

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN, NILAI UTAMA ASN DAN FOKUS PENGATURAN (REGULATORY FOCUS), TERHADAP MOTIVASI MEMIMPIN

Sri Sugiarti¹, Achmad Sudjadi^{1*}, dan Dwita Darmawati¹

¹Jurusan Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

*Email corresponding author: achmad.sudjadi@unsoed.ac.id

Abstrak

Penelitian tentang kepala desa sangat menarik, tetapi sebagian besar meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerjanya (Sineke, A., Gosal, R., dan Lopian, M., 2017; Sipanawa, F., 2015; Fathoni, M., Suryadi, Rengu, S.P., 2015; Rochmah, 2019; Putri, W.D., Haryanti, R.H., 2017). Penelitian ini mengkaji tentang apa yang memotivasi orang menjadi kepala desa. Beberapa penelitian tentang telah mempelajari motivasi kepala desa dengan menggunakan teori motivasi yang berasal dari Maslow, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Chan & Drasgow (2001). Lebih spesifik penelitian ini mempelajari hubungan antara *Regulatory focus* dengan MTL – *afektif, non-calculative- normative*). Secara teoritis, seseorang yang menjunjung tinggi nilai profesionalisme, kemungkinan akan berkorelasi dengan MTL *afektif* dan *normative*, tetapi kemungkinan akan berkorelasi negative dengan MTL *non-calculative*. Penelitian ini dilakukan di desa yang berada di Kabupaen Banyumas dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala desa sebagai responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 152 kepala desa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian stabilitas emosi (*neuroticisms*) berpengaruh negatif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif, non calculative* dan *normative*. Nilai BerAkhlaq berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif non calculative* tetapi tidak berpengaruh terhadap motivasi untuk memimpin *normative*. *Regulatory focus* promotif tidak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif*, dan *non calculative* tetapi berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *normatif* kepala desa di Kabupaten Banyumas.

Kata Kunci: *Neuroticism, Regulatory Focus-Promotif, Berakhlak, Motivasi Memimpin*

Abstract

Research on rural leader has been extensively conducted, but most have examined how leadership affects their performance (Sineke, A., Gosal, R., and Lopian, M., 2017; Sipanawa, F., 2015; Fathoni, M., Suryadi, Rengu, S.P., 2015; Rochmah, 2019; Princess, W.D., Haryanti, R.H., 2017). This research examines what motivates people to become rural leader. Some research on having studied the motivation of the village head using the motivation theory derived from Maslow, while this research uses the theory of Chan & Drasgow (2001), More specifically, this study investigates the relationship between Regulatory focus and MTL – affective, non-calculative- normative). Theoretically, a person who upholds the value of professionalism, is likely to correlate with affective and normative MTL, but it is likely to be negatively correlated with non-calculative MTL. This research was conducted in villages in Kabupaen Banyumas by collecting from 152 questionnaires from the rural leaders.

The results of this study show that personality emotional stability (neuroticisms) negatively affects the motivation to lead affective, non-calculative and normative. The Value of BerAkhlaq has a positive effect on the motivation to lead non-calculative affectively but does not affect the motivation to lead normatively. Regulatory focus promotion does not have a positive effect on the motivation to lead affectively, and non-calculative but has a positive effect on the motivation to lead the normative head of the village in Banyumas Regency.

Keywords: *Neuroticism, Regulatory-Promotive, Moral, Motivational Lead*

PENDAHULUAN

Penelitian tentang kepala desa telah banyak dilakukan di Indonesia, tetapi sebagian besar meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerjanya (Sineke, A., Gosal, R., dan Lopian, M., 2017; Sipanawa, F., 2015; Fathoni, M., Suryadi, Rengu, S.P., 2015; Rochmah, 2019; Putri, W.D., Haryanti,

R.H., 2017). Hasilnya menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan *people oriented*” lebih memberikan dampak positif dari pada “gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas”. Sedangkan apa yang memotivasi seseorang menjadi kepala desa, masih jarang dilakukan.

Penelitian ini mengkaji tentang apa yang memotivasi orang menjadi kepala desa. Beberapa penelitian terdahulu tentang kepemimpinan kepala desa telah mempelajari motivasi kepala desa dengan menggunakan teori motivasi Maslow, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Chan & Drasgow (2001). Chan dan Drasgow menyebutkan bahwa motivasi memimpin (MTL) adalah suatu konstruk perbedaan individu yang mempengaruhi keputusan pemimpin atau calon pemimpin untuk mengambil pelatihan, peran, dan tanggung jawab kepemimpinan dan mempengaruhi intensitas upaya memimpin dan sebagai pemimpin. Menurut teori MTL, motivasi seseorang menjadi pemimpin diurai menjadi 3 motivasi, yaitu: (1) termotivasi menjadi pemimpin karena faktor *afektif*, (2) termotivasi menjadi pemimpin karena *non calculative*, dan (3) termotivasi menjadi pemimpin karena faktor normatif.

Menurut Chan & Drasgow (2001), banyak faktor yang dapat mempengaruhi MTL. Dalam penelitian ini kami akan meneliti 3 faktor yaitu, kepribadian, nilai, dan *Regulatory focus*. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi MTL (Chan & Drasgow, 2001; Lu Chen, 2016; Rinaldi, 2020). Kemudian nilai yang dimiliki seseorang dapat juga mempengaruhi MTL (Chan & Drasgow, 2001; Clemmon III dan Field2, 2011; Kaygin dan Gulluce, 2013). Selanjutnya, penelitian ini menambahkan variable *Regulatory to focus* (Higgins, 2012). Menurut Higgins, *Regulatory focus* adalah orientasi strategi individu bertujuan bagaimana mengatur perilakunya untuk mencapai luaran (output) yang diinginkan. Variabel *Regulatory focus* ini dimasukkan dalam penelitian ini karena berkaitan erat dengan motivasi seseorang (Kark dan van Dijk, 2007) dan masih jarang penelitian yang membahas kaitan ini.

Kepribadian yang dipelajari dalam penelitian ini adalah stabilitas emosi (*neuroticism*). Stabilitas emosi seseorang sangat penting bagi pemimpin, karena pemimpin bekerja dengan banyak anak buah yang mempunyai karakter yang berbeda-beda. Stabilitas emosi seseorang kemungkinan berhubungan dengan motivasi memimpin *afektif*, *non-calculative* dan normatif).

Kemudian pemerintah sedang menggalakkan layanan bermutu dengan menerapkan nilai bagi ASN, maka penelitian ini juga mempelajari hubungan antara nilai ASN Indonesia (ber-AKHLAK) dalam kaitannya dengan motivasi memimpin bagi kepala desa. Menurut Chan & Drasgow (2001) bahwa nilai yang dimiliki seseorang berkorelasi dengan MTL. Karena nilai ASN ini masih baru diimplementasikan mulai tahun 2021, maka pengukuran nilai ini hanya menentukan tinggi rendahnya penyerapan nilai tersebut dan dikaitkan dengan motivasi kepala desa.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi identitas *afektif*

Kepribadian merupakan prediktor terhadap motivasi untuk memimpin (Chan & Drasgow, 2001). Konstruk kepribadian yang dijadikan prediktor motivasi untuk memimpin (MTL) dalam penelitian ini ialah kepribadian *neuroticism*. *Neuroticism* adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik Positif dari *Neuroticism* disebut dengan Emotional Stability (Stabilitas Emosional). Individu dengan Emosional yang stabil cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karakteristik kepribadian *Neuroticism* (karakteristik Negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

Motivasi untuk memimpin terdiri dari tiga komponen: motivasi identitas *afektif*, *non-calculative*, dan sosial-normatif (Chan & Drasgow, 2001). Berdasarkan hal tersebut maka motivasi individu untuk memimpin sangat ditentukan oleh kepribadiannya. Seseorang yang mudah marah (*neurotisme negatif*) kemungkinan sulit untuk berinteraksi dengan banyak orang. Padahal sebagai pemimpin di desa akan

menghadapi banyak pegawai kantor desa dan juga masyarakat, sehingga MTL afektif identitasnya akan menurun. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1: kepribadian *Neuroticism* berpengaruh negatif terhadap motivasi *afektif* identitas.

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi *non calculative*

Tingkat motivasi seseorang sangat tergantung pada kepribadian orang tersebut. *Neuroticism* merupakan penyesuaian bertolak belakang dengan stabilitas emosional, dalam hal luasnya cakupan perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf. Dalam hal ini individu yang memiliki skor yang tinggi dalam dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Sebaliknya individu yang rendah skornya dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai. Ia juga biasanya tenang, puas terhadap diri sendiri, dan tidak emosional. Orang-orang yang mencari posisi pemimpin ketika mereka mempersepsikan bahwa posisi tersebut dapat menghasilkan keuntungan pribadi, seperti peningkatan status dan gaji dipengaruhi kepribadian *neuroticism*.

Hasil penelitian Belgies (2018) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh negative terhadap motivasi untuk memimpin. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H2: kepribadian *Neuroticism* berpengaruh negatif terhadap motivasi *non calculative*.

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi *Social-normatif*

Salah satu faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif yaitu *neuroticism*. *Neuroticism* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengalami pengaruh negatif. Individu *neuroticism* cenderung lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif (McCrae dan John, 1992). Individu *neuroticism* lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif (Longua, DeHart, Tennen, dan Armeli, 2009). Pembawaan dari *neuroticism* yang tinggi lebih cenderung bereaksi berlebihan dan mengalami perilaku negatif yang lebih kuat dalam menanggapi sistem pengawasan yang dilakukan di tempat kerja (Garcia, Wang, Lu, Kiazad, dan Restubog, 2015).

Pervin, Cervone dan John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah seseorang. Salgado (2002) menemukan hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan motivasi dalam memimpin. Penelitian Nasyroh dan Wikansari (2017) menemukan kepribadian memiliki hubungan dengan motivasi memimpin melalui dimensi *agreeableness* dan *neuroticism*. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H3 : kepribadian *Neuroticism* berpengaruh negatif terhadap motivasi *non kalkultif*

Pengaruh nilai personal ASN terhadap motivasi memimpin *afektif identity*

Nilai yang dimiliki seseorang didefinisikan oleh Schwartz (1994) sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tujuan akhir atau cara bertindak yang diinginkan oleh orang tersebut yang melampaui situasi tertentu, petunjuk terhadap evaluasi perilaku, orang, dan kejadian, dan diurutkan sesuai kepentingan relative terhadap nilai lainnya untuk membentuk system prioritas.

Nilai personal Aparatur Sipil Negara (ASN) Indonesia telah ditetapkan sebagai nilai yang wajib diamalkan bagi semua ASN dalam rangka memberikan layanan prima dan profesional. Nilai ASN disingkat dengan BerAkhlak- Berorientasi pada layanan prima, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tujuan nilai ini adalah terwujudnya "good governance" yaitu pengelolaan administrasi negara yang bersih, dengan kompetensi yang sesuai, dilakukan secara efisien dan dapat dipertanggung jawabkan, mampu bekerja sama secara sinergis.

Nilai seseorang berkorelasi dengan motivasi seseorang untuk menjadi pemimpin (Chan dan Drasgow (2001), Clemmond and Fields (2011). Teori motivasi mempunyai tiga komponen yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan/arah. Sesuai dengan pengertian nilai (Schwartz, 1994), maka nilai

dapat mempengaruhi perilaku, sedangkan perilaku dapat muncul karena adanya motivasi orang tersebut. Dalam hal ini diperkirakan bahwa semakin tinggi nilai seseorang, kemungkinan orang tersebut mempunyai motivasi memimpin afektif yang lebih tinggi. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H4: Nilai personal BerAkhlak berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin identitas *afektif*.

Pengaruh nilai personal terhadap motivasi memimpin *non kalkulatif*

Motivasi seseorang untuk menjadi pemimpin *non kalkulatif* adalah seseorang termotivasi menjadi pemimpin karena mempertimbangkan untung ruginya atau tidak mempertimbangkannya (Chan dan Drasgow (2001). Sedangkan nilai yang dimiliki seseorang dapat mengarahkan motivasi orang tersebut (Chan & Drasgow, 2001; Clemmond and Fields (2011). Dengan logika tersebut, maka seseorang yang nilai BerAkhlaknya tinggi dan orang tersebut meyakini bahwa dengan jabatan tersebut dapat mendatangkan keuntungan atau tidak mempertimbangkan resiko tersebut, dapat memacu orang tersebut untuk menjadi pemimpin. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5: nilai personal BerAkhlak berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin *non kalkulatif*.

Pengaruh nilai personal terhadap motivasi memimpin *social normatif*

Nilai merupakan keyakinan sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan terhadap objek atau situasi yang sifatnya sangat spesifik (Rokeach, 2013). Nilai merupakan representasi kognitif kebutuhan universal manusia yang meliputi kebutuhan biologis, kebutuhan sosial interaksional, dan tuntutan institusi sosial pada individu (Schwartz dan Bilsky 1987). Nilai mempunyai sifat yang lebih khusus dibandingkan dengan sikap, atau nilai merupakan salah satu aspek dari sikap (Rokeach, 2013). Pekerjaan menjadi kepala desa mempunyai kebanggaan tersendiri di karenakan dalam masyarakat termasuk orang yang terpilih dan mengemban amanat masyarakat sehingga merupakan pekerjaan yang mulia. Bagi orang yang mempunyai nilai personal yang tinggi, kemungkinan dapat meningkatkan motivasi orang tersebut untuk menjadi kepala desa. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

H6: nilai personal BerAkhlak berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin *social normatif*

Pengaruh *Regulatory focus* terhadap motivasi memimpin identitas *afektif*

Menurut teori pengaturan fokus (Higgins, 1997), setiap individu mempunyai dua arah / fokus yang dituju dalam perilakunya. Pertama, fokus promosi adalah orientasi strategis seseorang yang mengatur pikiran dan perilaku individu untuk mencapai luaran positif, sedangkan yang ke dua adalah fokus pencegahan merupakan orientasi strategi dengan cara menghindari munculnya luaran negatif. Pada penelitian ini, regulatori focus promotive yang dipilih. Seseorang yang menjadi pemimpin dengan orientasi mengangankan desanya, kemungkinan akan meningkatkan motivasinya lebih tinggi. MTL afektif, adalah motivasi seseorang menjadi pemimpin yang berasal dari dalam hatinya, karena sifat afektif. Seseorang yang MTL afektifnya tinggi, adalah orang termotivasi karena keinginan diri. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H7: *Regulatory focus* promotif berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin identitas afektif.

Pengaruh *Regulatory focus* terhadap motivasi memimpin *non kalkulatif*

Motivasi seseorang untuk menjadi pemimpin *non kalkulatif* adalah seseorang termotivasi menjadi pemimpin karena mempertimbangkan untung ruginya atau tidak mempertimbangkannya (Chan dan Drasgow, 2001). Seseorang yang regulatori fokusnya adalah promotive, yaitu mempunyai tujuan pengembangan dan perbaikan organisasi, kemungkinan tetap akan mempertimbangkan besarnya biaya yang harus ditanggung ketiga menjadi pemimpin. Bila orang tersebut mempertimbangkan biaya

dibanding dengan imbalan yang diperoleh lebih kecil, kemungkinan orang tersebut motivasinya rendah. Namun bila orang tersebut tidak mempertimbangkan untung ruginya, kemungkinan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk memimpin. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:
 H8: *Regulatory focus* promotif berpengaruh negatif terhadap motivasi memimpin *non kalkulatif*

Pengaruh *Regulatory focus* terhadap motivasi memimpin *social* normatif

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi memimpin karena pemenuhan tanggung jawab social adalah orang yang termotivasi mengambil jabatan menjadi pemimpin karena tanggung jawab social (Chan & Drasgow, 2001). Seseorang yang mempunyai regulatori fokus promotive, yaitu orang mempunyai tujuan pengembangan dan perbaikan organisasi (Higgins, 1991), kemungkinan orang tersebut yang diminta masyarakat menjadi pemimpin akan menyanggupinya. Dengan demikian, hipotesisnya adalah:

H9: *Regulatory focus* promotif berpengaruh positif terhadap motivasi memimpin *social* normatif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu. Pada penelitian ini, penulis menganalisis hubungan antara kepribadian, nilai dan fokus pengaturan (*Regulatory focus*), terhadap Motivasi Memimpin pada Kepala Desa di Kabupaten Banyumas. Sampel dalam penelitian ini sebesar 50 persen (152 kepala desa) dari total populasi, metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, adalah kecamatan-kecamatan yang dekat dengan pusat kota baik di sebelah timur, barat, utara dan selatan, agar hemat biaya transport.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini adalah:

Kuesioner variable kepribadian diukur dengan kuesioner the *Big Five* inventory (BFI) yang dikembangkan oleh John, Donahue & Kentle (1999). Variabel nilai individu BerAkhlahk diukur dengan kuesioner yang dikembangkan dari Men PAN RB tahun 2021 tentang core individu BerAkhlahk. Variabel focus pengaturan diukur dengan kuesioner yang dikembngkan dari Higgins. Variabel MTL diukur dengan kuesioner yang dikembangkan dari Chan & Drasgow (2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Statistik Deskripsi Sampel

Uraian	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin:		
Pria	150	98,7
Wanita	2	1,3
Total	152	100
Usia:		
30-40 Tahun	6	8,31
41-50 tahun	116	71,76
> 50 Tahun	30	19,93
Total	152	100
Tingkat Pendidikan:		
SMA	139	82,72
D3	3	6,98
S1	10	10,30

Total	152	100
--------------	-----	-----

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel 1, menunjukkan bahwa usia responden sebagian besar responden berusia > 40 tahun. Hal ini sesuai dengan temuan BPS bahwa masyarakat lebih mempercayai kepala desa yang berusia > 40 tahun, karena pada usia tersebut kematangan dalam berfikir dan bekerja sangat baik. Hampir semua responden berjenis kelamin pria (98,7%). Hal ini dapat dikarenakan pekerjaan kepala desa sangat berat dan tidak ada jam kerja, disamping itu karena factor budaya bahwa pemimpin laki-laki masih dominan. Tingkat pendidikan, mayoritas para kepala desa tamatan SMA, yaitu sebanyak 139 orang (82,72 %). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki cukup pengalaman, sehingga responden telah mengetahui dengan baik tentang nilai yang dimiliki, kepribadian dan motivasi menjadi kepala desa.

Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan *Partial least square* (PLS) membutuhkan 2 tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah: Menilai *outer model* atau *measurement model* terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*

Convergent validity

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item score/ *component score* yang di estimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading faktor* sebesar 0.50 dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Loading factor
Kepribadian Neuroticsm	X1.1	0,809
	X1.2	0,601
	X1.3	0,902
	X1.4	0,902
Nilai BerAkhlak	X2.1	0,768
	X2.2	0,807
	X2.3	0,773
	X2.4	0,613
	X2.5	0,699
	X2.6	0,699
	X2.7	0,635
Regulatory Fokus Promotif	X3.1	0,566
	X3.2	0,680
	X3.3	0,809
	X3.4	0,680
	X3.5	0,809
	X3.6	0,619
	X3.7	0,583
MTL Afektif	Y1.1	0,933
	Y1.2	0,921
MTL Non calculatif	Y2.1	0,923
	Y2.2	0,875
MTL Normatif	Y3.1	0,906
	Y3.2	0,899

Tabel 2. *Outer Loadings (Measurement Model)*

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 2, menunjukkan Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai *loading faktor* > 0,50, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Tabel 3, menunjukkan bahwa pengujian *discriminant validity* diperoleh nilai *loading faktor* untuk variable konstruk dari variable laten memiliki nilai *loading faktor* lebih besar dari variable konstruk dengan nilai loading variable laten lainnya. Artinya, variable laten memiliki *discriminant validity* yang baik

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	<i>Neuroticism</i>	BerAkhhlak	Promotif	MTL A	MTL NA	MTL N
X1.1	0,801	0,547	0,764	0,670	0,670	0,670
X1.2	0,636	0,378	0,612	0,488	0,488	0,488
X1.3	0,883	0,867	0,516	0,599	0,599	0,599
X1.4	0,875	0,861	0,510	0,594	0,594	0,594
X2.1	0,679	0,729	0,474	0,462	0,462	0,462
X2.2	0,670	0,793	0,523	0,599	0,599	0,599
X2.3	0,675	0,806	0,520	0,607	0,607	0,607
X2.4	0,678	0,803	0,521	0,606	0,606	0,606
X2.5	0,657	0,728	0,457	0,431	0,431	0,431
X2.6	0,676	0,822	0,526	0,606	0,606	0,606
X2.7	0,724	0,868	0,570	0,431	0,431	0,431
X3.1	0,533	0,440	0,786	0,644	0,644	0,644
X3.2	0,680	0,564	0,837	0,682	0,682	0,682
X3.3	0,663	0,409	0,824	0,647	0,647	0,647
X3.4	0,540	0,324	0,648	0,463	0,463	0,463
X3.5	0,370	0,304	0,547	0,445	0,445	0,445
X3.6	0,343	0,273	0,618	0,416	0,414	0,415
X3.7	0,360	0,324	0,647	0,438	0,428	0,418
Y2.1	0,605	0,480	0,668	0,805	0,605	0,605
Y2.2	0,590	0,516	0,614	0,812	0,612	0,612
Y2.3	0,610	0,465	0,674	0,630	0,830	0,830
Y2.4	0,452	0,372	0,460	0,562	0,662	0,662
Y2.5	0,599	0,556	0,659	0,626	0,620	0,820
Y2.6	0,569	0,515	0,602	0,621	0,601	0,801

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Pada Tabel 4 disajikan nilai *Average Variance Extracted*.

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
<i>Neuroticism</i>	0.625
BerAkhhlak	0.844
<i>Regulatory Fokus</i>	0.516
MTL	0.548

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* > 0.50 yang berarti semua variable memiliki validitas tinggi. Selanjutnya nilai composite reliability dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

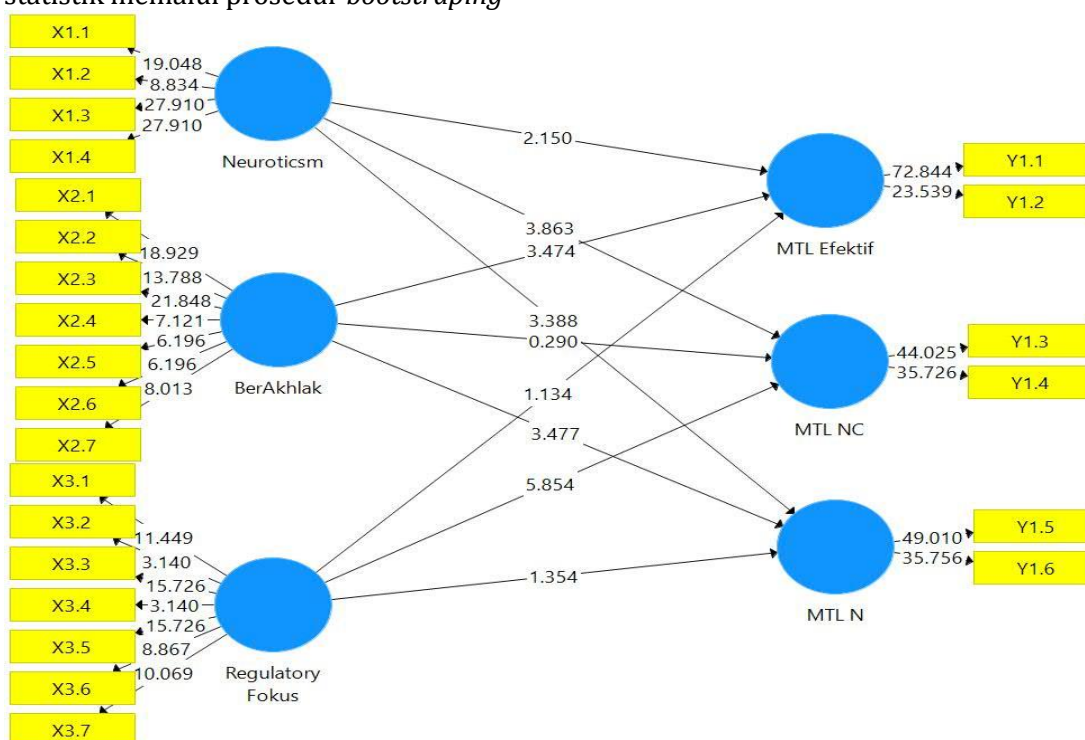
Tabel 5. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Neuroticism</i>	0.891
BerAkhlaK	0.955
<i>Regulatory Fokus</i>	0.862
MTL	0.854

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability > 0.70 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten dependendengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui prosedur *bootstrapping*



Gambar 1. Model Struktural

Hasil dari PLS R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<i>Neuroticism</i> -> MTL Afektif	0,274	0,258	0,125	2,183	0,029

<i>Neuroticism</i> -> MTL <i>Non calculative</i>	0,346	0,327	0,105	3,294	0,001
<i>Neuroticism</i> -> MTL <i>Normatif</i>	0,448	0,442	0,086	5,225	0,000
Nilai BerAkhlak -> MTL <i>Afektif</i>	0,359	0,377	0,105	3,420	0,001
Nilai BerAkhlak -> MTL <i>Non calculatif</i>	0,314	0,331	0,091	3,458	0,001
Nilai BerAkhlak -> MTL <i>Normatif</i>	0,021	0,027	0,108	0,199	0,842
RF <i>Promotif</i> -> MTL <i>Afektif</i>	0,132	0,138	0,090	1,469	0,142
RF <i>Promotif</i> -> MTL <i>Non calculative</i>	0,145	0,152	0,096	1,505	0,133
RF <i>Promotif</i> -> MTL <i>Normatif</i>	0,357	0,364	0,070	5,116	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2022

Pembahasan

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi *afektif* identity

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi *afektif*. Adanya hubungan tersebut menunjukkan bahwa stabilitas emosi seorang calon kepala desa sangat penting untuk membentuk motivasi memimpin. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa calon kepala desa memperhatikan perasaan jika memimpin, kepala desa sangat khawatir tentang apa yang dirasakannya nanti, serta emosi dan suasana hatinya layak untuk diperhatikan.

Kepribadian atau personality merupakan prediktor yang diprediksi kuat meningkatkan motivasi untuk memimpin. Kepribadian setiap individu sangatlah beragam sehingga faktor kepribadian diprediksi menjadi penyebab meningkatnya motivasi untuk memimpin. Salah satu konstruk kepribadian yang bisa dijadikan prediktor untuk mengukur motivasi untuk memimpin ialah kepribadian *neuroticism*.

Dimensi *neuroticism* pada *Big Five Personality* trait diprediksi memiliki pengaruh positif pada individu saat bekerja. Pribadi yang tinggi skornya cenderung akan lebih mudah menjadi cemas, tempera mental, mengasihani diri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional dan rapuh terhadap adanya gangguan yang berhubungan dengan stres serta peka terhadap yang namanya kritik namun kepribadiannya yang memiliki skor rendah karena orang tersebut akan lebih memiliki sifat yang lebih tenang, tidak trempamental dan juga selalu puas dengan diri sendiri. Hubungannya dengan seorang pemimpin adalah ketika *neuroticism* yang tinggi maka dapat mengurangi motivasi untuk memimpin.

Secara khusus, motivasi *afektif*-identitas untuk memimpin mencerminkan sifat alami seseorang. kecenderungan untuk memimpin orang lain, dan motivasi sosial-normatif untuk memimpin mengacu pada kecenderungan untuk memimpin karena rasa tanggung jawab atau tanggung jawab (Felfe & Schyns, 2014). Individu dengan *Neuroticism* tinggi cenderung merasa bebas, mandiri, nyaman terhadap dirinya sendiri, tidak mencari simpatik dari orang lain, dan tidak mudah terganggu dengan orang lain. Individu dengan *Neuroticism* rendah cenderung kurang mandiri, kurang nyaman dengan dirinya sendiri, membutuhkan support dari orang lain, dan sensitive (Raad & Perugini, 2002). Hasil penelitian Belgies (2018) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh terhadap motivasi untuk berkuasa.

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi *non calculative*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi *non calculative*. Tingkat motivasi seseorang sangat tergantung pada kepribadian orang tersebut. Jika orang mempunyai kepribadian yang pendiam, tipe orang pemalu, motivasi mereka akan muncul dari pribadinya itu. Mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan mendapatkan perbedaan ketika bersama orang yang banyak bicara dan berani. Jika seseorang memiliki kepribadian rajin dan giat pergi-maka motivasi mereka akan menjadi kuat dan bersemangat, dengan sikap tidak ada yang dapat menghentikan mereka. Kepribadian memiliki dampak besar tentang bagaimana kita termotivasi dalam hidup kita.

Ada tiga kepribadian dasar yang tampak dalam Teori Motivasi Clelland (1987) yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009:214) yaitu kebutuhan kekuasaan, kebutuhan pencapaian dan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok. *Neuroticism* disebut juga Emotional Instability. *Neuroticism* merupakan penyesuaian bertolak belakang dengan stabilitas emosional, dalam hal luasnya cakupan perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf. Dalam hal ini individu yang memiliki skor yang tinggi dalam dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Sebaliknya individu yang rendah skornya dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai. Ia juga biasanya tenang, puas terhadap diri sendiri, dan tidak emosional. Orang-orang yang mencari posisi pemimpin ketika mereka mempersepsikan bahwa posisi tersebut dapat menghasilkan keuntungan pribadi, seperti peningkatan status dan gaji dipengaruhi kepribadian *neuroticism*. Hasil penelitian Belgies (2018) menunjukkan bahwa kepribadian *neuroticism* berpengaruh terhadap motivasi untuk memimpin dalam menghasilkan gaji.

Pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi untuk memimpin dimensi *Social-normatif*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepribadian *Neuroticism* terhadap motivasi normatif. Salah satu faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif yaitu *neuroticism*. *Neuroticism* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengalami pengaruh negatif. Individu *neuroticism* cenderung lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif. *Neuroticism* pada umumnya didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengalami pengaruh negatif, seperti kecemasan, kemarahan, dan frustrasi (McCrae dan John, 1992).

Individu *neuroticism* lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif (Longua, DeHart, Tennen, dan Armeli, 2009). Pembawaan dari *neuroticism* yang tinggi lebih cenderung bereaksi berlebihan dan mengalami perilaku negatif yang lebih kuat dalam menanggapi sistem pengawasan yang dilakukan di tempat kerja (Garcia, Wang, Lu, Kiazad, dan Restubog, 2015). *Neuroticism* yang ada di kalangan para pimpinan memberi dampak emosional dan pengembangan karakter pada pegawai. Fenomena seperti ini ada dari waktu ke waktu dan tanpa disadari masalah di tempat kerja ini melibatkan interaksi dan hubungan antara master dan pekerja bukanlah masalah sepele (Johar, 2013).

Penelitian Hardiyanti (2013), menyebutkan bahwa *neuroticism* berpotensi paling tinggi mengalami burnout, meskipun openness to experience, extraversion, dan *conscientiousness* yang sama-sama juga berpotensi menyebabkan burnout mesti tidak setinggi *neuroticism*. *Agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Namun kepribadian *conscientiousness* dan *agreeableness* memiliki fungsi yang berbeda dalam memprediksi penyimpangan di tempat kerja (Guay, Choi, Oh, Mitchell, Mount, dan Shin, 2016).

Kepribadian membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui perilaku individu dalam organisasi sangat disarankan jika mengetahui tentang kepribadian yang dimiliki oleh individu terkait (Robbins dan Judge, 2008). Pervin, Cervone dan John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah seseorang. Dewi dan Mujiati (2015) menemukan hubungan positif antara kepribadian dan kinerja pegawai. Salgado (2002) menemukan hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif seperti absenteeism, berhenti bekerja sebelum waktunya dan tingkat melakukan kesalahan ketika bekerja. Penelitian Nasyroh dan Wikansari (2017) menemukan kepribadian memiliki hubungan dengan kinerja melalui dimensi *agreeableness* dan *neuroticism*. Santos dan Eger (2014) menemukan bahwa *neuroticism* berkorelasi positif dengan penyimpangan interpersonal dan penyimpangan di tempat kerja.

Pengaruh nilai BerAkhlahk terhadap motivasi memimpin *afektif identity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai BerAkhlahk terhadap motivasi *afektif*. Para ahli filsafat dan ilmu-ilmuan sosial telah mengetahui mengenai pentingnya nilai-nilai (*values*) dalam ilmu sosial, namun para cendekiawan bisnis belum banyak yang mengakui bagaimana pentingnya nilai-nilai bagi individu, sosial, dan perubahan sosial (Kahle dan Kenedy, 1989). Pengaruh konsep nilai-nilai personal terhadap perilaku telah diteliti dalam beberapa disiplin ilmu (Kahle et. al, 1989) dan (Rokeach, 2013). Beberapa ilmuwan telah meyakini tentang peran personal *values* yang bersumber dari perkembangan

seseorang melalui kegiatan-kegiatan mereka sebagai warga negara dan melalui perilaku mereka sebagai konsumen (Batelho, 2020).

Hasil penelitian Tranajaya (2019) menunjukkan bahwa amanah berhubungan dengan motivasi. Amanah merupakan konsep yang sudah sering digunakan dalam konteks masyarakat Indonesia. Prototipe orang amanah adalah orang yang memiliki karakter positif, seperti dapat dipercaya, bertanggung jawab dan jujur, dan orang yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka orang yang Amanah akan memiliki motivasi yang baik untuk memimpin atas kemauannya sendiri.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang. Menurut Lefrancois (1995), kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses kerja. Selama proses kerja stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu. Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi. Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu. Hal ini lah yang dapat menumbuhkan motivasinya untuk menjadi pemimpin yang lebih baik dengan kompetensinya.

Perlu ada harmonisasi dalam bekerja, karena dengan adanya iklim kerja yang baik tentu akan menghasilkan kerja yang berkualitas. Jika harmonisasi itu tidak diciptakan dengan baik akan menimbulkan motivasi bekerja akan rendah. Kebutuhan individu untuk berinteraksi dengan individu lain (harmonisasi) merupakan salah satu faktor motivasi dalam teori kebutuhan Maslow.

Loyalitas bermula dari dorongan individu untuk mempelajari kewenangan yang ada padanya, yang mana nilai itu secara sedikit demi sedikit menggambarkan perilaku psikologis dan sikap (attitude) dalam partisipasi pegawai yang secara otomatis merupakan alat pelengkap bagi organisasi. Pegawai yang bekerja di suatu organisasi atau lembaga, di manapun ia bekerja atau berkarya biasanya memperlihatkan kesetiaan atau loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja.

Loyalitas kerja pegawai dibentuk dengan memberikan tanggung jawab secara profesional sesuai sisi kemanusiaannya. Maksudnya, pegawai di dalam suatu organisasi, baik organisasi profesi bisnis maupun yang sifatnya sosial harus dapat membentuk loyalitas di dalam organisasi. Jika loyalitas ini tidak terjadi akan mengakibatkan turn-over (perpindahan/ eluaran) pegawai yang tinggi, terjadi biaya tinggi dan akan selalu melakukan perekrutan/pelatihan pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar. Kaitannya kepada perencanaan sumber daya manusia untuk kaderisasi atau promosi di dalam organisasi menjadi tidak lancar. Mengisi dan mengoreksi setiap jabatan pada setiap jenjang manajemen harus merekrut pegawai dari luar sub unit organisasi, yang pada akhirnya jika pegawai tidak loyal kepada organisasi, maka organisasi akan sulit untuk berkembang sesuai dengan visi maupun misi organisasi.

Menurut Schein, pimpinan organisasi sudah harus meletakkan loyalitas pegawai sebagai dasar untuk mengatasi keterbatasan organisasi secara bertahap. Di organisasi-organisasi perdagangan dasar organisasi pertama sekali adalah membentuk loyalitas kerja. Selanjutnya menjadikan loyalitas sebagai landasan pemikiran secara mendasar bagi tiap-tiap pegawai. Di Inggris dan Amerika Serikat loyalitas tumbuh atau dipelihara melalui pemikiran dari individu yang ada di dalam kelompok jabatan, dan timbul hanya untuk beberapa bagian pegawai saja. Loyalitas pegawai sangat diperhatikan dan dipupuk secara kuat oleh pimpinan organisasi dimanapun dia bekerja dan berkarya, loyalitas dipupuk secara individu sebagai loyalitas profesi. Derek Torrington (2004) menyatakan semakin tinggi loyalitas seorang pegawai, akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Sebaliknya semakin rendah loyalitas seorang pegawai, maka semakin rendah pula motivasi kerjanya. Oleh karena itu loyalitas merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi motivasi kerja pegawai.

Budaya adaptif adalah budaya organisasi di mana pegawai menerima perubahan, termasuk organisasi penyelamatan yang memelihara lingkungan dan perbaikan proses internal yang berkelanjutan (McShane & Von Glinow, 2010) dalam Safitri (2019). Di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi yang memiliki budaya adaptif. Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi untuk promosi dan komunikasi yang bisa meningkatkan kinerja, pola pikir yang mengembangkan, dan dapat meningkatkan organisasi dengan lingkungan yang terus berkembang.

Menurut Effendi (2016), Budaya Adaptif adalah budaya yang memungkinkan organisasi beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap tekanan internal dan eksternal untuk perubahan. Budaya ini secara konsisten mendukung lingkungan psikologis positif dan akan memastikan tenaga kerja mereka akan lebih tahan termotivasi dalam bekerja.

Kolaborasi sering kali digunakan untuk menjelaskan proses penyelesaian pekerjaan yang bersifat lintas batas, lintas sektor, lintas hubungan (O'Leary, 2010), ataupun lintas organisasi bahkan lintas negara sekalipun. Adapun secara terminologi kolaborasi mengandung makna yang sangat umum dan luas yang mendeskripsikan adanya situasi tentang terjadinya kerja sama antara dua orang ataupun institusi atau lebih yang saling memahami permasalahan masing-masing secara bersama-sama dan berusaha untuk saling membantu memecahkan permasalahan masing-masing secara bersama-sama pula. Secara umum, kolaborasi adalah adanya pola dan bentuk hubungan yang dilakukan antarindividu ataupun organisasi yang berkeinginan untuk saling berbagi, saling berpartisipasi secara penuh, dan saling menyetujui atau bersepakat untuk melakukan tindakan bersama dengan cara berbagi informasi, berbagi sumber daya, berbagi manfaat, dan berbagi tanggung jawab dalam pengambilan keputusan bersama untuk menggapai sebuah cita-cita untuk mencapai tujuan bersama ataupun untuk menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh mereka yang berkolaborasi.

Perlunya membangun pembentukan kesepakatan antara anggota kolaborasi atas prasyarat umum tersebut agar dapat menghindari terjadinya konflik atau perselisihan antaranggota kolaborasi pada masa yang akan datang. Bahkan lebih dari itu, prasyarat yang dimaksud juga harus dilengkapi dengan prasyarat pendukung yang meliputi adanya kesadaran bersama tentang perlunya kerelaan masing-masing pihak untuk saling berbagi tanggung jawab demi kepentingan bersama dalam proses pembuatan keputusan yang partisipatif, saling berbagi sumber daya untuk kepentingan bersama, saling bersikap akuntabel atas dampak yang timbul, ataupun yang terkait dengan perolehan dan pembagian reward yang adil bagi masing-masing pihak yang berserikat atau berkolaborasi (Saleh, 2017).

Pengaruh nilai BerAkhlik terhadap motivasi memimpin *non kalkulatif*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai BerAkhlik berhubungan dengan motivasi *non calculative*. Nilai-nilai pribadi, bagaimanapun, harus lebih langsung mempengaruhi motivasi, karena mereka adalah keyakinan umum bahwa seseorang harus berperilaku dengan cara tertentu (Laura, 2017). Seseorang yang memiliki *Power* diprediksi akan mampu memimpin dengan baik. Nilai-nilai personal ini merupakan akumulasi dari berbagai pengaruh internal maupun eksternal dirinya sepanjang hidupnya, termasuk pengaruh faktor kultural. Eliason, et al. (2000) menyebutkan bahwa nilai-nilai personal merupakan sekumpulan prinsip yang dipegang teguh oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai dalam hidup. Nilai-nilai personal pegawai biasanya akan tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja.

Hasil penelitian Tranajaya (2019) menunjukkan bahwa amanah dalam menerima tugas untuk mengembangkan pesantren sebagai bentuk perjuangan di jalan Allah dan memiliki motivasi yang kuat untuk meraih prestasi di jalan Allah. Alasannya adalah, mereka tidak pernah meminta untuk ditugaskan merintis cabang. Tugas yang mereka emban merupakan amanah yang tidak diperoleh atas permintaan mereka. Mereka malu jika menolak untuk melaksanakan tugas meskipun tugas itu terlalu berat untuk mereka. Mereka yakin jika mereka ikhlash menerima amanah seberat apa pun maka Allah akan memberikan pertolongan (Tim Da'i dan Da'iyah Hidayatullah, 2005).

Sikap amanah sebagaimana dijelaskan Mubarok (2009) mengandung karakter pribadi yang penuh kejujuran dan tanggung jawab. Sikap amanah juga mencakup kesetiaan kepada tugas yang diemban. Tanpa keteguhan dalam memegang amanah atau tugas yang diemban oleh para perintis tidak mungkin mereka dapat begitu gigih dalam menjalankan tugas. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya.

Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus benar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Pertama, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Faktor kedua

adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Harmonisasi organisasi merupakan upaya penyesuaian semua anggota dalam suatu organisasi agar tujuan didalamnya tercapai dengan maksimal. Dengan harmonisnya suatu organisasi, tidak akan ada kesalahpahaman yang fatal terjadi. Organisasi yang harmonis akan membuat nyaman semua anggotanya. Hubungan yang baik antar anggota didalam organisasi akan menjadikan kerjasama yang baik pula sehingga menumbuhkan motivasi untuk memimpin.

Motivasi kerja pegawai dapat dikatakan sebuah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha namun intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi tersebut. Faktor reward dan loyalitas pegawai yang efektif merupakan dua hal yang sangat penting dalam mendukung terciptanya motivasi kerja pegawai. Pentingnya loyalitas pegawai adalah untuk memberikan ruang untuk tumbuh, kreatifitas, dan penghargaan secara adil, memberi pegawai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab, dengan tujuan agar pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Dengan makin kuatnya motivasi kerja, maka makin baik pula kinerjanya. Sehingga motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendukung kualitas hasil kerja secara signifikan. Oleh sebab itu, secara tidak langsung motivasi kerja mampu memberikan dampak sangat positif terhadap individu sebagai pegawai. Berbagai macam faktor berhubungan dengan motivasi kerja. Salah satunya adalah kemampuan beradaptasi.

Kemampuan beradaptasi pegawai yang baik dengan orang – orang yang ada di sekitarnya dapat berpengaruh dan berhubungan langsung terhadap motivasi kerja. Beradaptasi yang baik memungkinkan pegawai mendapatkan banyak teman dan kerja untuk mengetahui model bergaul dengan berbagai macam jenis karakter berbeda dalam setiap individu yang ditemuinya. Dengan begitu, beradaptasi memberikan efek psikologis pada pegawai untuk menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi masalah dan menyikapi semua hal yang ada di sekitarnya, termasuk dalam proses kerja mengajar. Hal ini juga didukung oleh sekolah yang nantinya akan membentuk pola pikir dan perilaku pegawai. Pegawai akan menerima bimbingan berpikir yang merupakan bekal ilmu pengetahuan untuk hidup dalam suasana sosial yang lebih luas.

Kerja sama (kolaborasi) terkadang menjadi sebuah kegiatan yang masih banyak dihindari oleh beberapa orang di lingkungan pekerjaan. Banyak sekali keuntungan yang dapat diterima dari bekerja sama dalam satu tim, baik untuk diri seseorang dan juga organisasi. Tidak hanya menawarkan kesempatan yang luar biasa untuk perkembangan profesionalitas, tetapi kerjasama tim juga berarti anda bisa membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan mudah. Dengan demikian kolaborasi dapat meningkatkan motivasi dalam memimpin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat penulis simpulkan sebagai berikut: (1)Kepribadian stabilitas emosi (neuroticisms) berpengaruh negatif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif* kepala desa di Kabupaten Banyumas; (2)Kepribadian stabilitas emosi (neuroticisms) berpengaruh negatif terhadap motivasi untuk memimpin *non calculative* kepala desa di Kabupaten Banyumas; (3) Kepribadian stabilitas emosi (neuroticisms) berpengaruh negatif terhadap motivasi untuk memimpin normatif kepala desa di Kabupaten Banyumas; (4)Nilai BerAkhlak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif* kepala desa di Kabupaten Banyumas; (5)Nilai BerAkhlak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *non calculative* kepala desa di Kabupaten Banyumas; (6)Nilai BerAkhlak tidak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin normatif kepala desa di Kabupaten Banyumas; (7)*Regulatory focus* promotif tidak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *afektif* kepala desa di Kabupaten Banyumas; (8)*Regulatory focus* promotif tidak berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin *non calculative* kepala desa di Kabupaten Banyumas (9)*Regulatory focus* promotif berpengaruh positif terhadap motivasi untuk memimpin normatif kepala desa di Kabupaten Banyumas

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Kepala Desa disarankan untuk lebih memahami kepribadian dirinya sehingga pengenalan diri yang menyeluruh diharapkan dapat membantu penyesuaian diri individu dalam menjalin relasi dengan orang lain di lingkungan. Kepala Desa merupakan pemimpin organisasi yang ada di desa, Oleh karena itu Kepala Desa sebagai seorang pemimpin harus memperbaiki sifat atau pribadinya, Nilai BerAkhlak, dan Fokus dalam memimpin harus bertanggungjawab menjalankan tugasnya untuk mengabdikan kepada masyarakat desa. (2) Diharapkan kepada Asisten Bidang Pemerintahan untuk melakukan pembinaan kepada kepala desa, terutama perbaikan stabilitas emosi, nilai individu BerAkhlak dan *regulatory focus*. Pembinaan dapat dilakukan dengan memberikan dikat secara terjadwal dan Latihan kepemimpinan. (3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melanjutkan penelitian ini dengan menambah *variable* kepribadian dalam Big Five Personality dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, (2015), *Psikologi Kepribadian*, Malang: UM Press,
- Ansell dan Gash, (2007), Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory* , 543-571.
- Asra, KY, (2008). *Psikologi Kepribadian 1: Panduan Untuk Mata Kuliah Psikologi Kepribadian 1*. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN Suska.
- Batelho, (2020), The role of sibling relationship in college friendship. (*Thesis*). Assumption University
- Belgies (2018), Personality and sexual risk taking: quantitative review. *Journal of Personality*, 68 , 1203–1231
- Brown JM, Miller WR, & Lawendowski LA. (1999). The self-regulation questionnaire. In: VandeCreek L, Jackson TL, editors. *Innovations in Clinical Practice: A Source Book*. 17, 281-292. Sarasota, FL: Professional Resource Exchange.
- Cervone dan John, Pervin, L. A., (2010). Psikologi kepribadian : Teori dan penelitian. Kencana
- Cesario et al. (2004), Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pemberian Gaji Intensif (Bonus) Guru dan Karyawan pada SMA Budya Wacana Yogyakarta”, Jurusan Sistem Informasi STIMIK Amikom Yogyakarta.
- Chan KY, Drasgow F. (2001). “Toward of Theory of individual differences and Leadership: Understanding of Motivation to Lead”. *Journal of Applied Psychology*.86(3):481- 498
- Clemmon III dan Field2, (2011), Underachieving gifted students: A social cognitif model. *The National Research Center on The Gifted and talented*. Universutay of Virginia.
- Effendi, Muh Arif (2016). *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan. Implementasi.*” Jakarta
- Fathoni, M., Suryadi, Rengu, S.P., (2015);. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pembangunan Fisik Desa. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 1, Hal. 139-146 | 140
- Felfe, J., & Schyns, B. (2014). Followers’ Personality and the Perception of Transformational Leadership : Further Evidence for the Similarity Hypothesis. *British Journal of Management*, 21: 393-410
- Guay, R.P., Daejong, C., Oh, In-Sue., Mitchell, M.S., Mount, M.K., & Kang, H.S.(2016). Why People Harm the Organization and its Members: Relationships Among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Journal of Human Performance*, 29, (1), 1-15
- Gulluce, A.C., Kaygin, E., Kafadar, S.B. & Atay, M. (2013). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Study on the Bank Employees. *Journal of Service Science and Management*, Vol 9. 263-275, JSSM: 2016.93033.
- Hardiyanti R., (2013). Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*. Vol 01.No.02
- Haryanti, R.H., K.)2017). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114)
- Higgins, C.A. (2012), “Application of Social Cognitive Theory to Training for Computer Skill,” *Information Systems Research*, Vol.6, No.2, pp. 118-143

- Iskandar & Zulkarnain, (2013), Dasar-dasar manajemen dalam teknologi informasi.”Jurnal Vol.5,No.2., 2008
- John, Donahue & Kentle, (1999), The Big Five factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and questionnaires. In. IA. Pervin(Ed), *Handbook of Personality: Theory and research* (pp. 66-100). New York: Guilford Press.
- John, O. P, & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives . In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* 2nd ed., 102 - 138. New York: Guilford.
- Junaidi, (2015) Collaborative Governance dalam Upaya Menyelesaikan Krisis Listrik di Kota Tanjungpinang. Naskah Publikasi Fisip Umrah.
- Kahle, LR. dan P. Kennedy.(1989). “Using the List of Values (LOV) to Understand Consumers” dalam *The Journal of Consumer Marketing*, 6 (3), Summer, hal,5-12.
- Kark dan van Dijk, (2007), A. Ideology: A Multidisciplinary Approach. 1998. London: Sage Publications.
- Latan dan Ghozali (2012), Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laura, (2017), The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, Vol. XIII, Issue
- Lefrancois, (1995), The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5, No. 3.
- Longua, DeHart, Tennen, dan Armeli, (2009), Effect of Work-Life Balance on Organizational citizenship behavior : Role of Organizational Commitment”. *Journal of Global Business Review*, Vol. 17 (3S). 15S-295
- Lu Chen, (2016); “Developing Individual and Organizational Work-Life Balance Strategies to Improve Employee Health and Wellbeing”. *Employee Relations*. Vol. 37. No. 3 pp. 354-379.
- Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. (2016). *Marketing Research: An Applied Approach* 3rd European Edition. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Mastuti, E, (2005). Pengaruh Perfeksionisme terhadap Prokrastinasi Akademik pada Siswa Program Akselerasi. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 2(3), 226-331.
- McCrae dan John, (1992), *Personality in Adulthood* Second Edition. A Five Factor Theory Perspective
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2010). “ *Organizational Behavior* “. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America
- Nasyroh dan Rinandita Wikansari, (2017) Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan”
- O’Leary, (2010) Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit, Deddy , Yogyakarta
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John O. P. (2010). *Psikologi kepribadian : Teori dan penelitian*. Kencana
- Pintrich & DeGroot, (1990), Motivational and self-regulated learning component of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*
- Pratama, Dimas A., dkk. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Gema Aktualita*. Vol.1, Nomor 1, halaman 57-67.
- Putri, W.D., (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Ngawi Jawa Timur). 3(2), 1086–1095
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2015). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45, 247-251.,
- Rinaldi, (2020), *Kemimpinan; Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. (2017). *Perilaku Organisasi, Buku 1. Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.

Hubungan Antara Kepribadian, Nilai Utama ASN Dan Fokus Pengaturan (*Regulatory Focus*), Terhadap Motivasi Memimpin

- Rochmah, Anisa, (2019); Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Mediator Kepuasan Kerja (*Studi pada Guru SMK Negeri 1 Pengasih dan SMK Negeri 2 Pengasih*). *S1 thesis*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Rokeach (2013), *The Nature of Human Value*. New York: Free Press
- Safitri Albari, (2019), The Influence of Product Price on Consumers' Purchasing Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(2), 328–337
- Saleh, Choerul, (2017). *Kolaborasi Pemerintahan, Modul Pembelajaran Universitas Terbuka* ISBN 9786023929856 / E-ISBN 9786023929849
- Salgado, J.F. (2002), "The five-factor model of personality and job performance in the European community", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 30-43
- Santos dan Eger (2014), The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Schein (2018), Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323–362. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00148>
- Schwartz, Shalom H. (1992). Universal in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Test in 20 Countries, In Zanna M. P., Ed. *Advance in experimental Social Psychology* Vol. 25, pp.1-65. Orlando, FL: Academic Press
- Schwartz, Shalom H. (1994) Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Sineke, A., Gosal, R., dan Lopian, M., (2017); The antecedents and correlates of agreeableness in adulthood. *Developmental Psychology*, 38(4), 591–603. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.38.4.591>
- Sipanawa, F., (2015); Sibling relationships in emerging adulthood and in adolescence. *Journal of Adolescent Research*, 20(1), 64–90. <https://doi.org/10.1177/0743558404271133>
- Sofyandi dan Garniwa (2018), Pengaruh ciri kepribadian terhadap intimasi pada dewasa muda yang menjalin hubungan romantis. *Jurnal Psikologi dan Terapan*, 8(2), 79-90. p-ISSN: 2087-1708
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhaji dan Wijaya (2009), Hubungan antara sibling relationship dengan motivasi intrinsik pada anak-anak usia 11 tahun. (Skripsi). *Fakultas Psikologi*, Universitas Padjajaran
- Sulumun (2015), . Sibling rivalry pada anak sulung yang diasuh oleh single father. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 2, 28-32.
- Supriyadi, (2012), *Pengaruh agreeableness terhadap perilaku prososial pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Istimewa Yogyakarta*
- Torrington (2004), Sibling relationships over the life course: A panel analysis. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 555-568. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00555.x>
- Tranajaya, (2019) Sibling relationship, birth order, and personality among emerging adults. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 5(2), 21-28. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v5n2a3>
- Tseng & Kang, (2009), *Handbook of personality development* (pp. 171-184). The Guilford Press. <https://books.google.co.id/books?id=Ut9fswEACAAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Wagner dan Thomas,(1992), Sibling relationships over the life course: A panel analysis. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 555-568. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00555.x>
- Winterheld & Simpson, (2011) Sibling relationship, birth order, and personality among emerging adults. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 5(2), 21-28. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v5n2a3>
- Yen, Chao, & Lin, (2011) Sibling relationship, birth order, and personality among emerging adults. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 5(2), 21-28. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v5n2a3>