan MBTI, dalam memprediksi pelaksanaan kerja (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 53). Hal tersebut bermakna bahwa MBTI tidak

mampu menjawab pertanyaan tentang kebutuhan akan alat prediksi pelaksanaan kerja.

Sementara itu, lima besar ciri kepribadian (The big five) memengaruhi perilaku dan pelaksanaan pekerjaan untuk beragam tingkatan. Orang-orang dengan stabilitas emosional yang tinggi, cenderung bekerja lebih baik dibandingkan dengan orang lain, dalam situasi yang penuh dengan tekanan. Orang-orang dengan keramahan tinggi, cenderung menangani hubungan pelanggan dan keadaan konflik secara lebih efektif. Namun, dari kelima dimensi kepribadian tersebut, menurut McShane dan Glinow, dimensi atau faktor sifat kenuranian (*conscientiousness*) yang paling berarti dalam memprediksi pelaksanaan pekerjaan dalam hampir setiap kelompok kerja. Pegawai yang tinggi skor pada *conscientiousness*, menentukan sasaran pribadi dan harapan-harapan pelaksanaan kerja yang lebih tinggi, mereka lebih termotivasi, dibanding dengan pegawai yang memiliki skor rendah terhadap *conscientiousness* (Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow, 2008: 53)

Temuan Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan sampel pegawai

UIN STS Jambi membuktikan bahwa sifat kenuranian (*Conscientiousness*), berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki skor tinggi pada sifat *conscientiousness* menentukan sasaran pribadi yang lebih tinggi, mereka lebih termotivasi, dan memiliki harapan-harapan kinerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki skor rendah terhadap *conscientiousness*.

Temuan tersebut, sejalan dengan kesimpulan dari beberapa temuan penelitian yang menyatakan bahwa: kenuranian (*conscientiousness*) sebaiknya mendapat perhatian ketika kita berusaha memahami dampak ciri kepribadian terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Secara pragmatis, kenuranian (*conscientiousness*) juga perlu diperhatikan dalam proses seleksi personil dalam berbagai pekerjaan” (Luthans, 2008: 134). Teori ini secara eksplisit mengungkap adanya pengaruh *conscientiousness* terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya pegawai yang memiliki dorongan yang lebih kuat atau lebih memahami arah pekerjaan apa yang harus dilakukan (*direction*), serta memiliki usaha yang keras (*intensitas*) dan lebih

teknun dalam menjalankan tugasnya dengan meluangkan waktu (*persistensi*), terbukti bahwa mereka adalah pegawai yang memiliki sifat-sifat seperti peka terhadap nurani atau mendengarkan kata hati, pekerja keras, teratur dan tertib, tepat waktu, ambisius dan tekun,

Menurut McShane dan Glinow (2008: 53) Dari 5 trait *conscientiousness* menurut *the big five theory*, bahwa kenuranian (*conscientiousness*) adalah dimensi kepribadian yang paling bermakna dalam memprediksi kinerja pekerjaan dalam hampir setiap kelompok kerja. Pegawai yang tinggi skor pada *conscientiousness* menentukan sasaran pribadi dan harapan-harapan kinerja yang lebih tinggi, mereka lebih termotivasi dibanding dengan pegawai yang memiliki skor rendah terhadap *conscientiousness*.

Senada dengan McShane dan Glinow, Colquitt, Lepine & Wesson, (2009:296-297) dan Luthan (2008: 134-135), serta George dan Jones (2005:46), juga berpendapat bahwa: *conscientiousness* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pekerjaan, dibanding dengan dimensi lain dari trait kepribadian lima besar. Pegawai yang berciri berkepribadian *conscientiousness*, memprioritaskan

pemenuhan kerja keras, yang merefleksikan keinginan kuat untuk pemenuhan sasaran-sasaran yang berhubungan dengan tugas.

Pada penelitian yang dilakukan ditetapkan lima indikator yang digunakan untuk mengukur *conscientiousness*, yaitu: sifat dapat diandalkan, pekerja keras, teratur dan tertib, tepat waktu, ambisius dan tekun. Hasil penelitian membuktikan bahwa dosen yang cenderung kepada sifat-sifat yang menjadi indikator *conscientiousness* tersebut, memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan tugasnya.

Gambaran tentang pengaruh *conscientiousness* terhadap motivasi kerja pegawai, beberapa di antaranya dapat dilihat pada tingkat kesetujuan dosen dalam hal; membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas; usaha upaya menguasai bidang keahlian; menunjukkan kerja yang tertib dan taat aturan; melaksanakan tugas dengan tepat waktu; berusaha keras mencapai tujuan dalam pekerjaan dan tidak gampang puas; memprioritaskan pekerjaan dan bersedia lembur; bersungguh-sungguh dan pantang menyerah dalam pekerjaan.

Tingginya skor pegawai pada indikator-indikator kenuranian (*conscientiousness*) tersebut, membuktikan pula skor yang tinggi pada motivasi kerja dosen, yaitu tepatnya arah dalam melaksanakan tugas, dan tingginya tingkat ketekunan dalam bekerja, serta pada segi kegigihan dalam usaha yang terus menerus dalam jangka waktu yang lama.

C. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kenuranian yaitu sifat dapat diandalkan, pekerja keras, teratur dan tertib, tepat waktu, ambisius dan tekun dapat memengaruhi kinerja tenaga pengajar. Penelitian di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, dimana penulis bekerja, membuktikan bahwa dosen yang cenderung kepada sifat-sifat yang menjadi indikator kenuranian atau *conscientiousness* tersebut, memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan tugasnya dan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kenuranian penting dimiliki anggota perguruan tinggi untuk meningkatkan motivasi kerja demi mewujudkan visi lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- David Harvey dan Robert B. Bowin. (1996). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Debra L. Nelson dan James Campbell Quick. (2003). *Organizational Behavior, Fondation, Realities & Challenges*. USA: Thomson South-Western.
- Fred Luthans. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Gordon W. Allport. (1937). *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt.
- H.J. Arnold, dan D.C. Fieldman. (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- a *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Jason A. Colquitt, Jefferey A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies.
- James H. Donnelly Jr., James L. Gibson and John M Ivancevich. (1998). *Fundamentals of Management*. USA: Irwin/McGraw-Hill, The McGraw-Hill Company.
- Jennifer M.George & Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Jess Feist dan Gregory J.Feist. (2008). *Theories of Personality*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- John M. Ivancevich (2001). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Marc J. Rosenberg. (1996). *Human Performance Technology* dalam Robert L. Craig, *The ASTD Training & Development Handbook, a Guide to Human Resource Development*. New york: McGraw-Hill.
- Michael Armstrong and Angela Baron. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. London: Chartered Institute of Personnel and dvelopment, CPID House.
- Richard M.Ryckman. (2008). *Theories of Personality*. USA: Thomson Wadsworth.
- Robert Bacal. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
- Willam J. Rotwel, Carolyn K Hohne, Stephen B King. (2000). *Human Performance Improvement: Building Practioner Competence*. Houston: Golf Publishing Company.
- Samuel C. Certo. (1997). *Modern Management*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Stephen P. Robbins. (1997). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Steve L. McShane and Mary Ann Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill Irwin.

