

# PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA BELAJAR

## Pengujian Terhadap Sebuah Model

### Levi Nilawati

Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta  
levi.nilawati@atmajaya.ac.id

### I. Dwinanto Bimo

Universitas Katolik Atma Jaya Jakarta  
irenius.bimo@atmajaya.ac.id

*Academic success predictor consists of cognitive measurement, mental intelligence and non-cognitive measurement such as personality traits. The desire to accomplish study on time with satisfying achievement is a motivation to study for students. This impetus is a crucial factor for proactive students to attain academic performance. Even if a student has a high intelligence level, without learning motivation, he or she most likely will fail. Studies of the influence of proactive personality traits on learning performance have received little attention. This research developed and tested a model linking proactive personality to learning performance through a learning motivation by surveying a sample of 272 economics students from a private university in Jakarta. Results from simple regression showed that proactive personality was related to learning performance and learning motivation. Then, learning motivation was related to learning performance. Hierarchical regression analysis demonstrated that learning motivation wasn't mediating the relationship between proactive personality and learning performance. Future research direction and practical implication (for business) of the result are discussed*

*Prediktor kesuksesan akademik terdiri dari ukuran kognisi, inteligensi, dan ukuran non kognisi seperti karakter kepribadian. Keinginan untuk menyelesaikan studi tepat waktu dengan prestasi yang memuaskan merupakan motivasi mahasiswa. Hal ini merupakan faktor penting bagi mahasiswa yang proaktif untuk mencapai kinerja belajarnya. Meskipun mahasiswa memiliki tingkat inteligensi yang tinggi tetapi tanpa motivasi belajar maka dia kemungkinan akan mengalami kegagalan. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar belum mendapat perhatian banyak. Penelitian ini berusaha mengembangkan dan menguji model yang menghubungkan kepribadian proaktif dengan kinerja belajar melalui motivasi dengan mensurvei sebanyak 272 mahasiswa ekonomi pada universitas swasta di Jakarta. Hasil dari regresi sederhana menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja belajar dan motivasi belajar. Kemudian, motivasi belajar berpengaruh terhadap kinerja belajar. Analisis regresi hirarkis menunjukkan bahwa motivasi belajar tidak memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar. Arahan untuk penelitian mendatang dan implikasi praktis untuk bisnis akan didiskusikan.*



**Keywords:** Kepribadian proaktif, motivasi belajar, kinerja belajar.

### Abstract

Perguruan tinggi saat ini dituntut untuk menyelenggarakan pendidikan dengan sistem manajemen modern, yang menganut sistem manajemen terbuka. Sistem tersebut menuntut pihak manajemen untuk selalu memperhatikan antara input, proses, dan output. Karena Indeks Prestasi Akademik (IPK) masih menjadi salah satu ukuran kualitas output/lulusan, maka perguruan tinggi sudah seharusnya menjaga konsistensi dari ketiga proses tersebut. Untuk menghasilkan lulusan berkualitas, perguruan tinggi dituntut mampu menyelenggarakan proses yang baik, dengan input yang berkualitas. Salah satu keunggulan perguruan tinggi diukur dari kemampuan bersaing lulusannya di dunia kerja. Dalam riset industri, banyak perusahaan melakukan seleksi lamaran pekerjaan berdasarkan pada kinerja mahasiswa, yaitu IPK. Meskipun saat ini IPK bukan menjadi pertimbangan paling penting di dalam proses rekrutmen tetapi IPK masih banyak dipakai oleh beberapa perusahaan untuk dijadikan syarat administrasi proses rekrutmen. IPK dianggap sebagai dasar paling mudah untuk menilai kemampuan calon karyawan. Kemampuan mahasiswa mempertahankan atau meningkatkan keinginan mereka dalam kegiatan akademik menjadi dasar penting untuk memahami proses pembelajaran dan kinerja mahasiswa, serta kemampuan belajar secara mandiri saat bekerja, sebab motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dapat berubah di sepanjang perjalanan studi sampai mereka dapat menyelesaikannya.

Tuntutan kualitas lulusan yang tinggi baik dari sisi *softskill* maupun *hardskill* mendorong dunia pendidikan untuk mendapatkan input yang berkualitas juga, oleh sebab itu beberapa organisasi pendidikan

menyelenggarakan tes penerimaan yang meliputi tes kemampuan *intelligence* dan kepribadian calon mahasiswa. Parkinson dan Taggar (2006) menemukan bahwa *intelligence* dan kepribadian memprediksi kinerja mahasiswa dalam menyelesaikan studi kasus. Penelitian-penelitian mengenai variabel yang memiliki kemampuan memprediksi kinerja akademik mahasiswa telah banyak dilakukan. Mouw dan Khanna (1993) mengindikasikan bahwa prediktor kesuksesan akademik di perguruan tinggi telah menjadi *a large scale operation*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, prediktor kesuksesan akademik biasanya juga terdiri dari ukuran *cognitive, mental intelligence*, dan ukuran *non-cognitive*, khususnya *personality traits*. Dua *trait* yang sering kali berhubungan dengan kinerja kerja adalah *conscientiousness* dan *extraversion* sebagai bagian dari *big five personality traits* (Digman, 1990 dalam Thoresen, Bliese, Bradley, & Thoresen, 2004). Pertanyaannya adalah, apakah tes kepribadian dan motivasi untuk belajar memprediksi kinerja mahasiswa? Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dapat menjadi prediktor kinerja kerja (Salgado, 1997). Ketika ada usaha untuk menghubungkan kinerja dengan kriteria spesifik yang penting, maka perlu dipertimbangkan variabel kepribadian proaktif, karena kepribadian proaktif telah menjadi prediksi sejumlah hasil pengembangan karier (Lounsbury dan Ridgell, 2004). Seibert, Crant, dan Kraimer (1999) menemukan bahwa kepribadian proaktif berhubungan dengan indikator kesuksesan karier subjektif dan objektif setelah memperhitungkan beberapa prediktor lainnya seperti variabel demografik, *human capital*, motivasi, tipe organisasi, dan tipe industri. Dalam

*longitudinal study*, kepribadian proaktif berhubungan secara positif dengan inovasi, pengetahuan politik, dan inisiatif karier (Seibert, Crant, & Kraimer, 2001). Crant (1995) menunjukkan bahwa kepribadian meningkatkan *incremental variance* dalam kinerja kerja agen real estate setelah mengontrol variabel *extraversion* dan *conscientiousness*, dan menyimpulkan bahwa ukuran spesifik kepribadian, seperti kepribadian proaktif, dapat meningkatkan validitas melebihi *big five model*.

Kemudian Lounsbury, Sundstrom, Loveland, dan Gibson (dalam Lounsbury dan Ridgell, 2004) memperluas penelitian dengan asumsi bahwa untuk mencapai kesuksesan akademik dan kinerja kerja diperlukan *work drive*, yaitu motivasi untuk menyediakan waktu dan upaya agar dapat menyelesaikan proyek, memenuhi batas waktu, menjadi produktif, dan mencapai kesuksesan. Hasil dari analisis hierarkis menunjukkan bahwa dorongan belajar sebagai perwujudan dari motivasi belajar terbukti sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja akademik (Lounsbury & Ridgell, 2004). Sementara, partisipasi motivasi dalam pendidikan tinggi di Hongkong memperlihatkan bahwa para pembelajar berpartisipasi melanjutkan studi kembali di perguruan tinggi karena alasan promosi, mendapatkan teman baru, dan alasan lainnya (Yang-Fung & Tsz-Man, 1999). Mahasiswa dengan kepribadian proaktif cenderung untuk berusaha mengendalikan lingkungan sekitarnya. Kepribadian mereka yang proaktif dengan rasa percaya diri mendorong untuk memenuhi kebutuhan berprestasi dan berinteraksi dengan rekan di lingkungannya. Teori kebutuhan David McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yang dapat

memotivasi dirinya untuk mencapai hasil, yaitu kebutuhan terhadap kekuasaan, prestasi, dan kebutuhan untuk berinteraksi dengan sesama (Robbins & Judge, 2009). Motivasi belajar sebagai bentuk dorongan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa untuk mencapai prestasi akademik. Berdasarkan pemahaman tersebut terlihat bahwa motivasi belajar memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kesuksesan karier, dengan kata lain bahwa kepribadian proaktif secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja akademik melalui motivasi belajar.

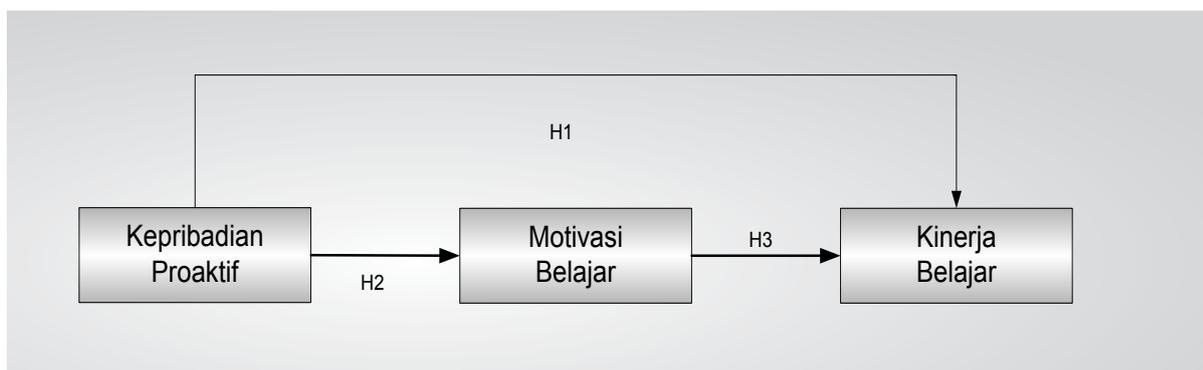
Berdasarkan pemahaman hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh tidak langsung kepribadian proaktif terhadap pencapaian kinerja akademik mahasiswa melalui variabel motivasi belajar, yang kemudian dijabarkan peneliti ke dalam model penelitian, dengan mengacu juga pada hasil dan model penelitian yang dilakukan oleh Meng-Lei Hu (2004). Menentukan faktor penentu kinerja belajar merupakan hal yang penting, karena (1) dengan mendukung mahasiswa memahami kecenderungan dirinya dan memberikan pilihan pembelajaran berdasarkan pada gaya belajar mahasiswa, maka organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memaksimalkan potensi akademik mahasiswa (Parkinson & Taggar, 2006). Memahami motivasi mahasiswa dapat membantu dosen untuk mendesain cara belajar yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kesulitan mahasiswa, sehingga ketika mahasiswa mengalami kesulitan maka dosen/pengajar dapat membantu mengembangkan kompetensi mahasiswa untuk menyelesaikan permasalahan. (3) ketika dosen dapat

memahami kecenderungan mahasiswa maka interaksi antara dosen dan mahasiswa berjalan dengan sangat baik sehingga mahasiswa akan mengalami pengalaman belajar yang menyenangkan dan dapat memperoleh kesuksesan akademik. (4) ketika kinerja belajar dijadikan dasar dalam proses rekrutmen dan keputusan seleksi, maka praktisi perlu memperhatikan akibat kurangbaik yang mungkin muncul. Hal itu penting bagi praktisi untuk mengetahui apakah kinerja belajar berhubungan dengan kemampuan menangani pekerjaan, promosi, pengembangan, pemberhentian, kinerja kerja, dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lainnya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas maka pokok permasalahan yang berusaha peneliti rumuskan adalah apakah motivasi belajar memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar?

Hasil penelitian Meng-Lei Hu (2004) yang menguji hubungan antara *big five personality traits*, motivasi belajar, dan kinerja belajar mengindikasikan bahwa dimensi yang berbeda dari *big-five personality traits* (*neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness*) secara positif berhubungan dengan motivasi belajar.

Major, Turner, dan Fletcher (2006) meneliti keterkaitan antara *big five*, kepribadian proaktif, motivasi untuk belajar, dan aktivitas pengembangan. Hasil *structural equation modeling* menunjukkan bahwa kepribadian proaktif, *openness, extraversion, dan conscientiousness* memprediksi motivasi untuk belajar. Dan, motivasi untuk belajar secara positif berhubungan dengan kegiatan pengembangan. Sedangkan, hasil regresi hierarkis menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara signifikan meningkatkan validitas dalam memprediksi motivasi untuk belajar melebihi semua segi-segi *big five*, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pemediasian motivasi belajar terhadap hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar. Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi sebagai berikut: (1) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa, dengan menghubungkan faktor motivasi dengan faktor kepribadian dari mahasiswa, yaitu dengan memasukkan unsur kepribadian proaktif mahasiswa. (2) Perusahaan mendapatkan gambaran mengenai pentingnya memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan diri dengan selalu belajar sepanjang hayat, dan perusahaan mampu

Gambar 1. Model Penelitian Pengaruh Pemediasian Motivasi Belajar terhadap Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan Kinerja Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi di Enam Universitas Swasta di Jakarta



Sumber: Mei-Lei Hu (2004); Major, Turner, dan Fletcher (2006)

menciptakan budaya belajar melalui program pelatihan yang dikembangkan.

Hasil penelitian ini diharapkan juga memberikan kontribusi bagi (3) dunia pendidikan, yaitu dalam mengelola proses belajar-mengajar. Mengenai dan memahami tipe kepribadian mahasiswa diharapkan bermanfaat bagi pengajar/dosen untuk memberikan atau mendorong mahasiswa dengan kegiatan-kegiatan yang mampu memotivasi belajar mahasiswa. Di samping itu, dapat meningkatkan motivasi belajar mahasiswa untuk mencapai karier mereka di bidang ekonomi, menyesuaikan sistem pembelajaran dengan motivasi belajar mahasiswa, memberikan/menawarkan lingkungan belajar yang memberikan berbagai cara di mana mereka dapat mengakses informasi, dan menciptakan lingkungan belajar yang terintegrasi dengan sistem pembelajaran yang berorientasi pada mahasiswa, menciptakan budaya pembelajaran di sepanjang hayat sehingga memungkinkan mahasiswa untuk secara terus-menerus memperoleh dan berbagi pengetahuan. Mahasiswa harus didorong secara aktif untuk berbagi pengetahuan dengan rekan dan kelompok belajar lainnya di perguruan tinggi. Agar *learning organization* dapat berhasil, dibutuhkan tim yang dapat bekerja sama. Dosen perlu memberdayakan mahasiswa agar dapat berbagi pengetahuan, mengidentifikasi masalah, dan mengambil keputusan. Di samping itu, dosen berperan penting dalam mempengaruhi kesiapan mahasiswa untuk belajar. Motivasi untuk belajar merupakan keinginan dari mahasiswa untuk mempelajari isi materi pembelajaran.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan pencapaian

pengetahuan, perubahan perilaku, dan tambahan keterampilan. Karakteristik individu, masukan, keluaran, akibat, umpan balik terbukti merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan pembelajaran (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2010). Mahasiswa dengan kepribadian proaktif sebagai bentuk karakteristik individu mendorong mahasiswa untuk mencapai pengetahuan atau kinerja akademiknya. Dalam merancang proses pembelajaran, perlu dipahami adalah mengevaluasi apakah mahasiswa sudah siap belajar. Kesiapan untuk belajar mengacu pada apakah (1) para mahasiswa memiliki karakteristik pribadi (kemampuan, sikap, keyakinan, kepribadian, dan motivasi) yang diperlukan untuk mempelajari materi yang diberikan di kelas, dan (2) lingkungan perkuliahan dan peluang untuk mendapatkan dan membagi informasi dalam upaya untuk menyelesaikan perkuliahannya.

Para ahli psikologi dan peneliti setuju bahwa dua individu dalam satu peran memungkinkan untuk bertindak dalam cara yang berbeda. Hal ini sangat mungkin mengingat adanya unsur perbedaan individual yang ada, seperti *locus of control*, kemampuan (*intelligence*), sikap, dan kepribadian. *General intelligence*, *big five personality*, dan *work drive* terbukti berhubungan dengan ukuran keberhasilan akademik mahasiswa.

### **Kepribadian Proaktif dan Kinerja Belajar**

Dalam beberapa dekade, para peneliti telah menyelidiki hubungan antara beberapa prediktor dan kinerja akademik. Mow dan Khanna (dalam Lounsbury & Ridgell, 2004) mengindikasikan bahwa prediktor kesuksesan akademik di perguruan tinggi merupakan skala operasi yang luas. Selain

penting di dalam sistem pendidikan, beberapa prediktor tersebut juga penting dalam sebagian besar penelitian industrial. Penelitian baru-baru ini menunjukkan bahwa kinerja akademik berhubungan dengan kinerja kerja (Roth, Bevier, Switzer, & Schippman, 1996). Banyak perusahaan melakukan seleksi awal administrasi lamaran kerja calon karyawan didasarkan pada Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimum yang telah mereka tentukan, meskipun saat ini ukuran kinerja akademik tidak hanya tergantung pada IPK, namun penelitian ini menggunakan ukuran IPK dengan asumsi bahwa saat ini IPK masih merupakan salah satu ukuran sangat relevan untuk melihat kesuksesan akademik mahasiswa. Dalam studi yang dilakukan NACE (2002), IPK menempati urutan ke-17 yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Prediktor kesuksesan akademik yang biasanya terdiri dari ukuran *cognitive, intelligence*; dan ukuran *non-cognitive*, khususnya kepribadian. Bateman dan Crant (1993) mengembangkan konsep kepribadian proaktif, yaitu sebagai kecenderungan yang relatif stabil untuk mempengaruhi perubahan lingkungan di mana setiap orang secara berbeda berdasarkan tingkat pengambilan tindakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka. Individu yang memiliki kepribadian proaktif memperlihatkan inisiatif, cepat bertindak, dapat mengidentifikasi peluang dan memanfaatkannya, dan melakukan tindakan perubahan yang berarti (Crant, 2000). Individu berkepribadian proaktif cenderung tidak mudah dihalangi oleh kekuatan situasional (Bateman & Crant, 1993), cenderung memiliki standar yang tinggi, dan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian Seibert, Crant (1995) memperlihatkan bahwa kepribadian proaktif mampu meningkatkan varian dalam kinerja kerja agen real estate. Kraimer dan Crant (2001) menunjukkan hubungan yang positif antara kepribadian proaktif dengan kemajuan karier dan kepuasan karier. Nilawati (2005) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif secara tidak langsung berpengaruh terhadap kesuksesan karier intrinsik dan ekstrinsik melalui perilaku politik mempengaruhi.

### **H1: kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja belajar**

#### **Kepribadian Proaktif dan Motivasi Belajar**

Beberapa faktor individual dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi untuk belajar. Faktor individual tersebut adalah motivasi berprestasi, *anxiety, conscientiousness, job involvement, locus of control*, komitmen organisasional, *self-efficacy*, masa kerja. Sedangkan, karakteristik lingkungan yang mempengaruhi adalah pilihan dalam pelatihan, kredibilitas penilaian keahlian, kerangka pelatihan organisasional, manfaat kerja dari pelatihan, dukungan sosial, halangan tugas dan situasional, teknologi, dan iklim pelatihan. Dalam model yang diajukan Noe (1986), dan Noe dan Schmitt (1986), motivasi untuk belajar dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa penilaian keahlian adalah akurat, adanya harapan bahwa individu dapat mempelajari material pelatihan, pengharapan bahwa hasil yang diinginkan dihubungkan dengan *learning*, dan individu diidentifikasi dengan pekerjaan mereka dan perilaku pencarian kariernya. Model tersebut juga menyarankan bahwa motivasi untuk belajar dipengaruhi oleh persepsi dari lingkungan

yang di dalamnya termasuk dukungan sosial, halangan kerja, dan teknologi yang digunakan untuk belajar (Turner, 2003)

Dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam kegiatan pengembangan, Noe dan Wilk (dalam Turner, 2003) menemukan beberapa faktor penentu individual dari motivasi untuk belajar. *Self-efficacy* secara positif berhubungan dengan motivasi untuk belajar. Masa kerja secara negatif berhubungan dengan motivasi untuk belajar, seperti karyawan yang telah lama bekerja dalam organisasi, motivasi mereka menunjukkan penurunan atau lebih rendah. Konsisten dengan penelitian awal Birdi, Allan, dan Warr (1997), usia dan masa kerja secara negatif berhubungan dengan motivasi belajar. Tingkat pendidikan, *learning confidence*, dan *training-specific self-efficacy* secara positif berhubungan dengan motivasi belajar. Sehingga, motivasi untuk belajar sangat berhubungan dengan keyakinan individu bahwa mereka dapat secara sukses menyelesaikan pelatihan yang bermanfaat bagi karier mereka (Turner, 2003).

Dalam meta-analisis yang komprehensif, variabel kepribadian termasuk *locus of control*, motivasi berprestasi, *conscientiousness*, *anxiety*, dan *self-efficacy* berhubungan dengan motivasi untuk belajar (Colquitt, Lepine, & Noe, 2000). Berdasarkan literatur pengembangan diri, Antonacopoulou (2000) mengungkapkan bahwa keinginan dan komitmen pribadi terhadap sebuah proses digambarkan sebagai keinginan individual untuk mengontrol pengembangan diri mereka. Konsep inilah yang berkaitan dengan ide bahwa kepribadian proaktif

dihubungkan dengan mengambil inisiatif dan mengontrol situasi daripada secara pasif menerima lingkungannya. Dengan memasukkan tanggung jawab pribadi dalam model pengembangan diri, teori tersebut menyarankan bahwa kepribadian proaktif kemungkinan berhubungan dengan pengembangan diri, individu yang memiliki kepribadian proaktif diasosiasikan dengan memiliki motivasi untuk belajar yang tinggi. Di samping itu, beberapa teori telah mengidentifikasi bahwa dalam pengembangan diri perlu seseorang untuk mengontrol dan menunjukkan keinginan untuk belajar. Teori ini merefleksikan mengapa kepribadian proaktif (atau mengawasi dan bertindak untuk membuat sesuatu terjadi) berhubungan dengan motivasi untuk belajar (Turner, 2003)

## **H2: kepribadian proaktif secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi belajar.**

### **Motivasi Belajar dan Kinerja Belajar**

Harris (dalam Meng-Lei Hu, 2004) menyatakan bahwa salah satu faktor penting dalam mencapai prestasi akademik adalah motivasi. Menurut Lounsbury et al. (2003), dorongan kerja merupakan prediktor kinerja akademik setelah mempertimbangkan konstruk *big-five*, tetapi *big five* tidak memprediksi kinerja akademik setelah memasukkan variabel dorongan kerja. Lounsbury dan Ridgell (2004) menemukan bahwa dorongan kerja memprediksi kinerja akademik yang ditunjukkan dengan tingkat GPA.

Noe, 1986 (dalam Meng-Lei Hu, 2004) mendefinisikan motivasi belajar sebagai keinginan spesifik pembelajar untuk mempelajari isi program pelatihan. Ketika tidak ada motivasi, individu yang

memiliki kemampuan untuk menjadi ahli kemungkinan mengalami kegagalan atau tidak dapat melakukan program tersebut. Penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa motivasi mengikuti pelatihan merupakan faktor krusial bagi efektifitas pelaksanaan program pelatihan. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa motivasi belajar berhubungan dengan penyelesaian program, kinerja pelatihan, dan kinerja tugas. Secara umum motivasi belajar yang tinggi meningkatkan kinerja pembelajaran (Meng-Lei Hu, 2004)

Svensson melaporkan bahwa pelajar yang mengadopsi pendekatan mendalam dalam belajar menyediakan waktu yang lebih lama untuk belajar dan menyukai untuk menemukan material yang lebih menarik dan lebih mudah untuk dipahami. Faktor penting yang digunakan dalam pencapaian prestasi akademik salah satunya adalah motivasi. Untuk area pendidikan, pendorong atau tingkat motivasi merupakan prediktor penting bagi kinerja kognitif, sejak itu motivasi memainkan peran penting di dalam kesuksesan akademik. Konsisten dengan literatur-literatur tersebut, diharapkan bahwa motivasi belajar menjadi prediktor positif dari kinerja akademik mahasiswa.

### **H3: motivasi belajar secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja belajar**

#### **Motivasi Belajar, Kepribadian Proaktif dan Kinerja Belajar**

Busato, Prins, Elshout, dan Hamaker (dalam Meng-Lei Hu, 2004) menyatakan bahwa *big-five personality trait* dan gaya belajar merupakan prediktor motivasi berprestasi. Major, Turner, dan Fletchr (2006) menemukan bahwa kepribadian

proaktif, *openness*, *extraversion*, dan *conscientiousness* memprediksi motivasi untuk belajar, dan motivasi untuk belajar secara positif berhubungan dengan kegiatan pengembangan.

Dalam model hubungan kinerja dan *personality trait*, Tett dan Burnett (2003) mengungkapkan bahwa *traits* memberikan kontribusi secara langsung terhadap tingkat kinerja, dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui beberapa variabel, seperti *job knowledge*, tindakan pendisiplinan, dan variabel mediator lainnya. Campbell, McCoy, Oppler, dan Sager (dalam Tett & Burnett, 2003) mengajukan bahwa kinerja kerja, mempertimbangkan delapan kategori (seperti, *job-specific task proficiency*, komunikasi tertulis dan lisan), hasil dari kombinasi *declarative knowledge* (misal, kenyataan), *procedural knowledge* (misal, keahlian), dan motivasi (misal, *effort*). Masing-masing kategori kinerja memiliki kombinasi prediktor yang unik, dengan mempertimbangkan kepribadian sebagai penentu dari pengetahuan, keahlian, dan motivasi. Lounsbury et al. (2003) menyatakan bahwa dorongan kerja merupakan prediktor tingkat kinerja akademik setelah mempertimbangkan konstruk *big-five*, tetapi *big five* tidak memprediksi kinerja akademik setelah memasukkan variabel dorongan kerja. Lounsbury dan Ridgell (2004) menemukan bahwa dorongan kerja memprediksi kinerja akademik yang ditunjukkan dengan tingkat GPA. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dapat menjadi mediator antara *personality traits* dengan kinerja.

### **H4: motivasi belajar memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar.**

## METODE

### Prosedur Pengambilan Sampel

Dengan teknik pengambilan sampel *Convenience sampling* diperoleh tingkat pengembalian kuisioner yang menurut peneliti relatif cukup baik, yaitu 77,7% dari 350 kuisioner yang diberikan kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi di Enam Universitas Swasta Di Jakarta, yang kembali dan lengkap adalah sebanyak 272 kuisioner. Penentuan jumlah sampel ini didasarkan pada *rule of thumb* dari Roescou bahwa ketika jumlah populasi tidak dapat diketahui secara tepat maka jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah dapat dianggap mewakili (untuk sebagian besar penelitian). Disamping itu, menurut peneliti jumlah sampel tersebut sudah memenuhi asumsi minimal 10 kali jumlah variabel yang digunakan, yang mana jumlah variabel penelitian ini adalah 4 sehingga  $4 \times 10$  adalah 40 responden (Sekaran, 2000).

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kepribadian proaktif adalah suatu kepribadian seseorang atau individual yang secara relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Kepribadian proaktif diukur dengan menggunakan 17 item skala kepribadian proaktif versi Bateman dan Crant (1993), meskipun dalam penelitian Siebert, Crant, dan Kraimer (1999) telah memperpendek item pertanyaan menjadi 10 item berdasarkan *factor loading* yang paling tinggi. Alasan peneliti tetap menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bateman dan Crant, karena dari tiga studi yang dilaporkan Bateman dan Crant (1993), rata-rata memiliki *factor loading* di atas 0,4, meskipun ada dua sampel yang memiliki *loading* 0,34 atas pertanyaan "jika

melihat seseorang dalam kesulitan, Anda akan membantu dengan berbagai cara yang Anda lakukan.

Motivasi belajar adalah dorongan dan keinginan untuk memperhatikan dan mempelajari material yang diberikan dalam proses belajar mahasiswa. Motivasi belajar diukur dengan menggunakan enam dimensi yang diidentifikasi sebagai indikator penting motivasi, yaitu keahlian dan pengetahuan, peningkatan/perbaikan sosial dan komunikasi, kebersamaan keluarga, peningkatan karier, *escape*, dan pengembangan pribadi (Yan-Fung & Tsz-Man, 1999). Item pertanyaan tentang motivasi ini terdiri dari 31 dari 34 pertanyaan yang dikembangkan oleh Yan-Fung dan Tsz-Man (1999), namun telah disesuaikan oleh peneliti karena ada beberapa pertanyaan yang peneliti anggap kurang relevan, misalnya saya merasa pekerjaan saya saat ini membosankan sehingga saya memilih untuk studi kembali, dengan kuliah lagi membantu saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saat ini. Asumsi yang mendasari peneliti adalah bahwa responden peneliti adalah mahasiswa yang sedang tidak bekerja, dengan kata lain statusnya adalah mahasiswa murni.

Kinerja belajar adalah hasil atau pencapaian mahasiswa yang berhubungan dengan kinerja akademik mahasiswa. Kinerja belajar diukur dengan menggunakan skor rata-rata akademik atau IPK.

### Analisis Data

Uji validitas dengan menggunakan faktor analisis menunjukkan bahwa terdapat beberapa item pertanyaan yang tidak valid, hal ini menuntut peneliti untuk melakukan penghapusan terhadap item-

item pertanyaan yang tidak valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa item pertanyaan kepribadian proaktif yang dihapus adalah nomor 3, 7, 13, 14, dan 17. Sedangkan, item pertanyaan motivasi belajar yang dihapus adalah item nomor 1, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 21, 26, 27, 28. Item pertanyaan yang dihapus dalam penelitian ini relatif cukup

banyak, hal ini kemungkinan disebabkan (1) beberapa mahasiswa tidak jelas atas item pertanyaan penelitian, (2) item pertanyaan cukup banyak sehingga responden mengalami kebosanan ketika mengisinya, dan (3) beberapa responden ketika mengisi kuisioner ada yang terburu-buru.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepribadian Proaktif dan Motivasi Belajar**

	Component	
	1	2
proactive personality 1		,456
proactive personality 2		,409
proactive personality 4		,611
proactive personality 5		,561
proactive personality 6		,498
proactive personality 8		,506
proactive personality 9		,521
proactive personality 10		,713
proactive personality 11		,528
proactive personality 12		,576
proactive personality 15		,553
proactive personality 16		,609
learning motivation 2	,633	
learning motivation 3	,423	
learning motivation 4	,592	
learning motivation 5	,533	
learning motivation 8	,582	
learning motivation 9	,576	
learning motivation 11	,475	
learning motivation 12	,446	
learning motivation 14	,494	
learning motivation 16	,452	
learning motivation 18	,494	
learning motivation 19	,533	
learning motivation 20	,562	
learning motivation 22	,493	
learning motivation 23	,589	
learning motivation 24	,563	
learning motivation 25	,616	
learning motivation 29	,595	
learning motivation 30	,655	
learning motivation 31	,691	

Extracton Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. rotation converged in 3 iterations.

Hasil pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa ternyata item pertanyaan penelitian ini cukup reliabel. Hasil reliabilitas ini konsisten dengan hasil validitas, artinya item pertanyaan yang telah dihapus dalam uji validitas maka dalam uji reliabilitas juga dihapus. Hasil realibilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel reliabel, yaitu nilai alpha kepribadian proaktif ( $\alpha = 0.7932$ ) dan motivasi belajar ( $\alpha = 0.8831$ ).

Pengujian hipotesis dibagi dalam beberapa metode, yaitu H1, H2, dan H3 diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Sedangkan, hipotesis 4 diuji dengan menggunakan analisis regresi hirarkis.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis regresi sederhana menunjuk bahwa hipotesis1 didukung ( $t = 1.936$ ;  $\beta = 0.001$ ;  $p\text{-value} = 0.053 < \alpha = 0.10$ ). Artinya bahwa kepribadian proaktif berpengaruh pada kinerja pembelajaran atau dalam

hal ini adalah IPK meskipun pada level 0.10. Hipotesis 2 didukung ( $t = 51.532$ ;  $\beta = 0.557$ ;  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), artinya kepribadian proaktif berpengaruh terhadap motivasi belajar mahasiswa. Hipotesis 3 didukung ( $t = 9.075$ ;  $\beta = 0.003$ ;  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ). Artinya, motivasi belajar berpengaruh terhadap kinerja belajar.

Pengujian hipotesis 4 dilakukan dengan menggunakan analisis regresi hierarkis (table 2), peneliti menggunakan dasar pengujian yang dilakukan Baron dan Kenny (1986), dan Kirkman dan Shapiro (2001) bahwa, analisis pemediasian memerlukan pengujian 3 set hubungan, yaitu hubungan antara: (1) Model 1, terlihat bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap motivasi belajar ( $\beta = 0.586$ ;  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ); (2) Model 2, terlihat bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja belajar ( $\beta = 0.003$ ;  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), dan (3) model 3 untuk melihat peran mediasi dari variabel motivasi

Tabel 2. Hasil *Hierarchical Regression Analysis*<sup>a</sup>

	Model 1	Model 2	Model 3
	Motivasi belajar	kinerja belajar	Kinerja belajar
Variabel independen	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Variabel kontrol</b>			
• Jenis kelamin	1.507**	0.089**	0.089**
• Usia	-0.134**	0.003	0.002
• Universitas asal	0.630**	0.091**	0.092**
• Program studi	0.155	0.125**	0.125**
• Semester	-0.143**	-0.042**	-0.042**
• Area tempat tinggal	-0.048	-0.007**	-0.007**
<b>Kepribadian Proaktif</b>	0.586**	0.003**	0.003**
<b>R<sup>2</sup></b>	0.139	0.178	
<b>Motivasi Belajar</b>			0.000
$\Delta R^2$			0.179
$\Delta R^2$			0.001

<sup>a</sup> n = 272 responden; Tingkat signifikansi: \*\* p < 0.05; \* p < 0.10

belajar, dalam model 3 ini, yaitu ketika variabel motivasi belajar dimasukkan, terlihat adanya perbedaan yaitu pada model 2 terlihat variabel kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja belajar ( $\beta = 0.003$ ;  $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$ ), sedangkan di model 3 setelah motivasi belajar sebagai variabel mediasi dimasukkan maka hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar tetap signifikan, tetapi *motivasi belajar* sendiri justru tidak signifikan pada *kinerja belajar*. Artinya *motivasi belajar* memang tidak berperan sebagai mediasi sehingga hipotesis 4 tidak terbukti. Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi belajar tidak memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar.

#### Diskusi

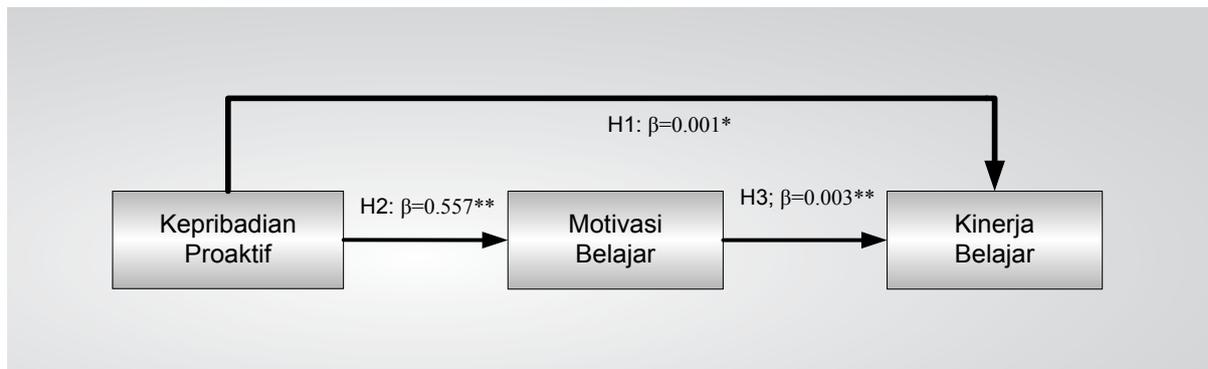
Secara keseluruhan hasil penelitian dapat dilihat pada gambar 2, hipotesis 1 terbukti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja belajar (pada  $\alpha = 0.10$ ), dan hipotesis 2 bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap motivasi belajar, menunjukkan bahwa dalam konteks pengembangan diri, mahasiswa yang memiliki kepribadian proaktif biasanya memiliki motivasi untuk belajar yang tinggi, asumsinya seseorang yang proaktif memiliki keinginan untuk berinisiatif dan mampu mengontrol lingkungannya, sehingga mahasiswa mampu bertanggung jawab secara pribadi untuk mencapai tujuannya belajar, yaitu kinerja belajar. Penelitian ini mendukung pendapat Turner (2003) bahwa kepribadian proaktif (atau berinisiatif mengawasi dan bertindak untuk membuat sesuatu terjadi) berhubungan dengan motivasi belajar. Dukungan terhadap hipotesis 3 mengandung makna bahwa motivasi belajar berpengaruh terhadap

kinerja belajar, artinya untuk mencapai kinerja belajar yang baik membutuhkan sesuatu yang mendorong mahasiswa untuk belajar.

Namun demikian, melalui analisis regresi hierarkis, terlihat bahwa motivasi belajar tidak memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja belajar mahasiswa. Hasil penelitian ini berbeda dengan pengujian dengan regresi sederhana, hal ini cukup menarik karena mahasiswa yang memiliki kepribadian proaktif ternyata tidak mampu memotivasi dirinya untuk mencapai kinerja belajar yang tinggi. Penelitian ini memberi peluang untuk penelitian lanjutan untuk lebih mengeksplorasi kembali sebenarnya apakah yang mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa, apakah input, proses atau faktor yang lainnya, dan perlu mendalami kembali mengenai motivasi belajar mahasiswa. Teori dua faktor Herzberg mengatakan bahwa pencapaian prestasi merupakan faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk mencapai sebuah kepuasan (Robbin & Judge, 2010). Dalam organisasi yang dinamik, perubahan lingkungan tercipta melalui penciptaan informasi dan pengetahuan, artinya informasi dan pengetahuan perlu didistribusikan ke seluruh lapisan dalam organisasi. Nilai tambah dari penelitian ini adalah, mahasiswa dituntut tidak hanya belajar mengenai bidang keilmuannya, tetapi juga bagaimana menggunakan keahlian dan keterampilan lainnya untuk menyelesaikan kuliahnya dengan efisien.

Meskipun terdapat sedikit perbedaan antara hasil regresi dengan hasil regresi hierarkis, pada hakikatnya peneliti melihat bahwa motivasi belajar pada prinsipnya

Gambar 2 Hasil Analisis Regresi Sederhana<sup>a</sup>



a. Uji hipotesis 1, 2, & 3 Garis solid menunjukkan hasil yang signifikan. Tingkat signifikansi: \*\* p < 0.05 \* p < 0.10

dapat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi yang lebih tinggi.

Keterbatasan penelitian ini antara lain, peneliti tidak terjun langsung dalam proses pengisian kuisioner yang dilakukan oleh mahasiswa maka peneliti tidak dapat menjawab beberapa pertanyaan jika responden menemukan kesulitan. Peneliti menemukan bahwa variasi jawaban responden kurang beragam sehingga mengakibatkan nilai R<sup>2</sup> relatif rendah, dan ΔR<sup>2</sup> juga relatif rendah, yaitu hanya sebesar 0,001 artinya setelah adanya motivasi belajar tidak memiliki kemampuan sebagai variabel mediasi. Hal lain, kemungkinan disebabkan karena jumlah pertanyaan penelitian yang relatif banyak dan sebagian besar responden yang masih berstatus mahasiswa aktif kemungkinan mengalami kebosanan sehingga pengisian menjadi tidak terkontrol.

#### IMPLIKASI MANAJERIAL

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepribadian dapat menjadi prediktor kinerja kerja (Salgado, 1997). Lounsbury, Sundstrom, Loveland, dan Gibson (dalam Lounsbury dan Ridgell, 2004) memperluas penelitian dengan

asumsi bahwa untuk mencapai kesuksesan akademik dan kinerja kerja diperlukan *work drive*, yaitu motivasi untuk menyediakan waktu dan upaya agar dapat menyelesaikan proyek, memenuhi tenggat waktu, menjadi produktif, dan mencapai kesuksesan. Temuan penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis meskipun motivasi belajar tidak memediasi hubungan antara variabel kepribadian dan kinerja belajar, *Pertama*, mahasiswa yang memiliki kepribadian proaktif memungkinkan melakukan beberapa perilaku proaktif, seperti secara aktif mengelola sistem belajar mandiri, lebih berinisiatif dalam mengembangkan perilaku politik, dan dapat menciptakan lingkungan yang ramah terhadap kemajuan prestasi belajarnya.

*Kedua*, karena terbukti motivasi tidak mampu memediasi hubungan kepribadian proaktif dan kinerja belajar, maka temuan ini memberi peluang kepada perguruan tinggi atau pengajar agar dapat menggunakan hasil penelitian ini dalam mendesain program pengembangan pendidikan (sistem pembelajaran). Program yang mendorong terciptanya lingkungan belajar yang dapat membantu mahasiswa dalam melakukan/mengembangkan aktivitas

akademik baik secara individu maupun kelompok sehingga dapat menunjang prestasi akademik mereka. Membangun budaya saling berbagai ilmu pengetahuan sehingga informasi dan pengetahuan terdistribusi dengan baik di dalam organisasi,

*Ketiga*, kepribadian proaktif berpengaruh terhadap motivasi belajar. Hal ini menunjukkan bahwa pengajar yaitu dosen perlu memahami karakter dari setiap peserta didik/mahasiswanya sehingga memudahkan seorang dosen untuk menentukan jenis motivasi belajar seperti apakah yang dapat menunjang/meningkatkan kinerja belajar mahasiswa.

Implikasi praktisterhadap individu karyawan dan perusahaan yang dimungkinkan dari penelitian ini adalah, dapat dijadikan sebagai model penelitian untuk dunia bisnis, yaitu dengan pemahaman bahwa pencapaian kesuksesan karier karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat dicapai ketika individu karyawan memiliki kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif dapat bermanfaat atau meningkatkan karier seseorang, jika dihubungkan dengan kinerja (Crant, 1995), dan kesuksesan karier individual (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berhubungan dengan hasil-hasil berperilaku. Bateman dan Crant (1993) menemukan bahwa, kepribadian proaktif secara positif berkorelasi dengan keterlibatan partisipan dalam komunitas kegiatan pelayanan, Crant (1995) menemukan bahwa kepribadian proaktif memprediksi kinerja kerja objektif di antara 131 agen *real estate*.

Bagi perusahaan, hasil ini memberikan pemahaman bahwa kesuksesan karier individu karyawan dan perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja kerja karyawan. Ketika perusahaan memiliki pengharapan akan kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan perlu melihat proses awal dalam rekrutmen. Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor *trait* yang dimiliki calon karyawan dalam proses seleksi, karena telah terbukti bahwa *personality trait* telah berpengaruh terhadap hasil kerja individu karyawan (Crant, 1995; Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L, 2001; Nilawati, 2005). Meskipun kinerja belajar/IPK bagi dunia pendidikan merupakan salah satu indikator penting keberhasilan mahasiswa/lulusan, namun ketika lulusan masuk ke bursa kerja maka IPK justru bukan merupakan satu-satunya faktor penting yang diperlukan oleh perusahaan (NACE, 2001; Nilawati, Lukito, & Efendi, 2010). Sering kali perusahaan masih harus melakukan program pengembangan dan pelatihan bagi karyawan baru. Karena motivasi belajar individu dipengaruhi oleh *personality trait* individu, maka motivasi belajar karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan metode pembelajaran/pelatihan yang akan diselenggarakan. Dengan mengembangkan motivasi karyawan untuk belajar sepanjang hayat maka organisasi pembelajar dapat tercapai.

Individu karyawan yang proaktif perlu memahami mengenai dua hal penting, yaitu (1) untuk mendapatkan kesuksesan karier, maka individu yang proaktif perlu mempertimbangkan dan/atau memahami mengenai perilaku proaktif dirinya (Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L, 2001). Dan,

(2) untuk mendapatkan kinerja kerja yang tinggi, maka individu karyawan yang proaktif perlu mengembangkan dirinya untuk selalu belajar mengenai pekerjaannya, sehingga dengan motivasi belajar yang tidak pernah berhenti maka pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi semakin baik. Untuk menjadi organisasi pembelajar diperlukan bantuan manajemen pengetahuan, yang mengacu pada proses untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan merancang dan menerapkan berbagai alat, proses, sistem, struktur, dan budaya untuk meningkatkan penciptaan, berbagi, dan penggunaan pengetahuan (Noe, Hollenback, Gerhart, & Wright, 2010)

#### **Keterbatasan Penelitian**

Berbagai keterbatasan yang peneliti temukan dalam penelitian ini adalah *pertama* sampel penelitian ini adalah 6 universitas swasta di Jakarta dan Tangerang, namun jumlahnya tidak tersebar secara seimbang, hanya dua universitas saja yang jumlah sampelnya hampir sama besar, sehingga peneliti harus melihat secara hati-hati terutama dalam menginterpretasikan hasil temuan. Hasil temuan tidak bisa digeneralisasikan pada sampel lain. *Kedua*, Penelitian ini bersifat *cross sectional*, sehingga fenomena yang diteliti merupakan potret sesaat yang menggambarkan hubungan yang terjadi saat pengambilan data. *Ketiga*, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian Bateman dan Crant (1993); John, Donahue, dan Kettle (dalam John dan Srivastava, 1999); Yan-Fung dan Tsz-Man (1999); Mei-Lei Hu (2004); Major, Turner, dan Fletcher (2006). Peneliti tidak mengadopsi secara penuh alat ukur yang dikembangkan karena

peneliti beranggapan bahwa alat ukur yang digunakan harus disesuaikan dengan kondisi penelitian. Peneliti berpendapat alat ukur yang dikembangkan masih kurang tepat mengukur apa yang diinginkan hal ini terbukti dari banyaknya item yang harus dihapus dalam penelitian ini. *Keempat*, jumlah responden yang digunakan untuk penelitian ini hanya 272 responden/mahasiswa meskipun telah melewati batas minimal 10 kali jumlah variabel tetapi peneliti berpendapat semakin banyak sampel semakin baik, mengingat banyaknya sampel yang digunakan membuat kualitas data dan hasil temuan cenderung lebih baik. Sehingga untuk penelitian lanjutan perlu memperbanyak jumlah sampel yang digunakan.

Secara keseluruhan, keterbatasan penelitian ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan, *pertama* di bidang pendidikan, untuk mengetahui bentuk-bentuk metode pembelajaran seperti apakah yang sebaiknya dilakukan di kelas sehingga motivasi belajar mahasiswa meningkat. Metode pembelajaran dengan menggunakan alat bantu teknologi informasi telah banyak dilakukan untuk menciptakan organisasi pembelajar. Pencapaian prestasi belajar mahasiswa, baik dari sisi *hard skill* dan *soft skill* mahasiswa perlu dikembangkan melalui pengelolaan pengetahuan yang mendukung program pembelajaran di perguruan tinggi. *Kedua*, model penelitian ini dapat diujikan pada organisasi bisnis, yaitu dengan menggunakan sampel karyawan baru yang mengikuti pelatihan.

Harapannya akan terlihat perubahan perilaku yang memiliki arah yang spesifik, yaitu motivasi untuk berkinerja,

sehingga untuk penelitian lanjutan dapat menggunakan motivasi kerja berdasarkan *goal setting*, *expectance*, dan teori *self-efficacy*. ■

## Referensi

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.
- Crant, J.M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*. 80 (4): 532-537.
- Colquitt, J., LePine, J., & Noe, R. (2000). Toward an integrated theory of training motivation: A metaanalytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- John, O.P & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Personality Taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective. University of California of Berkley.
- Judge, T.A., & Ilies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A-Meta Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4, 797-807.
- Kuncoro, M. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lounsbury, J.W & Ridgell, S.D. (2004). Predicting academic success: general intelligence, "Big Five" Personality traits, and work drive. <http://www.encyclopedia.com/doc/1G1-126386901.html>.
- Meng-Lei Hu. (2004). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Motivasi belajars and Kinerja belajar of The Hospitality Students In Taiwan.
- National Association of College and Employee (NACE), USA (2002)
- Nilawati, L. (2005). Pengaruh pemediasian *political influence behaviour* terhadap hubungan antara *proactive personality* dan kesuksesan karir. Artikel Di sampaikan Dalam Seminar Nasional Program Master dan Doktoral Universitas Gadjah mada Tahun 2006 (Unpublised).
- Nilawati, L., Lukito, A.S., & Efendi (2010). Pengembangan Model Kompetensi Yang Mendukung Sistem Pembelajaran Berbasis Kompetensi. Hibah Penelitian Dikti Tahun 2009.
- Noe, R. (1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11, 736-749
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2006). *Human Resource Management: Gaining a competitive Advantage*. 5<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill International Edition.
- Noe, R., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of model. *Personnel Psychology*, 39, 497-523.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, Vol. 5 (1), 14-37.

- Nowack, Maul, Kraus, & Hansch (2009). Knowledge management Supporting Education And Research at a University Cleanroom. *Knowledge Management Research & Practice*, 7, 100-112.
- Parkinson, J., & Taggar, S (2006). Intelligence, personality and performance on case studies. *Journal of Business and Psychology*. 20 (3).
- Roth, P.L., Bevier, C.A., Switzer, F.S. & schippmann, J.S (1996). Meta-analyzing the relationship between grades and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5).
- Rosendaal, B. (2009). Sharing Knowledge, being different and working as a team. *Knowledge Management & Practice*, 7, 4-14.
- Robbin, S., & Judge, T.A (2010). *Organizational Behavior*. Pearson. 13 edition.
- Schriesheim, C.A., & Hinkin, T.R. (1990). Influence tactics used by subordinates: A theoretical and empirical analysis and refinement of the Kipnis, Schmidt, and Wilkinson subscale. *Journal of Applied Psychology*. 75 (3): 246-257.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*. 84 (3): 416-427
- \_\_\_\_\_, 2001. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*. 54: 845-874.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business* (3<sup>rd</sup> ed). New York: Wiley & Sons.
- Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). A personality traits-based interactionist model of job performance. *Joutnal of Applied Psychology*. Nol. 88. No. 3, 500 – 517.
- Turner, J.E. (2003). Proactive personality and the big five as predictors of motivation to learn. *Unpublised Dessertation, Old Dominion University*.
- Thoresen, Bliese, Bradley, & Thoresen (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89. No. 5, 835 – 853.
- Uyanto, S.S. (2006). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Ed. 2, Cetakan Pertama. Graha Ilmu-Yogyakarta.