

TELAAH KRITIS PREDIKSI KREATIVITAS DAN KESUKSESAN AKADEMIS DENGAN METODE PENGUKURAN “FAKE PROOF”

Lina Anatan

email: lina_anatan@yahoo.com

Fakulta Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung

ABSTRACT

This paper discuss a critical review on the stud ywhich provides evidence that the relative-scored measure of the Big Five can help to limit the effects of biased responding. Students exposed to relatively simple instructions to fake good, as if simulating a job assessment situation, appeared able (1) to distort the factor structure of a standard Big Five personality measure; (2) to successfully present themselves in an enhanced manner, particularly exaggerating Conscientiousness and Emotional Stability, the two best personality predictors of job performance; and (3) to reduce the relationship between standard Big Five measures and two measures of performance (CGPA and CAQ) to insignificance. This suggests that the relative measures might be used to investigate the structure of implicit or explicit models of expected ideal behaviour, in different situations of administrator or target demand. In consequence, we are currently investigating self-presentation using relative measures in other stressful and competitive situations that are not specifically job performance related

Keywords: *creativity, academic performance. Fake proof, the big five personality*

PENDAHULUAN

Kepribadian merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Definisi kepribadian yang paling sering digunakan dikemukakan oleh Gordon Allport yang mengemukakan bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan cara untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian merupakan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain (Michalski dan Shackelford, 2010).

Literatur konseptual dan empiris dalam Ilmu Psikologi dan Ilmu Keperilakuan memberikan bukti nyata telah terjadi peningkatan perhatian akademisi maupun praktisi untuk mempelajari sifat dasar manusia melalui pemahaman tentang apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan manusia. Akibatnya, terjadi pergeseran paradigma dalam kajian kepribadian dari masalah kepribadian dan penilaian (*Personality and Assessment*, 1968, yang dipelopori oleh Gordon Allport sejak studi awalnya dilakukan pada tahun 1938) ke arah *Personality Science* (2009) yang memberikan dasar bagi para

psikologis kepribadian untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang kepribadian khususnya dalam menilai kepribadian individu secara integratif, kumulatif (Mischel, 2009).

Dalam bidang psikologi dan organisasi, penilaian kepribadian dengan menggunakan skala psikologis masih menjadi senjata utama dalam melakukan proses seleksi karyawan. Permasalahan utama yang kemudian muncul adalah seberapa valid dan andal item-item penilaian tersebut mengingat adanya kenyataan bahwa terkadang dalam memberikan tanggapan yang diberikan responden tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, atau dikenal sebagai tipuan respon. Tipuan respon dapat muncul setelah responden dikondisikan oleh peneliti melalui instruksi-instruksi yang diberikan kepada responden untuk memberikan respon sebaik-baiknya agar mendapatkan skor yang setinggi-tingginya pada skala psikologis yang diberikan.

Tulisan ini merupakan sebuah telaah kritis artikel "*Predicting creativity and academic success with a 'Fake Proof' measure of the Big Five*" yang ditulis oleh Hirsh dan Peterson (2008) dan bertujuan untuk mengevaluasi studi tentang implementasi instrumen pengukuran kepribadian yaitu *The Big Five Model* dalam memprediksi kreativitas dan kesuksesan akademis mahasiswa. Studi tentang hubungan kepribadian dan kinerja akademis menggunakan *The Big Five Model* telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti (Chamorro et al., 2003; Furnham et al., 2003; Duff et al., 2004; Chamorro et al., 2005; Komarraju et al., 2009; Kappe dan Flier, 2010) dan memberikan beragam kontribusi penting bagi pengembangan literatur terkait. Studi yang dilakukan oleh Hirsh dan Peterson (2008) ini sangat menarik untuk dikaji karena memiliki perbedaan fokus penelitian dan pengembangan khusus dalam instrumen pengukuran kepribadian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, serta memberikan kontribusi yang memperkaya pengembangan literatur kepribadian.

Daya tarik dan keunggulan studi yang dilakukan Hirsh dan Peterson (2008) terletak pada upaya untuk menjawab dan memberikan solusi untuk mengatasi masalah "*bias responding*" yang muncul dalam pengukuran kepribadian yang bersifat "*self-reported*." Bias responding merupakan upaya responden untuk meningkatkan sikap-sikap positif dan menurunkan sifat-sifat negatif mereka. Hal ini mengakibatkan sulitnya mencapai hasil representasi kepribadian yang akurat dari studi yang dilakukan. Dalam penelitiannya, Hirsh dan Peterson (2008) mengembangkan suatu skor relatif pengukuran menggunakan *The Big Five Model* yang bersifat kontras dengan pengukuran *The Big Five Model* tradisional untuk memprediksi GPA (*Grade Point Average*) dan kreativitas baik dalam kondisi normal maupun kondisi "*fake good*."

Pembahasan tulisan ini dibagi menjadi tiga bagian utama: pendahuluan, analisis, dan kesimpulan. Bagian analisis memfokuskan pada telaah artikel (dari segi tujuan, metode penelitian, dan hasil penelitian), kekuatan dan kelemahan studi (membandingkan dengan beberapa penelitian terkait dan membahas keterbatasan yang ada, dan ringkasan analitis penulis tentang beberapa aspek dalam studi). Bagian terakhir yaitu kesimpulan memfokuskan pada penilaian akhir penulis tentang artikel secara menyeluruh dan komentar tentang kontribusi penelitian, implikasi, dan riset mendatang.

Telaah Artikel: "*Predicting creativity and academic success with a 'Fake Proof' measure of the Big Five*"

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab dan memberikan solusi untuk mengatasi masalah "*bias responding*" yang muncul dalam pengukuran kepribadian yang bersifat "*self-reported*" yaitu dengan mengidentifikasi item-item skala psikologis yang tahan terhadap tipuan respon yang diberikan

oleh responden. Untuk menjawab permasalahan “*bias responding*” dan kegagalan dalam mendeteksi dan mengendalikan tendensi tersebut, Hirsh dan Peterson berusaha memperbaiki validitas prediktif dari instrumen penilaian kepribadian dengan melibatkan pengembangan dan validasi kuesioner *Big Five*.

Ukuran kepribadian dikembangkan menggunakan beragam teknik perbandingan penskalaan (*Comparative scaling technique*) dimana karakter diberi skor relatif dibandingkan dengan yang lain, bukan di beri skor secara terpisah seperti yang biasa dilakukan dalam *non-comparative scaling technique*, responden memberikan persetujuan dengan 1 (*strongly disagree*) dan 5 (*strongly disagree*). Teknik *non-comparative scaling* memiliki kelemahan karena memungkinkan responden meningkatkan skor dengan memilih rangking lebih tinggi untuk dimensi-dimensi yang positif dan lebih rendah untuk dimensi-dimensi negatif.

Dalam studi ini, digunakan tiga format kuesioner yaitu *paired comparisons*, *forced choice*, dan *rank order techniques* yang didesain untuk menghindari adanya *self-enhancement* yang dilakukan responden. *Paired comparisons* dengan meminta responden untuk memilih diantara dua *descriptor* yang dinilai seimbang. Dalam setiap pertanyaan, responden diminta untuk memilih deskripsi diri yang paling tepat dari dua kategori karakteristik yang kontras. Dalam *forced choice method*, responden dibagi dalam lima kelompok item positif dan lima kelompok item negatif. Dalam kelompok positif, responden harus memilih sepuluh dimensi karakteristik yang paling tepat mencerminkan deskripsi kepribadian mereka dari dua puluh pilihan yang tersedia. Masing-masing kelompok mencakup empat item untuk tiap lima dimensi sikap yang ada. Pada kelompok negatif hanya lima pilihan yang diperlukan dari 20 daftar item. Perbedaan antara kelompok item positif dan negatif dilakukan untuk mempermudah responden memilih deskripsi diri yang negatif.

Pada metode order rank, responden diminta untuk mempresentasikan deskripsi lima karakteristik personal (satu dari masing-masing domain sikap) dan ditanya untuk merangking karakteristik tersebut terkait dengan seberapa baik mereka mengaplikasikan kepribadian mereka. Secara keseluruhan, duapuluh kelompok dari mewakili karakteristik, dengan sepuluh kelompok item positif dan sepuluh kelompok item negatif. Untuk mengukur kreativitas dan prestasi akademis digunakan *CAQ (Creative Achievement Questionnaires)* yang memerlukan peran responden untuk mengindikasikan tingkat pencapaian akademis mereka pada berbagai domain seperti ilmu pengetahuan, kemampuan menulis, dan seni visual.

Format ini lebih efektif dalam mengurangi distorsi responden diharapkan dapat memberikan estimasi yang lebih baik tentang kepribadian individu dibandingkan format tradisional yang menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Kuesioner dibandingkan dengan kuesioner tradisional dengan format Likert untuk memprediksi kinerja dalam dua domain yang independen. Kondisi “*fake good*” (tipuan respon yang dilakukan responden untuk memberikan respon sebaik-baiknya agar mendapatkan skor yang setinggi-tingginya pada skala psikologis yang dinilai) disertakan untuk menguji keefektifan ukuran skor relatif dalam mengurangi *bias responding* dan memelihara validitas prediktif pada kondisi “*explicit fake*.”

Hal yang akan diprediksi mencakup keberhasilan akademis menggunakan indeks GPA yang berkorelasi kuat dengan *conscientiousness* dan pencapaian kreatif yang berkorelasi kuat dengan sifat *openness*. Hirsh dan Peterson (2008) mengembangkan hipotesis bahwa skor relatif varian *Big Five* akan sama valid dengan ukuran tradisional *Big Five* untuk memprediksi kinerja baik akademis maupun kreativitas, dan secara signifikan lebih baik dalam kondisi “*fake good*.” Secara khusus, *Big Five Index (BFI)* dan *Relative Score (RS) conscientiousness* digunakan untuk memprediksi GPA

dalam kondisi respon normal, tetapi hanya RS *conscientiousness* untuk memprediksi GPA dalam kondisi “*fake good*.” Demikian pula, *Big Five Index (BFI)* dan *Relative Score (RS) openness* untuk memprediksi GPA dalam kondisi respon normal, tetapi hanya *RS openness* untuk memprediksi GPA dalam kondisi “*fake good*.”

Partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 205 mahasiswa tingkat sarjana dari *University of Toronto* (59 laki-laki dan 146 perempuan), usia berkisar antara 18 hingga 35 tahun dengan rata-rata 21 tahun. Eksperimen dilakukan secara *online*, dengan *treatment* mahasiswa dibayar \$15 untuk waktu mereka. *Comparative scaling method* menggunakan *paired comparisons*, *forced-choice*, dan *rank order techniques*. Kuesioner dikembangkan menggunakan *International Personality Item Pool (IPIP)*. Deskriptor kepribadian dalam penelitian ini diambil dari *IPIP five factors*, mencakup IPIP NEO, BFI, dan item-item *Big Five*. Desain studi eksperimen dilakukan baik pada *within subject* (untuk memprediksi kinerja akademis dan kreativitas) dan *between subject* (untuk melihat respon responden dalam kondisi normal dan *fake good*) dan pelaksanaan eksperimen dilakukan selama satu jam.

Hasil studi menunjukkan empat temuan yang mendukung *robust*-nya kuesioner *relative scored personality* dalam menghadapi kondisi “*faking*.” Pertama, dimensi *relative scored Big Five* tidak berkorelasi secara signifikan dengan faktor ekstrak tunggal dari *fake good-FBI* dan secara hipotesis memberikan indeks positif *self-presentation*. Kedua, kuesioner skor relatif tidak dengan mudah mempengaruhi potensi untuk memproduksi bias positif yang menunjukkan karakteristik pembicara dengan peningkatan kefasihan berbahasa Inggris. Ketiga, kuesioner skor relatif dapat membantu keberhasilan dalam memprediksi GPA dibawah kondisi *fake good*. Keempat, ukuran yang baru juga merupakan prediktor yang valid bagi prestasi akademik.

Dari hasil studi dapat diketahui siswa menunjukkan kecenderungan untuk bertindak dalam kondisi “*fake good*,” khususnya terkait dengan masalah penilaian kinerja. Dalam situasi ini, tampak siswa: 1) mengubah struktur faktor standar ukuran kepribadian *Big Five*, 2) secara sukses memperlihatkan diri mereka melebih-lebihkan penilaian kepribadian terkait *conscientiousness* dan stabilitas emosi (dua prediktor terbaik untuk penilaian kinerja, dan 3) mengurangi keterkaitan antara signifikansi standar ukuran *Big Five* dan dua ukuran kinerja (GPA dan CAQ).

Hasil tersebut tidak berbeda dengan hasil-hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *faking* (kepura-puraan) merupakan hal yang paling banyak disinggung dan dipermasalahan terkait dengan kepribadian *conscientiousness* dan stabilitas emosi, dan mendorong potensi terjadinya bias responding. Kondisi ini didukung pula dengan penggunaan metode *self reported personality* yang cenderung meningkatkan dimensi ini dibandingkan dengan karakter-karakter yang lain. Secara keseluruhan studi ini memberikan bukti bahwa skor relatif pengukuran *Big Five Personality* dapat membantu untuk membatasi efek *bias responding*. Mungkin individu termotivasi untuk menggunakan kuesioner *Big Five Personality* dengan memilih antara menggunakan skala Likert dan pengukuran skor relatif menurut tujuan eksplisit studi yang dilakukan.

KEKUATAN DAN KELEMAHAN STUDI

Penelitian mengenai *bias responding* yang diakibatkan oleh distorsi jawaban secara khusus, banyak dilakukan tetapi sebagian besar berfokus pada dampak respon distortif terhadap validitas instrument pengukuran seperti psikometris yang dikaitkan dengan kecenderungan jawaban. Penelitian yang membahas konstruk psikologis dan kecenderungan memberi respon yang “menipu” (*faking good*)

misalnya diukur dari *social desirable*. Furhan (1986) mengemukakan bahwa frekwensi responden dalam memberikan jawaban yang menipu cukup besar dan hal ini membawa dampak pada melemahnya validitas instrumen pengukuran yang digunakan.

Buss dan Perry (1992) menggunakan item diskoring secara terbalik (*reverse coded item*) menyimpulkan adanya pembalik cukup efektif dalam mengurangi respon terpola (*acquiescence*) dan bentuk-bentuk tipuan respon lain seperti *faking (berpura-pura)*, *respond test*, dan *social desirable*, akan tetapi menyebabkan waktu yang dibutuhkan responden untuk menyelesaikan pertanyaan lebih lama karena terkadang responden harus berhenti untuk membaca pertanyaan dengan seksama. Selain itu, ditemukan pula bahwa respon dalam bentuk pernyataan “ya-tidak” lebih baik dibandingkan dengan respon kontinum tapi disisi lain kurang memberikan informasi yang mendetail. Tidak dapat dipungkiri, masalah respon distorsif sulit untuk diminimalisir dalam proses pengambilan data.

Terkait dengan pengaruh kepribadian terhadap kinerja akademik, studi-studi yang membahas hal tersebut dirangkum dalam Tabel 1. Hasil studi secara keseluruhan memberikan bukti empiris bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja dan prestasi akademik meskipun dilakukan pada berbagai *setting* penelitian yang berbeda dan responden yang berbeda, dan dimodifikasi melalui pengukuran yang digunakan. Penelitian-penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan bersifat *self-reported* untuk menilai skor kepribadian dianggap masih memiliki kelemahan karena adanya kecenderungan munculnya *bias responding* yang dipicu oleh adanya upaya yang dilakukan responden untuk meningkatkan sikap-sikap positif dan menurunkan sifat-sifat negatif mereka.

Studi yang dilakukan Hirsh dan Peterson (2008) berusaha menjawab dan memberikan solusi untuk mengatasi masalah “*bias responding*” dalam pengukuran kepribadian yang bersifat “*self-reported*.” *Bias responding* mengakibatkan sulitnya mencapai hasil representasi kepribadian yang akurat dari studi yang dilakukan. Hirsh dan Peterson (2008) mengembangkan suatu skor relatif pengukuran menggunakan *The Big Five Model* yang bersifat kontras dengan pengukuran *The Big Five Model* tradisional untuk memprediksi GPA (*Grade Point Average*) dan kreativitas baik dalam kondisi normal maupun kondisi “*fake good*.” Hal ini menjadi salah satu kekuatan riset yang dilakukan oleh Hirsh dan Peterson (2008) dengan berbagai alasan yang mendasari.

Penggunaan kuesioner dengan *relative scored questionnaires* dapat memprediksi tindakan-tindakan yang menyimpang dalam pekerjaan dan rating kinerja *supervisor* dalam kecenderungan terjadi “*fake good*.” Pemilihan secara berulang dalam pengisian kuesioner tersebut, antara *social desirable personality* yang cenderung merupakan suatu proses yang kurang sensitif terhadap *bias responding* daripada *rating* item-item individual pada penggunaan kuesioner dengan skala Likert. Meskipun responden ada kecenderungan untuk berpura-pura “baik,” pilihan yang diberikan pada responden akan memperlihatkan kepribadian mereka dan dapat digunakan untuk memprediksi perilaku mereka.

Fakta yang ada menunjukkan bahwa teknik penilaian dengan instruksi eksplisit pada kondisi “*fake good*” menunjukkan memiliki validitas prediktif yang tinggi pada kondisi *laboratory experiment* yang secara signifikan dapat meningkatkan terjadinya self respondent bias. Dalam kondisi nyata, *faking* atau tipuan respon kurang dilakukan dibandingkan dengan studi-studi yang bersifat *laboratory experiments*. Studi ini memberikan bukti yang nyata dan kuat bahwa format *relative scored* dapat mengatasi *bias responding* yang terjadi pada saat penelitian dilakukan.

Selain kekuatan atau kelebihan yang dimiliki oleh studi ini, terdapat kelemahan-kelemahan yang dikemukakan dalam artikel. Pertama, karena eksperimen dilakukan secara online, tidak ada batasan *simultaneous respondent*. Kedua, *relative scored* yang digunakan dalam penelitian ini mendapat

kritik tajam terkait masalah matematis seperti *range restriction* dan mengurangi varian. Sebagai akibatnya, menimbulkan biaya riil yang harus dibayar untuk mendapatkan peningkatan validitas instrumen. Manifestasi ini memiliki efek relatif pada independensi karakteristik *Big Five* dan beberapa konsekuensi prosedur statistik. Ketika peningkatan skor diobservasi dalam satu dimensi, *lower score* perlu diobservasi pada dimensi yang lain. Sebagai konsekuensinya, skala lebih berguna ketika suatu domain tertentu digunakan untuk tujuan prediktif tanpa usaha mengkombinasikan dengan domain yang lain.

Tabel 1. Penelitian Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Akademik

Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
Chamorro et al., 2003	Ketiga penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti	Partisipan terdiri atas 70 (49 perempuan dan 21 laki-laki) pada <i>undergraduate university college</i> di London, umur antara 17-21 tahun.	Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa:
Furnham et al., 2003	yang sama secara garis besar bertujuan untuk		1. <i>Neurotism</i> dapat merusak kinerja akademik, sedangkan <i>conscientiousness</i> dapat
Chamorro et al., 2005	menguji kinerja akademis dalam dua studi longitudinal pada dua universitas di Inggris (Chamorro et al., 2003 dan Furnham et al., 2003) dan Australia (Chamorro et al., 2005)	Pengukuran yang digunakan: 1. ABI (tiga variabel yaitu seminar perilaku, <i>absenteeism</i> , dan <i>overall easy mark</i>) dengan 7 skala point. 2. <i>Tutor Prediction</i> (prediksi tentang nilai akhir untuk setiap siswa) 3. Kinerja akademis (keseluruhan ujian meliputi ujian dan proyek akhir) 4. <i>Personality (Big five personality 5 skala)</i> 5. <i>Creativity Data</i> = menggunakan instrumen <i>Baron Welsh Art Scale</i> .	meningkatkan kinerja dan prestasi akademik. <i>Psychoticism</i> juga membatasi keberhasilan akademik siswa, sedangkan <i>extraversion</i> hanya sebagian terkait dengan akademik, dan <i>openness</i> secara signifikan berhubungan dengan kepribadian. 2. Secara keseluruhan kepribadian mempengaruhi kinerja dan prestasi akademik.
Duff et al., 2004	Menguji hubungan antara pendekatan belajar siswa yang diukur dengan RASI (<i>Revised Approach to Studying Inventory</i>), <i>Big Five Personality factors</i> .	Partisipan meliputi 146 <i>undergraduate students</i> University of Paisley, Scotland (109 perempuan, 37 laki-laki) dengan usia berkisar antara 17-25 tahun.	Skor <i>Big Five Personality factor</i> diidentifikasi menggunakan SEM yaitu antara 22,7% dan 43,6% dari varian antar skor pada tiga pendekatan dimensi pembelajaran. 4 dari faktor-faktor <i>Big Five</i> dan 3 pendekatan dimensi

Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
		<p>Instrumen yang digunakan RASI memiliki kelemahan <i>psychometric</i>, menggunakan skala Likert (1=strongly agree, 5=strongly disagree).</p> <p>Instrumen meliputi 16 PFI untuk mengukur faktor-faktor kepribadian, kinerja akademik diukur sebagai sebuah komposit. Analisis statistik dilakukan menggunakan koefisien Alpha dihitung untuk masing-masing <i>Big Five Personality Factors, Person Correlation coefficient</i> menguji efek size.</p>	<p>pembelajaran ditemukan menjadi prediktor kinerja akademik yang jelek.</p> <p>Analisis regresi linier dengan kinerja akademis seperti <i>dependent variable</i> dan <i>age, prior educational</i>, dan <i>conscientiousness</i> sebagai variabel dependen menjelaskan 24% varian dalam kinerja akademis.</p>
Komararaju et al., (2009)	Menguji hubungan antara <i>Big five trait</i> dideskripsikan dengan <i>Big Five Factor of person</i> , motivasi dan prestasi akademis.	Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini terdiri atas 308 <i>undergraduate students</i> (47,7% laki-laki dan 52,3% perempuan) yang menyelesaikan kuesioner terkait <i>five factors inventory</i> , akademik <i>motivation scale</i> , <i>demographic data (gender, age major</i> , dan pengukuran menggunakan <i>self report measurement</i> .	Analisis korelasi signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Dari hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik, <i>conscientiousness</i> , <i>extraversion</i> menjelaskan 13% <i>variance extrinsic motivation dan agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> menjelaskan 11% dari <i>variance</i> motivasi.
Kappe dan Flier, 2010	Menguji apakah terdapat hubungan antara <i>Big Five Factor</i> dan prestasi akademik, dan apakah hubungan keduanya akan non signifikan dan lemah jika ukuran kriteria GPA tradisional diukur dengan pengukur yang berbeda.	140 mahasiswa berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan umur berkisar 18-22 tahun. Pengukuran mencakup: <i>Lectures</i> (dosen menilai mahasiswa dari pertanyaan <i>multiple choice</i> dan <i>essay</i> mengingikasikan seberapa baik mahasiswa memahami apa yang telah diajarkan), <i>skill training (negosiasi skill)</i> , proyek tim (selama 10 periode dan mengembagkan program	Hasil studi menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <i>Neuroticism</i> berhubungan positif dengan kinerja ketika kondisi penilaian kurang dibawah tekanan. Keterbukaan terhadap pengalaman berhubungan secara negatif dengan kinerja akademis ketika ketika

Peneliti	Tujuan Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
		SDM atau yang berhubungan dengan kesehatan, dan <i>safety manual</i>), OJT (mahasiswa dilatih oleh supervisor yang kompeten), thesis (membuat 30 halaman thesis tertulis pada akhir kurikulum dan solusi, GPA (untuk mengukur kinerja mahasiswa).	<i>deadline</i> dan <i>item conformance</i> diperlukan. 3. <i>Conscientiousness</i> merupakan predictor penting dari kinerja pada pendidikan tinggi tanpa memperhatikan bagaimana kinerja tersebut diukur.

KESIMPULAN

Studi ini memiliki **manfaat teoritis dan praktis** dalam meminimalisir tipuan respon (dalam penelitian ini digunakan istilah “*fake good*”) karena salah satu hal yang mendukung subyek kesulitan untuk memberikan respon yang menipu adalah format pertanyaan. Untuk itu, peneliti harus dapat menyusun suatu format pernyataan yang dapat memenuhi kualifikasi tertentu yang dapat mengurangi respon yang distortif sehingga permasalahan *bias responding* dapat diatasi, salah satunya adalah menggunakan instrument yang dijabarkan dalam penelitian Hirsh dan Peterson (2008). Selain manfaat positif yang ditawarkan, penelitian ini masih memiliki kelemahan baik bersifat konseptual maupun metodologis.

Kelemahan konseptual terkait dengan kurangnya pembahasan yang mendalam tentang penelitian-penelitian terkait dalam ranah pembahasan implementasi instrumen pengukuran lain terhadap kemampuan memprediksi kreativitas dan keberhasilan akademis, mengingat fokus studi ini terkait pada hal tersebut. Pembahasan dalam landasan teori hanya berkisar pada kelemahan-kelemahan instrument pengukuran pada penelitian-penelitian sebelumnya. **Kelemahan metodologis** terletak pada proses pemilihan responden. Pemilihan responden dalam penelitian ini tidak melibatkan latar belakang demografis meskipun dalam pengambilan data, responden diminta untuk mengisi berbagai informasi yang terkait dengan masalah demografis. Hal ini mengakibatkan munculnya keterbatasan yang bersifat eksploratif dalam mengkaji karakteristik respon individu terhadap item-item yang tertulis dalam pengukuran. Pemilihan responden berdasarkan latar belakang demografis penting untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kecenderungan untuk melakukan tipuan respon ditinjau dari sisi variabel demografis.

Penelitian mendatang, diharapkan dapat melibatkan variabel demografis dalam pemilihan responden untuk mengkaji karakteristik respon individu terhadap instrument pengukuran yang digunakan. Penelitian diharapkan dapat menggunakan setting yang nyata tidak bersifat *laboratory experiment* misalnya dalam penilaian prestasi dan kreativitas akademis, merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan selain meminta responden untuk sengaja memberikan respon yang menipu (*faking good*) sesuai dengan yang dilakukan dalam penelitian ini. Penelitian yang akan datang diharapkan memberikan telaah yang lebih mendalam tentang penggunaan instrument pengukuran yang sudah tervalidasi sebagai pembanding terhadap instrumen yang diteliti.

Terkait dengan subyek penelitian, jika menggunakan responden mahasiswa, penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan melibatkan mahasiswa dari fakultas tertentu misalnya fakultas

psikologis yang sudah memiliki pemahaman mengenai instrument pengukuran yang ada. Hal ini akan memberikan keuntungan khusus bagi peneliti karena dengan pemahaman instrument psikologis yang diberikan, maka potensi untuk melakukan “*faking good*” akan lebih besar, yang merupakan tujuan peneliti untuk mendapatkan hasil tersebut guna mengevaluasi dan mengembangkan pengukuran yang lebih valid. Tetapi pemilihan subyek ini memiliki kelemahan, rendahnya validitas prediktif hasil pengukuran yang diberikan.

REFERENSI

- Buss, A.H., dan Perry, M., 1992. The aggression of questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 63, 452-456.
- Chamorro, T., Premuzie, Furnham, 2003. Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples. *Journal of Research in Personality*, 37, 319-338
- Duff, A., Boyle, E., Dunleavy, K., Ferguson, J., 2004. The relationship between personality, approach to learning and academic performance. *Personality and Individual Difference*, 36, 1907-1920.
- Furnham, A., 1986. Response Bias, Social Desirability, and Dissimulation. *Personality and Individual Different*, 7, 385-400.
- Furnham, A., Chamoro, T., Premuzie, Mc.Dougall, F., 2003. Personality, cognitive ability, and beliefs about intelligence as predictors of academic performance. *Learning and Individual Difference*, 14, 49-66.
- Hirsh, J.B., Peterson, J.B., 2008. Predicting creativity and academic success with a “Fake-Proof” measure of the Big Five. *Journal of Research in Personality*, 42, 1323-1333.
- Komaraju, M., Karau, S.J., Schmeck, R.R., 2009. Role of the Big Five personality traits in predicting college students academic motivation and achievement. *Learning and Individual Difference*, 19, 47-52.
- Kappe, R., Flier, H.D., 2010. Using multiple and specific criteria to assess the predictive validity of the Big Five personality factors on academic performance. *Journal of Research in Personality*, 44, 142-145.
- Lounsbury, J.W., Sundstrom, E., Loveland, J.L., Gibson, L.W., 2003. Broad versus narrow personality in predicting academic performance of adolescents. *Learning and Individual Difference*, 14, 67-77.
- Mischel, W., 2009. From personality and assessment (1968) to personality science, 2009. *Journal of Research in Personality*, 43, 282-290.

Michalski, R.L., Shackelford, T.K., 2010. Evolutionary personality psychology: Reconciling human nature and individual difference. *Personality and Individual Difference*, 48, 509-516.

Chamorro, T., Premuzie, Furnham, Dissou, G., Heaven, P., 2005. Personality and preference for academic assessment: a study with Australian University Students. *Learning and Individual Difference*, 15 (2005), 247-256.