

INTERAKSI KEPERIBADIAN PENGARUHNYA TERHADAP DUKUNGAN POLITIK ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA PENINGKATAN KINERJA KONTEKSTUAL DOSEN (Studi pada Perguruan Tinggi Di Cirebon)

**Thamrin
Badawi**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon
JL. Tuparev No.70 Cirebon 45153 Telp. (0231) 209608
E mail : badawiawi@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research in to examine the personality intraction make conduct conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability and organization politic on contextual performance. This Research is to examine how to contribute variable to conduct personality have dimension conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability

Object this research University in Cirebon with responden is lecture take 120 respodent of University in the Cirebon. Test analysis tool used is Structural Equation Modelling (SEM).

The result of this research shows that personality formed conscientiousness extraversion, agreeableness emosional stability, Personality significant and positive effect on organization politic. Organization politic not significant on contextual performance. So first hypotesis is recieved and second hypotesis not recieved

Key word : Personality, organization politic, and on contextual performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internalnya, faktor eksternal organisasi seperti situasi perekonomian, kebijakan pemerintah, perubahan lingkungan persaingan, serta perubahan selera konsumen merupakan faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan atau bahkan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi secara langsung disebabkan keberadaannya di luar organisasi. Sekalipun faktor-faktor tersebut tidak berada di dalam organisasi, akan tetapi tidak berarti dapat diabaikan begitu saja karena akan turut berperan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Situasi tersebut membuat organisasi semakin sulit untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan kesuksesan yang telah diperoleh, terutama untuk organisasi dengan permasalahan semakin kompleks (Cruch & McMahan, 1996: Zeffane, 1996). Berbeda dengan faktor-faktor eksternal, faktor internal organisasi merupakan faktor-faktor yang sepenuhnya berada di dalam organisasi. Faktor internal organisasi seperti sikap, dan perilaku karyawan, akan menjadi penentu kesuksesan organisasi jika dapat dikendalikan dengan baik. Untuk itu organisasi perlu mengenali secara mendalam faktor-faktor tersebut terutama faktor sikap dan perilaku individu agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan jika memang terdapat kekurangan yang akan menghalangi organisasi mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Perilaku organisasi pada hahekatnya merupakan hasil interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok serta kelompok dengan kelompok dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu karakteristik individu-individu sebagai

pendukung utama organisasi. Sehingga tujuan praktis dari studi perilaku organisasi adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku sumber daya manusia itu mempengaruhi untuk mendorong efektifitas pencapaian tujuan individu yang ditunjukkan dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Byars,1984). Menurut Campbell (1990) memabagi kinerja terdiri dari dimensi yang mencerminkan tidak hanya tugas tetapi juga hubungan interpersonal dan komponen motivasi. Kinerja tugas inti menunjukkan hasil dari tugas substansial yang berbeda satu jabatan dengan jabatan lainnya. Sedangkan kinerja kontekstual lebih menunjukkan pada hasil dari perilaku yang dibutuhkan untuk mendukung organisasi. Kinerja kontekstual dalam tujuan organisasi terpenuhi dan juga dapat memberikan kontribusi pada keseluruhan kinerja perusahaan (Borman. White & Dorsey, 1995 dalam Witt *et al*, 2002): Borman & Motowildo (1993) dalam Witt *et al*, 2002) Pertama kali menguraikan bahwa kinerja kontekstual pada tingkatan supervisor yang merupakan dari perluasan perilaku yang memberikan kontribusi untuk kehidupan organisasi dan tidak secara spesifik dalam uraian pekerjaan. Adapun perilaku yang dimaksud adalah terdiri dari kemampuan karyawan untuk mengikuti aturan, tetap bekerja, sukarela, mrembantu dan korporatif

Witt. *et al*. (2002) membagi kinerja kontekstual terdiri dari dua bentuk 1) dedikasi kerja dan 2) fasilitas kerja. Dedikasi kerja diartikan sebagai perilaku sendiri seperti aturan kerja, kerja keras, dan berinisiatif untuk memecahkan masalah. Conway, (1999) sepaham dengan definisi ini, dimana dia menyarankan bahwa komponen dari dedikasi kerja terdiri dari perilaku berinisiatif, motivasi dan komitmen. Fasilitas interpersonal yang berorientasi perilaku dimana memberikan kontribusi untuk pencapaian pemenuhan tujuan organisasi. Tindakan fasilitas interpersonal spesifik seperti perilaku yang membantu untuk membangun dan memperbaiki hubungan, menetapkan orang-orang pada tempatnya, mendorong kerjasama, meminta pertimbangan dengan lainnya dan mengekspresikan sensitivitas (Conway, 1999,Witt. *et al*. 2002).

Berkaitan dengan kinerja kontekstual, salah satu faktor yang membangun kinerja kontekstual adalah kepribadian. Karena diyakini bahwa kepribadian seseorang sangat mempengaruhi politik organisasi. Menurut temuan Robbin (2005) pada tingkatan individu, kepribadian berkaitan dengan erat dengan perilaku individu dalam organisasi yang menjelaskan pada karakter utama serta sebagai pemantau diri sendiri yang tinggi, memiliki tempat kedudukan kendali internal dan memiliki suatu kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan dan lebih besar untuk melakukan perilaku politik (Bilberman, 1985 dalam Robin, 2005). Sementara karakter kepribadian yang stabil dapat bertahan dan mudah mempengaruhi orang untuk berperilaku secara konsisten dalam situasi yang berbeda (Greeberg & Baron, 2000). Bateman dan Crant ,1993); Nilawati, 2004 dalam Muafi, 2005) menjelaskan bahwa bentuk dasar kepribadian proaktif sebagai seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi dan menciptakan perubahan lingkungan. Lebih lanjut mereka juga menyatakan bahwa perbedaan individu cenderung digunakan untuk mengaruhi lingkungan mereka. Ketika seseorang melakukan tindakan untuk mempengaruhi orang lain, apakah berhasil atau tidak, maka individu tersebut telah menggunakan pengaruh sosial pada orang lain. Dari pemahaman itu dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kepribadian proaktif, maka akan memiliki kesempatan dan tindakan untuk memperkenalkan atau menunjukkan diri mereka sendiri, seperti inisiatif, mengambil tindakan, atau bertindak cepat, menentang *status quo* dan gigih bekerja keras ketika mereka mengadakan sebuah perubahan yang berarti.

Dukungan organisasional yang dipersepsikan merupakan keyakinan yang dibentuk karyawan terhadap sejauh mana perusahaan menilai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Eisenbregre,

Hutington, Huthison, & Sowa, 1986). Riset menemukan, bahwa dukungan organisasional yang terpersepsikan berhubungan dengan *outcomes* organisasional (Eistenbreger *at al.*, 1986). Dukungan organisasional yang terpersepsikan ternyata menghasilkan sikap kerja yang lebih positif (Randall *at al.*, 1999) sebagai contoh Cropanzano et al (1997) Nye dan Witt (1993) kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara dukungan yang terpersepsikan dengan kepuasan kerja.

Cropanzano *et al.*(1997) telah memberikan penjelasan bahwa politik organisasional dapat terjadi pada saat *marketplace* bersifat politik, dimana masing-masing individu untuk mencapai tujuannya dengan bersaing serta memperbesar kekuasaan dengan berinvestasi. Artinya bila ada beberapa orang melakukan upaya yang bersifat politik untuk memenuhi kepentingan pribadinya dengan cara *ingratation behaviors* (perilaku berupa hasutan) dan *self promotion* (mempromosikan diri sendiri) (Cook Ferris dan Dulebbon, 1999). Perilaku politik merupakan perilaku yang secara organisasional tidak ada sanksinya, yang mungkin dapat merugikan bagi tujuan organisasi atau bagi kepentingan orang lain dalam organisasi.(Harrel-Cook, Ferris & Duleblon, 1999 dalam Randall *et al.*, 1999) Politik organisasional termasuk melibatkan kepentingan seseorang diatas kepentingan organisasi (Greenbege & Baron, 2000). Evaluasi subyektif individu terhadap situasi dan perilaku yang diobservasi sebagai politik merupakan politik organisasional yang dipersepsikan (Harrel-Cook, Ferris & Dulebohn, 1999)

Penelitian ini dirancang dengan mengintegrasikan beberapa literatur studi empiris sebelumnya. Adapun objek penelitian yang direncanakan adalah dosen perguruan tinggi se wilayah Cirebon, baik yang memiliki jabatan struktural maupun yang tidak memiliki jabatan struktural. Hal ini menarik untuk diteliti, karena beberapa alasan: (1) perguruan tinggi dikenal memiliki iklim organisasi yang dinamis karena dituntut memenuhi kebutuhan intelektual sehingga tingkat persaingan kerja relatif tinggi, (2) seseorang yang memiliki jabatan struktural cenderung ingin mempertahankan status quo.

Dosen adalah profesi pengajar yang fungsinya sebagai *transfer knowledge* kepada mahasiswa. Semakin tinggi tingkat intelektual seorang dosen semakin besar tingkat idealisme yang dianutnya tentunya berdasarkan asumsi-asumsi yang rasional. Kepribadian Dosen sangat terkait dengan keturunan, lingkungan, dan situasi. Terkait dengan itu, salah satu yang dilakukan oleh perguruan tinggi di Cirebon adalah dengan mengembangkan SDMnya terutama para dosennya, kejenjang yang lebih tinggi. Tetapi disisi lain ada kesenjangan dalam hal berinteraksi antara dosen, pegawai dan lingkungannya. Kesenjangan itu terkait dengan pekerjaan, persepsi, ketidakcocokan dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan ketidakcocokan antara kepribadian tiap dosen, sehingga akan berdampak pada komposisi struktural, plot mengajar yang seharusnya berdasarkan kompetensi, tapi sebagian tidak dilakukan.

Dengan demikian ada banyak sekali bukti bahwa seseorang yang memiliki keterampilan politik yang baik secara positif berhubungan dengan evaluasi kinerja yang tinggi, sehingga akan dapat memperoleh kenaikan gaji, dan promosi. Sebaliknya karyawan yang merasakan politik organisasi sebagai sumber frustrasi akan mengindikasikan memiliki kepuasan/kinerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *conscieituousness, extraversion, egreeableness, emotional stability* merupakan variabel pembentuk kepribadian, mengetahui pengaruh positif kepribadian terhadap politik organisasi serta mengetahui pengaruh positif politik organisasi terhadap kinerja kontekstual pada dosen Perguruan Tinggi di Cirebon.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kepribadian atau karakter seringkali merupakan gagasan pengoperasian perilaku melalui pengaruh perilaku pada keadaan internal. Meskipun kepribadian misalnya positif affective mempengaruhi keadaan internal yang relevan, keadaan juga ditentukan oleh faktor situasional dan interaksinya dengan kepribadian. Keadaan dapat berubah dan berfluktuasi sepanjang masa dan situasi yang berbeda, sementara karakter berlangsung sepanjang waktu.

Beberapa peneliti menyarankan bahwa, kepribadian kemungkinan berinteraksi dengan kemampuan untuk memprediksi perilaku kerja atau kinerja (George, 1992 dalam Nilawati, 2004). Bateman dan Crant (dalam Nilawati, 2004) yang meneliti hubungan antara skala kepribadian proaktif dengan big five dan tiga karakter kepribadian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala kepribadian proaktif berhubungan dengan dua variabel *five (conscientiousness dan extraversion)* dan kebutuhan dan kekuasaan. Bateman dan Crant (1993), menyatakan bahwa perbedaan individual cenderung digunakan untuk mempengaruhi lingkungan mereka. Ketika seseorang melakukan tindakan untuk mempengaruhi orang lain, apakah berhasil atau tidak, maka individu tersebut menggunakan pengaruh sosial pada orang lain. Dari pemahaman ini dapat diasumsikan bahwa, individu yang memiliki kepribadian proaktif memiliki kesempatan dan tindakan untuk memperkenalkan atau menunjukkan diri mereka sendiri, misalnya mereka memperlihatkan inisiatif, mengambil tindakan cepat, menentang status quo dan gigih dalam bekerja. Adapun individu yang kurang memiliki kepribadian proaktif mereka cenderung mempertahankan *status quo*, dan lebih bereaksi terhadap lingkungan dari pada menciptakan lingkungan (Nilawati, 2004). Penjelasan tersebut diatas sekaligus mendukung hasil penelitian Witt, et al, (2002) bahwa *conscientiousness* memoderasi hubungan antara politik organisasi pada tingkatan supervisor dari dedikasi kerja, efek negatif dari politik organisasi pada tingkatan supervisor dari dedikasi kerja, lebih kuat antara individu yang memiliki *conscientious* rendah daripada individu yang memiliki *conscientious* tinggi adalah lemah, *extraversion* memoderasi hubungan antara politik organisasi pada tingkatan supervisor dari fasilitas interpersonal, efek negatif dari politik organisasi pada tingkatan supervisor dari fasilitas interpersonal lebih kuat pada individu *introvert* daripada *extrovert* lemah, *agreeableness* memoderasi hubungan antara politik organisasi pada tingkatan supervisor dari fasilitas interpersonal, efek negatif dari politik organisasi pada tingkatan rendah daripada karyawan yang memiliki *agreeableness* tinggi lemah.

Penelitian Judge dan Bretz (1994), *political influence behaviour* dibagi menjadi dua, yaitu supervisor focus tactic dan *job focus tactics*. Supervisor focus tactic merupakan manifestasi dari *strategic ingratiation*. Sedangkan *job focus tactics* merupakan manifestasi dari *self promotion*. Menurut Ferris dan Judge (1991) *self promotion* adalah tindakan yang ditimbulkan untuk memperjelas prestasi, karakteristik dan kualitas kepribadian seseorang dalam upaya untuk mewujudkan untuk menunjukkan dirinya sendiri dengan cara atau gaya yang baik, Individu yang melakukan taktik *self promotion* cenderung memanipulasi orang lain untuk mencapai tujuannya, yaitu agar terlihat cakap dalam pekerjaannya. Dalam literatur psikologi, *self promotion* seringkali menimbulkan bias, yaitu *self serving* bias. Bias ini mengarah pada kecenderungan individu untuk menghubungkan kesuksesan hasil (misalnya kesuksesan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan) dengan dirinya, sedangkan kegagalan dengan faktor-faktor eksternal. Dengan demikian pernyataan menyesal atau permintaan maaf atas suatu kejadian negatif dan memuji kejadian-kejadian positif, individu secara aktif mempromosikan penilaian mengenai kualifikasi, kebaikan atau jasa, dan kinerja mereka. Hal ini dilakukan individu untuk melakukan *self promotion*, karena mereka lebih memiliki pekerjaan yang sulit (Nilawati, 2004).

Seseorang yang memiliki keterampilan politik yang baik secara positif berhubungan dengan evaluasi kinerja yang tinggi, sehingga akan dapat memperoleh kenaikan gaji dan promosi. Sebaliknya individu yang merasa politik organisasinya sebagai sumber frustasi dan mengidekasikan memiliki kepuasan kerja/ kinerja yang rendah (Gupta & Jenkis, 1996 dalam Robbin, 2005) Witt, *et, al*, (2002) menghasilkan bahwa (1) politik organisasi negatif dan signifikan berhubungan dengan dedikasi kerja dan fasilitas interpersonal pada tingkatan supervisor (2) *conscientiousness* positif kerja dan positif berhubungan dengan dedikasi kerja, (3) *agreeableness* positif dan berhubungan signifikan untuk fasilitas interpersonal, *extraversion* berhubungan negatif dengan fasilitas interpersonal ditolak.

H1 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap politik organisasi pada dosen Perguruan Tinggi di Cirebon

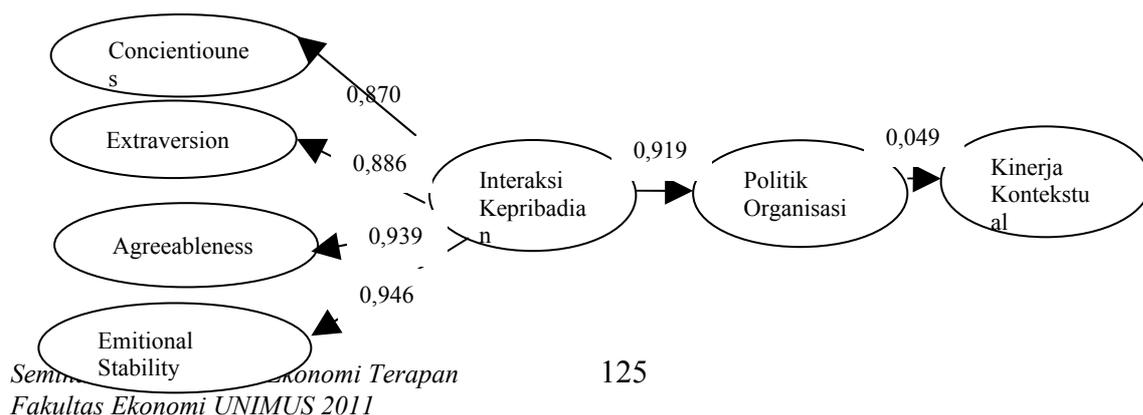
H2 : Politik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kontekstual pada dosen Perguruan Tinggi di Cirebon

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai dan sekaligus menguji hipotesis. Adapun jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Kuesioner dilakukan dengan langsung memberikannya kepada responden bersifat tertutup dan menanyakan dosen tentang kepribadian, dan politik organisasi terhadap kinerja kontekstual dosen dengan tujuh skala semantik dengan skor 1 sampai dengan 7. Rencana populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen perguruan tinggi yang ada di Cirebon dengan jumlah sampel minimal 120 orang (Hair, 1992:444). metode yang digunakan adalah *accidental sampling*. Ukuran kepribadian diadopsi dari Witt. *et, al* (2002) dengan Tipe kepribadian, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *emosional stability*, Politik Organisasi diadopsi Witt. *et al* (2002). *Going along to get head, There is no place for yes men around here, Good idea are desired even if means disagreeing with supervisor*. Kinerja Kontekstual : Witt. *et, al* 2002, Treadway *et, al*, 2004, Gupta & Jenkis, 1996, Batemen, 1985, dalam Robbin, 2005, Nilawati 2004. dedkasi kerja dan hubungan interpersonal dan kualitas kerja

Analisa Data Dan Pembahasan

Analisis *confirmatory factor analysis* dilakukan peneliti dengan program aplikasi statistik AMOS 4.01. Tujuh *construct* utama: *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, *emosional stability*, kepribadian, politik organisasi dan kinerja kontekstual terdiri atas 25 butir pertanyaan. Ketika *confirmatory factor analysis* dilakukan untuk menguji validitas konstruk, maka ke 25 instrumen tersebut dinyatakan bervaliditas baik karena memiliki *factor loadings* ≥ 0.5 (MacLean dan Gray, 1998).



Gambar 1.
Structural Equation Model Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Kontekstual Modifikasi Model
Tabel 1

Structural Equation Model
Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pembentukan Kepribadian

Regression Weight	Standardised Estimate	P	Keterangan
Kepribadian -->Conscientiousness	0.870	0.000	Signifikan
Kepribadian -->Extraversion	0.886	0.000	Signifikan
Kepribadian -->Agreeableness	0.939	0.000	Signifikan
Kepribadian -->Emotional Stability	0.964	0.000	Signifikan

. Gambar 1 menjelaskan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dapat dikemukakan bahwa model dapat diterima atau sesuai dengan bahwa kepribadian dibentuk oleh conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability. Masing-masing variabel bentukan memberikan sumbangan terbesar berturut-turut: onscientiousness 0,870 dan nilai $P 0.000 \leq 0.05$, extraversion dengan nilai 0,886 dan nilai $P 0.000 \leq 0.05$, agreeableness dengan nilai CR 0,939 dan nilai $P 0.000 \leq 0.05$, emitional stability dengan nilai 0,964 dan nilai $P 0.000 \leq 0.05$.

Untuk menguji hipotesis kepribadian hubungan kausal antara kepribadian dengan politik organisasi dan kinerja kontekstual disajikan koefisien jalur yang menunjukkan hubungan kausal variabel tersebut. Hubungan kausal tersebut ditunjukkan dalam Tabel 2. Pengujian hipotesis dalam model ini perlu diuji H_0 atau hipotesa nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan variabel-variabel yang diteliti sama dengan nol melalui uji-t yang lazim dalam model-model regresi (Ferdinand, 2005). Dengan tingkat kesalahan $5\% < P 0.05$ untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
Koefisein Jalur Hubungan Causal antar Variabel

	Variabel	C.R	P	Keterangan
H1	Kepribadian -> Politik Organisasi	0,919	0.000	Signifikan
H2	Politik Organisasi -> Kinerja kontekstual	0.049	0.672	Tidak Signifikan

Pengujian hipotesis (*alternatif*) dilakukan dengan membandingkan nilai probability (p) dikatakan signifikan apabila nilai $p \leq 0.05$. Dengan kriteria tersebut terlihat tidak semua jalur signifikan. Dalam artian bahawa kepribadian berpengaruh langsung (signifikan) terhadap politik organisasi dengan nilai CR 0,919 dan nilai $P 0.000$, Sedangk politik organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja konstektul dengan nilai CR 0.049 dan nilai $P 0.672$. Dari hasil pengujian signifikansi masing-masing variabel beserta indikatornya maka **hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua ditolak**

Pembahasan

Seperti diketahui bahwa Peneliti menyediakan informasi tentang anteseden dari kinerja, memberikan kontribusi untuk pemahaman secara mendalam mekanisme dari kinerja untuk praktisi dan akademisi. Pimpinan seharusnya mengerti secara lebih baik dosen yang tidak memiliki dedikasi kerja, hubungan interpersonal yang

jelek, dan kualitas kerja sehingga pimpinan dapat membantu untuk menciptakan iklim akademik yang mendukung, misalnya dengan cara memiliki aturan kerja yang jelas, selalu menciptakan etos kerja dengan semangat kerja keras dan kerja cerdas, selalu berinisiatif untuk memecahkan masalah. Perlu ditekankan bahwa kinerja yang dikaji adalah kinerja kontekstual dan kinerja substansial. intraksi kepribadian dapat berpengaruh terhadap politik organisasi yang akan menghasilkan kinerja. Dalam penelitian ini ternyata meyakini bahwa empat dimensi dari kepribadian yaitu conscientiousness, extraversion, agreeableness, emotional stability yang seharusnya dapat dikelola, dikembangkan, dan bahkan dipelihara oleh setiap perguruan tinggi. Hal ini terbukti bahwa keempat dimensi kepribadian tersebut secara statistik dan teoritik merupakan dimensi yang penting bagi Perguruan Tinggi. Conscientiousness diukur dengan empat indikator (*observed variables*) yaitu berhati-hati dalam bekerja, tanggung jawab, suka bekerja keras dan tekun dalam bekerja. Extraversion, diukur dengan empat indikator (*observed variables*) yaitu mampu bersosialisasi, tegas dan bertindak, banyak bicara dan suka berkreaitivitas. Agreeableness diukur dengan tiga indikator (*observed variables*) yaitu ramah pada sesama, percaya diri, dan suka bekerjasama. Emotional stability diukur dengan empat indikator (*observed variables*) yaitu rendah hati, emosi stabil, idealistis, dan imajinatif. politik organisasi diukur dengan tiga indikator (*observed variables*) yaitu *going along to get head*, *there is no palece for yes man around here* dan *Good idea are desaire even if means disagreeeng with supervisor*. Sedangkan kinerja kontekstual diukur dengan tiga indikator (*observed variables*) yaitu dedikasi kerja, fasilitas interpersonal dan kualitas kerja

Berkaitan dengan conscientiousness merupakan variabel yang bisa digunakan untuk melihat kepribadian dosen hal ini dilihat di ciri-ciri yang melekat diantaranya berhati-hati dalam bekerja, bertanggungjawab, suka bekerja keras, dan tekun dalam bekerja. Menurut Coupling Van Scotter & Motowidlo (1996) yang mengatakan bahwa fasilitas interpersonal akan berhubungan dengan dedikasi kerja dengan conscientiousness. Karena individu yang memiliki conscientiousness yang tinggi mungkin akan menunjukkan perilaku konsisten dengan tingkat dedikasi kerja dengan tanpa melihat situasi. penelitian Witt *et al.* (2002) bahwa *conscientiousness* memoderasi hubungan antara politik organisasi pada tingkatan supervisor dari dedikasi kerja, efek negatif dari politik organisasi pada tingkatan supervisor dari dedikasi kerja, lebih kuat antara individu yang memiliki conscientious rendah daripada individu yang memiliki conscientious tinggi adalah lemah.

Berkaitan dengan extraversion merupakan variabel yang bisa digunakan untuk melihat kepribadian dosen hal ini dilihat di ciri-ciri yang melekat bersosialisasi, tegas dan bertindak, banyak bicara dan suka berkreaitivitas. Adapun karakteristi umum dimana orang yang memiliki extraversion yang tinggi lebih disukai untuk mencari intraksi interpersonal dan aktivitas sosial dari pada orang yang memiliki *extraversion* yang rendah (PA: George, 1992). Pernyataan ini seada dengan pendapat Van Scotter & Motowidlo (1996) untuk bertindak sbagai bagian dari fasilitas interpersonal, maka individu tinggi dalam PA cenderung tinggi dalam keseluruhan rasa hidup yang baik, dan suka untuk melibatkan kepribadian dan pencapaian yang berorientasi pada aktivitas. penelitian Witt *et al* (2002) extraversion memoderasi hubungan antara politik organisasi pada tingkatan supervisor dari fasilitas interpersonal, efek negatif dari politik organisasi pada tingkatan supervisor dari fasilitas interpersonal lebih kuat pada individu introvert daripada extrovert lemah. Nampaknya, kondisi yang terjadi di Perguruan tinggi di wilayah Cirebon adanya gejala individu yang mempunyai karakteristik extraversion. Hal ini juga berdampak pada dorongan untuk melakukan politik organisasi.

Berkaitan dengan agreeableness merupakan variabel yang bisa digunakan untuk melihat kepribadian dosen hal ini dilihat di ciri-ciri yang melekat ramah pada sesama, percaya diri, dan suka bekerjasama.

Agreeableness dan perilaku dosen dalam organisasi citizenship behavior (Knovsky & Organ, 1996; Organ & Litt, 1995) meyakini beberapa manfaat dalam penggunaan agreeableness sebagai semua kriteria dalam mengukur kepribadian. Hal ini didukung dengan penelitian Witt L.A, K. Michelle Kacmar, Dawn, S. Carison dan Suzanne Zivnyska (2002) terdapat hubungan positif yang diprediksi antara fasilitas agreeableness extraversion dan interpersonal negatif. Kontribusi umum yang menguji intraksi aspek situasi dari politik dan variabel disposisi dari agreeableness adalah bahwa karyawan yang memiliki lebih sedikit efek dari fasilitas interpersonal antara karyawan yang memiliki agreeableness tinggi dari pada karyawan yang memiliki agreeableness rendah. Temuan ini menyakini bahwa karyawan yang memiliki agreeableness tinggi mungkin dipengaruhi untuk berperilaku kooperatif dan saling membantu dan mewujudkan fasilitas interpersonal dengan tanpa melihat tingkatan politik yang mereka lihat diorganisasi. Lebih lanjut ketika orang berada dalam agreeableness yang rendah mereka lebih mungkin untuk memperhatikan fasilitas interpersonal ketika politik lebih rendah daripada mereka yang memiliki agreeableness lebih tinggi

Berkaitan dengan dengan emotional stability juga merupakan variabel yang bisa digunakan untuk melihat kepribadian dosen hal ini dilihat di ciri-ciri yang melekat rendah hati, emosi stabil, idealistis dan imajinatif.

Seperti diketahui bahwa kepribadian menghasilkan niat untuk melakukan politik organisasi. Dalam riset ini kepribadian mempengaruhi politik organisasi di Perguruan Tinggi, sebagai hasil pengalaman kepribadian dosen berhubungan dengan keterampilan politik organisasi di perguruan tinggi secara keseluruhan. Dalam berhubungan kepribadian dengan politik organisasi diperguruan tinggi, kepribadian dosen memperoleh manfaat tidak hanya dari tujuan diinginkan namun juga dari kinerja seperti gaji dan promosi dan berbagai faktor lain. Kepribadian dosen merupakan hasil bentukan dari pengintegrasian conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability, sehingga mampu menumbuhkan untuk melakukan keterampilan politik organisasi

Berkaitan dengan politik organisasi, ternyata sesuai dengan pernyataan Mintzberg (1981, 1985 dalam Treadway *et al.* (2004) bahwa organisasi adalah sebagai arena politik, meskipun diperguruan tinggi. Ada banyak sekali bukti bahwa seseorang yang memiliki keterampilan politik yang baik secara positif berhubungan dengan evaluasi kinerja yang tinggi, sehingga akan dapat memperoleh kenaikan gaji dan promosi. Sebaliknya dosen atau individu yang merasakan politik organisasi sebagai sumber frustrasi akan mengindikasikan memiliki kepuasan/kinerja yang rendah (Gupta & Jenkins, 1996 dalam Robbin, 2005)

Sayangnya, dalam riset ini ditemukan bahwa politik organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kontekstual. Penelitian ini memberikan implikasi antededen teori secara relevan yang terkait dengan kinerja adalah kepribadian dan politik organisasi. Secara spesifik, peneliti memperoleh sebuah pengaruh positif variabel kepribadian terhadap politik organisasi. Kepribadian yang terdiri dari conscientiousness, extraversion, agreeableness dan stability emotional merupakan variabel yang bisa digunakan untuk melihat kepribadian dosen. Masing-masing variabel yang digunakan memiliki sumbangan yang terbesar berturut-turut, stability emotional, agreeableness, conscientiousness dan extraversion. Bahasan selanjutnya adalah pada extraversion karena memiliki sumbangan yang dominan pada aspek kepribadian dosen. Dosen di wilayah Cirebon berarti memiliki ciri-ciri antara lain suka berkelompok, tegas, dan mampu bersosialisasi. tapi pendiam, malu-malu dan tenang. Hal ini dimungkinkan terjadi adanya iklim persaingan yang bagus didunia pendidikan di Wilayah Cirebon adalah sangat tinggi. Perlu diketahui bahwa Cirebon terkenal dengan kota transit yang akan mengarahkan pada kota

pendidikan dengan indikator banyaknya animo masyarakat diwilayah Cirebon yang mau menyekolakan anaknya diwilayahnya sendiri. Sehingga adanya persaingan antar perguruan tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kontribusi umum dari penelitian ini adalah kepribadian dan politik organisasi adalah sebagai antaseden dari kinerja organisasi, baik pada kinerja kontekstual maupun subtansila. Keseluruhan hasil dengan temuan riset sebelumnya dan beberapa litaratur perilaku organisasi.

Kesimpulan

Kepreibadian bisa dibentuk dari conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability 2) Kepreibadian berpengaruh positif terhadap politik organisasi pada Perguruan Tinggi Diwilayah Cirebon, 3) Politik Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kontekstual pada Perguruan Tinggi diwilayah Cirebon. Adapun Saran 1) Intraksi kepreibadian dosen pada Perguruan Tinggi perlu memperhatikan dimensi dari conscientiousness, extraversion, agreeableness, emosional stability, 2)Peranan pimpinan perlu memonitor karyawan yang sering mengeluh tentang kadaan kerja, karena karyawan tersebut cenderung tidak kooperatif, sehingga perlu adanya iklim kerja yang positif, 3) Iklim politik dalam organisasi penting bagi pimpinan untuk mengerti hubungan antara iklim politik dengan kinerja. Hal ini penting tidak hanya bagi pimpinan dalam mengerti karyawan (dosen) tetapi juga bermanfaat bagi pimpinan mengendalikan beberapa manfaat untuk menambah atau bahkan mengurangi politik organisasinya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, 4) Untuk riset selanjutnya, perlu mempertimbangkan responden, hal lain disebabkan belum menggambarkan kinerja dosen dikaitkan dengan kepribadian dan politik organisasi. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan cara mempertimbangkan faktor yang mempengaruhi dari kinerja dosen misalnya melihat variabel komitmen dosen, juga disarankan untuk lebih melihat kinerja dosen dari kepribadian dan politik organisasi yang terjadi dimasing-masing perguruan tinggi responden

DAFTAR PUSTAKA

- Conway, J.M, 1999. Distinguishing contxtual performance from task performance for managerial job, *Journal of applied Psychology*, 84, 3-13
- Cook, G.H, Ferris, G.R, & Dulebohn, J.H, 1999. Political behavior as moderators of the perceptions of organizational politices work outcomes relationship. *Journalor Organization Behaviors*, 20:1093-1105
- Cruch & McMahan, G.C, 1996. The Practice of organization anf humman resource development in the USAs fastest growing firm. *Leadership and Organization Development Journal*, 17, (2):17-33
- Ferdinan, Agusty, 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen. Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis*
- Hair, Joseph F, Rolph E Anderson, Roland L, Tatham and William G, Black. 1996, *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition. United States of America: Printice-Hall International.*
- Hawkin, Del I, R.J. Best and K.A. Coney, 1998, *Consumer Behavior, Building Marketing Strategy, Seventh Edition. McGraw-Hill*
- Hoyle, Rick H (1995), "*Structural Equation Modeling. Concept, Issues and Application,*" SAGE Publication, International Educational and Profesional Publisher, Thousand Oaks London New Delhi Hsu.
- Muafi, 2005. Riset Analisis keperibadian, politik organisasi dan kinerja, *Structur Equation Modeling dengan pendekatan Two step, Hasil Riset Universitas Brawija Malang*
- Murphy, G.B, Trailer, J.W, & Hill, R.C. 1996. Measuring performance in entrepreneurship research. *Journal of Business Research*, 36:15-36

- Nilawati, L (2004), *Pengaruh Pemeditasian Political influence Behavior terhadap hubungan antar kepribadian proaktif dengan kesuksesan karie*, Tesis, tidak dipublikasikan, UGM- Yogyakarta.
- Randall, M, L, Cropanzano, R, Borman, C.A, & Birjulin, A. 1999, Organization politics and organization support as a predictor of work attitudes, job performance, and organizations CitizenshipBehavior. *Journal of Organization Behavior*, 20:159-174
- Robbin (2005) *Organization behaviour*, Eleven Edition, Mc Graw Hill New York.
- Shore, L.M & Tetrick, L.E, 1991. A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5):637-643
- Shore, L.M & Wayne, S.J. 1993. Commitment and employee behaviour: Comperasion of affective commitment and continuance commitment with perceived organization support. *Journal Applied Psychology*, 78:774-780
- Treadway, DareenC, Wayne A. Hochwarter, Gerald R ferris, Charles J. Lacmar, Caesar Douglas, Anthony P. Ammeter, M Roland Buckley, *The leadership Quarterly*, 15; 493-511.
- Witt, LA K. Michelle Kacmar, dawn S. Carlson, and Suzzanne Zivnyska (2002) *Interactive effect of personality and organization politic on contextual performance*, *Journal of Organization Behaviour*, 23.911-926.
- Zeffane, R, 1996. Dynamics of strategic chang: Critical issue in fosttering positive organization change, *The Leadership and Organization Development Juornal*, 17, (7): 36: 43