

TESIS

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR IN THE SOCIAL SERVICE OF THE SOUTH SULAWESI
PROVINCE***

ANDI SRI HERMAWAN



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR IN THE SOCIAL SERVICE OF THE SOUTH SULAWESI
PROVINCE***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**ANDI SRI HERMAWAN
A012181001**



Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN**

disusun dan diajukan oleh :

**ANDI SRI HERMAWAN
A012181001**

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal **22 Juni 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua

Anggota

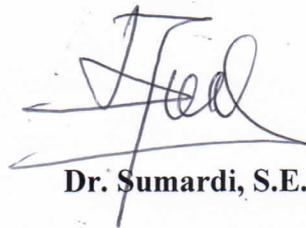


Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, M.A.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM.



Dr. Sumardi, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Andi Sri Hermawan
Nim : A012181001
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 30 Juni 2020

Yang Menyatakan,




Andi Sri Hermawan

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Saya panjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis tentang Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis sadar bahwa selesainya penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari dukungan banyak pihak, baik para dosen, pimpinan, kerabat dan keluarga. Dengan segala kerendahan hatidan penuh rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril, substansi keilmuan, maupun materil baik secara langsung dan tidak langsung hingga selesainya tesis ini. Rasa Penghargaan dan terima kasih yang tinggi penulis sampikan kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prof. Dr. Rahman Kadir, S.E, M.Si, dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prof. Dr. Syamsu Alam, S.E, M.Si.
2. Prof. Dr. Djabir Hamzah, M.A dan Dr. Sumardi S.E, M.Si selaku dosen pembimbing atas segala curahan ilmu, arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
3. Ucapan Terima Kasih yang sama juga penulis sampaikan kepada Dr. Nurdjanah Hamid, S.E, M.Agr, Dr. Fauziah Umar, S.E, M.Si, dan Dr. Wahda,

S.E, M.Pd, M.Si sebagai tim penilai/penguji, disamping menguji dengan sangat arif juga memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam setiap tahapan perbaikan tesis ini.

4. Terima Kasih dan Penghargaan setinggi-tingginya kepada Pemerintah Daerah Tingkat I Provinsi Sulawesi Selatan dan seluruh jajaran Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Terima Kasih kepada Orang Tua Tercinta ; Muh. Hatta, S.Sos dan Andi Haerawati, S.Pd. Saudara (i) tercinta Andi Hertanto Eka Putra, S.T, Andi Hertanti, S.IP dan dan Ipar yang senantiasa menyertai penulis dengan Doa dan dukungan moril maupun materil bagi penulis dari awal sampai penyelesaian studi.
6. Terima Kasih kepada yang tersayang Cicik Purwandari S.Tr.Keb dan Anak tercinta Andi Pradipta Airlangga yang selalu menyertai penulis dalam setiap langkah proses studi, baik disaat susah maupun senang hingga akhirnya studi ini dapat terselesaikan.
7. Teman-teman angkatan 2018-2020 dan teman-teman yang sudah mencurahkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis.
8. Seluruh Dosen dan Staf dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, terimakasih atas bantuan, motivasi dan dukungan moril yang telah diberikan selama ini, tanpa dukungan Bapak dan Ibu tesis ini sulit untuk diselesaikan.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam penyusunan Tesis

ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan.

Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan Tesis ini.

Makassar, Mei 2020

Penulis

ABSTRAK

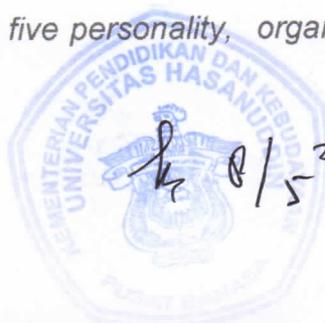
ANDI SRI HERMAWAN. *Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan* (dibimbing oleh Djabir Hamzah dan Sumardi).

Penelitian ini bertujuan menjelaskan dan menganalisis: (1) pengaruh ekstraversi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai; (2) pengaruh neurotisme terhadap kinerja *organizational citizenship behavior* pegawai; (3) pengaruh *openness to experiences* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai; (4) pengaruh *agreeableness* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai; (5) pengaruh *conscientiousness* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai; (6) pengaruh secara langsung dan tidak langsung ekstraversi terhadap kinerja pegawai; (7) pengaruh secara langsung dan tidak langsung neurotisme terhadap kinerja pegawai; (8) pengaruh secara langsung dan tidak langsung *openness to experience* terhadap kinerja pegawai; (9) pengaruh secara langsung dan tidak langsung *agreeableness* kinerja pegawai; (10) pengaruh secara langsung dan tidak langsung *conscientiousness* terhadap kinerja pegawai; dan (11) pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode SEM (*structural equation model*) yang mencari hubungan antarvariabel. Tahapan yang dilakukan terdiri atas: menentukan model struktural diikuti dengan mengatur model pengukuran, menggabungkan data pengecekan, validitas pretest dan reliabilitas, menentukan model analisis jalur, mengumpulkan model dan menganalisis dengan IBM-SPSS AMOS 22, dan menguji model *fit test*. Jika memungkinkan, dilakukan pengecekan model ulang dan interpretasi hasil pengolahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap OCB; (2) neurotisme berpengaruh signifikan terhadap OCB; (3) *openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap OCB; (4) *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap OCB; (5) *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB; (6) ekstraversi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja; (7) neurotisme secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja; (8) *openness to experiences* secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja; (9) *agreeableness* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja; (10) *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja; (11) OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *big five personality*, *organizational citizenship behavior*, kinerja pegawai



h 0/5 2020

ABSTRACT

ANDI SRI HERMAWAN. *The Effect of Big Five Personality on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior in the Social Service of the South Sulawesi Province* (supervised by **Djabir Hamzah** and **Sumardi**)

This study aims to explain and analyze: 1) the effect of extraversion on Organizational Citizenship Behavior for Employees; 2) the effect of neuroticism on the Performance of Organizational Citizenship Behavior for Employees; 3) the influence of Openness to Experiences on Organizational Citizenship Behavior for Employees; 4) the influence of Agreeableness on Organizational Citizenship Behavior for Employees; 5) the effect of Conscientiousness on Employee Organizational Citizenship Behavior; 6) direct and indirect directors of extraversion of Employee Performance; 7) the direct and indirect influence of neuroticism on Employee Performance; 8) the direct and indirect influence of Openness to Experiences on Employee Performance; 9) the direct and indirect influence of Employee Performance Agreeableness; 10) Direct and indirect effects of Conscientiousness on Employee Performance; 11) the effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance.

This type of research was quantitative research with SEM Structural Equation Model) which looked for relationships between variables. While the steps taken consisted of determining the structural model, followed by setting the measurement model, combining data and checking, pretest validity and reliability, determining the path analysis model, collecting models and analyzing with IBM-SPSS AMOS 22, testing the fit test model, if it was possible to re-check the model and then interpreted the results of data processing.

The results show that 1) Extract significantly affects OCB; 2) Neuroticism has a significant effect on OCB; 3) Openness to Experiences influences OCB; 4) Agreeableness has a significant effect on OCB; 5) Conscientiousness has no significant effect on OCB; 6) Direct extract do not have a significant effect on performance and have a significant indirect effect on performance; 7) Slim neuroticism has no significant effect on performance and has a significant indirect effect on performance; 8) Openness to Experiences directly has no significant effect on performance and indirectly significant effect on performance; 9) Agreeableness has significant direct and indirect significant impact on performance; 10) Conscientiousness has no significant effect both directly and indirectly on performance; 11) OCB has a significant effect on performance.

Keywords: big five personality, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance



DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
1.6 Sistematika	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teoritis	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Personality	16
2.1.2 <i>Big Five Personality</i>	19
2.1.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	25
2.1.4 Kinerja	29
2.2 Peneltian Terdahulu.....	35
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	39
3.1 Kerangka Pemikiran	39
3.2 Hipotesis.....	49
BAB IV METODE PENELITIAN	51
4.1 Desain Penelitian	51
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	52
4.3 Populasi dan Sampel	52
4.4 Jenis dan Sumber Data	54
4.5 Metode Pengumpulan data	54
4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	55
4.7 Pengukuran Instrumen Penelitian	57

4.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	58
4.9 Teknik Analisis Data.....	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	70
5.2 Karakteristik Responden	72
5.3 Analisis Karakteristik Variabel	76
5.4 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	89
5.5 Uji Normalitas.....	90
5.6 Hasil Pengukuran Setiap Konstruk.....	91
5.7 Uji Goodnes of Fit Model.....	99
5.8 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	103
5.9 Pembahasan.....	111
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	128
6.1 Kesimpulan	128
6.2 Saran	130
6.3 Keterbatasan dalam penelitian	132
DAFTAR PUSTAKA.....	133

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Model Kepribadian Lima Faktor	25
2.2 Penelitian Terdahulu	35
4.1 Proses Pengambilan Sampel Stratifikasi Proporsional	52
4.2 Variabel, Defenisi Operasioanl dan Indikator Penelitian	54
4.3 Memilih Teknik Estimasi	63
5.1 Jenis Kelamin	73
5.2 Usia	73
5.3 Tingkat Pendidikan	74
5.4 Masa Kerja	75
5.5 Interpretasi Skor Item Variabel.....	76
5.6 Frekuensi Variabel Ekstraversi	77
5.7 Frekuensi Variabel Neurotisme	78
5.8 Frekuensi Variabel <i>Opennes to Experinces</i>	80
5.9 Frekuensi Variabel <i>Agreableness</i>	82
5.10 Frekuensi Variabel <i>Conscientiousnes</i>	83
5.11 Frekuensi Variabel OCB	85
5.12 Frekuensi Variable Kinerja	87
5.13 Uji Validitas dan Reabilitas.....	89
5.14 Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Uji CFA Variabel Ekstraversi dan Neurotisme	92
5.15 Loading Factor Pengukuran Variabel Ekstraversi dan Neurotisme.....	93

5.16 Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Uji CFA Variabel <i>Opennes to</i> <i>Experinces</i> dan <i>Agreablenes</i>	94
5.17 Loading Faktor Pengukuran Variabel <i>Opennes to</i> <i>Experinces</i> dan <i>Agreablenes</i>	95
5.18 Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Uji CFA Variabel <i>Concientiousnes</i> dan OCB.....	96
5.19 Loading Faktor Pengukuran Variabel <i>Conscientiousnes</i> dan OCB.....	97
5.20 Evaluasi Kriteria Goodnes of Fit Uji CFA Variabel Kinerja.....	98
5.21 Loading Faktor Pengukuran Variabel Kinerja.....	98
5.22 Goodnes of Fit Cut-off Value-Full Mode Tahap Awal	101
5.32 Goodnes of Fit Cut-off Value -Full Mode Tahap Akhir	102
5.24 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	103
5.25 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Pemikiran	47
4.1 Pengembangan Diagram Jalur	60
5.1 Struktur Organisasi.....	72
5.2 Hasil Uji Tahap Awal	100
5.3 Hasil Uji Tahap Akhir	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kehadiran dan keberadaan Organisasi Pemerintah merupakan salah satu hal yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Hal ini dikarenakan, kehadiran pemerintahan bertujuan untuk menjaga suatu sistem ketertiban dalam masyarakat agar dapat menjalani kehidupan secara wajar. Fungsi utama pemerintah yakni untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jadi dapat dikatakan bahwa organisasi pemerintah dibentuk bukan untuk melayani diri sendiri melainkan memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang sebesar besarnya kepada masyarakat.

Agar dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka pemerintah perlu memiliki pengelolaan manajemen yang baik, salah satu diantaranya yaitu pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi (Edi Sutrisno:2009).

Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi pemerintahan di Indonesia yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat terkhususnya masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan melalui berbagai Organisasi Perangkat Daerah yang di milikinya. Hal tersebut sesuai

dengan visi dan misi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter.

Namun, Persaingan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk secara terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif apalagi kita telah memasuki Revolusi Industri 4.0 dimana kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah.

Dengan berbagai perubahan serta dampaknya tersebut di atas, menjadi nyata urgensi organisasi pemerintah untuk menjawab tantangan peningkatan tuntutan kinerja dari organisasi pemerintah serta responsif yang tinggi dan cepat.

Merujuk pada pendapat Seymour (Priyono : 2010), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan Stoner (Priyono : 2010) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Kinerja Pegawai Pemerintah selalu menjadi sorotan akibat masih adanya keluhan atau bahkan penilaian yang buruk dari masyarakat. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang terlambat datang bekerja, tidak masuk pada waktu jam kerja, serta tidak ramah ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Padahal biaya untuk belanja pegawai sering kali menjadi anggaran yang terbesar yang harus di bayarkan oleh pemerintah. Contohnya untuk tahun 2019 Anggaran Untuk belanja Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019 sebesar **3.360.099.846.030,00** atau **33,95%** dari total **9.898.600.069.886,00** belanja daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai pemerintah di atas dapat dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh Sanusi Hamid (2014) mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pertama kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Kedua yaitu kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang karyawan yang merupakan pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya, serta yang ketiga yaitu tingkat motivasi kerja.

Menurut Simamora (Sulaksono : 2015) Kinerja Secara umum dipengaruhi tiga faktor yaitu pertama faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi. Kedua, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran. Dan terakhir, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design.

Merujuk pada pendapat di atas dapat kita katakan bahwa kepribadian merupakan bagian yang penting bagi pegawai, dikarenakan kepribadian dapat mencerminkan perilaku seseorang dalam berperilaku dalam hal ini di dunia kerja.

Teori *Big Five Personality* atau kepribadian lima besar merupakan salah satu teori kepribadian yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae. Teori ini melihat kepribadian dari lima dimensi yaitu ekstrasversi, Neurotisme, Keterbukaan, Keramahan, dan Kesadaran. Menurut Robbins (1996), kepribadian *big five* telah menemukan hubungan antara kepribadian dengan kinerja.

Gambaran hubungan antara kepribadian dengan kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemprov Sul-Sel dapat terlihat diantaranya, sering terlihat para pegawai berjalan sendiri-sendiri dalam mengerjakan suatu pekerjaan tanpa melibatkan kerjasama dalam kelompok. Kecenderungan tersebut menggambarkan pegawai tidak memiliki kepribadian ekstrovert (ekstrasversi) yaitu

cenderung suka berkelompok serta mampu bersosialisasi dalam kelompok. Padahal dalam sebuah organisasi dibutuhkan pegawai yang aktif dalam berinteraksi dengan pegawai lain untuk memudahkan koordinasi terhadap sesama pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, karena hal tersebut dapat berpengaruh pada pelayanan yang diberikan dan hasil kinerja dari organisasi.

Kemudian saat ini tuntutan akan beban kerja yang berat harus di emban oleh para pegawai dikarenakan saat ini kita telah memasuki era globalisasi dan industrialisasi 4.0. Bagi pegawai yang memiliki kepribadian neurotisme yang tinggi rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki neurotisme yang rendah biasanya tenang, tidak tempramen, sehingga tidak rentan mengalami stress. Dengan adanya kemampuan pegawai untuk menangani berbagai masalah psikologis yang dapat timbul akibat pekerjaan, maka dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu saat ini dalam Organisasi Perangkat Daerah Pemrov Sul-Sel dituntut untuk kreatif inovatif dan imajinatif dalam mengerjakan pekerjaannya. Serta dengan adanya sistem e-kinerja dalam sistem pemerintahan maka para pegawai dituntut agar selalu tepat waktu, teliti, gigih dan bekerja keras dalam bekerja sehingga citra pegawai pemerintah di masyarakat dapat lebih baik. Keseluruhan hal tersebut dapat terlihat ketika pegawai memiliki dimensi yang terbuka (*opennes to experiances*) dan memiliki kesadaran yang tinggi (*conscientiousness*).

Serta fenomena terakhir yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah yaitu keinginan pemerintah untuk merevolusi mental para pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal tersebut menjadi tuntutan saat ini dikeranakan citra pelayanan pegawai dalam organisasi pemerintahan

masih sering mendapatkan keluhan dari masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus memiliki dimensi kepribadian keramahan (*Agreeableness*) diantaranya bersifat ramah, toleran, bersahabat berhati lembut baik kepada kepada rekan kerja maupun kepada masyarakat ketika memberikan pelayanan.

Adapula beberapa *research gap* pada penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja. Beberapa Peneliti mengemukakan Big Five Personality memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja misalnya penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani tahun 2015 bahwa *The Big Five Personality* Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di RS. Santa Clara Madiun. Begitu pula dengan hasil Penelitian Subhan Thaha Almuthahar tahun 2014 menjelaskan bahwa kepribadian Lima besar dan motivasi berprestasi bersama sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Akbardin, dkk tahun 2019 juga mempunyai hasil penelitian bahwa Big Five Personality dalam hal ini *Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, And Extraversion* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian.

Namun berbeda halnya pada Penelitian I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, dkk, 2015 menunjukkan bahwa hanya ekstraversi dan agreeableness yang berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Provinsi Bali. Penelitian Muslim Nasyroh, dan Rinandita Wikansari tahun 2017 menunjukkan bahwa hanya Agreeableness dan neuroticism yang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Begitu pula dengan hasil penelitian Arif Tri Wicaksono dan Jun Surjanti tahun 2016 mengemukakan bahwa hanya conscientiousness dan Openness to experiences yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bahkan pada hasil

penelitian Neni Ponarsi tahun 2019 dan Penelitian Sri Suhandiah, dkk tahun 2017 menunjukkan bahwa *Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, And Extraversion* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Selain kepribadian, hal turut mempengaruhi kinerja yaitu perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational citizenship behavior* atau OCB adalah perilaku extra role yang tidak termasuk dalam tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Menurut Robbins & Judge (2008), perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Penelitian Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja studi pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu menunjukkan bahwa OCB secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja perawat. Begitu pula halnya hasil penelitian Eeman Basu, dkk, tentang *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries the Mediating Rule of Social Capital* menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Pegawai dengan memilih salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang cukup besar yakni Dinas Sosial. Pemilihan Dinas Sosial Provinsi dikarenakan OPD tersebut dapat merepresentasikan OPD lain yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan mengingat Jumlah pegawai yang tergolong banyak yaitu 340 Orang.

Selain itu Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan tidak hanya menjalankan tugas dan fungsi untuk melakukan perumusan kebijakan terkait permasalahan sosial di Provinsi Sulawesi Selatan, melainkan juga memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat melalui enam Unit Pelaksana Teknis Dinas yang terdiri dari Pusat Pelayanan Rehabilitasi Sosial Anak, Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia, Pusat Pelayanan Bina Karya, Pusat Pelayanan Bina Remaja, dan Pusat Pelayanan Karya Wanita.

Berdasarkan alasan di atas untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini kepribadian yang dimaksud adalah *Big Five Personality* yang dikemukakan oleh Costa dan McCrae dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel interveningnya maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan Judul **Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ekstraversi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah Neurotisme berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah *Openness to Experiences* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
4. Apakah *Agreeableness* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?

5. Apakah *Conscientiousnes* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
6. Apakah ekstraversi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
7. Apakah Neurotisme berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
8. Apakah *Opennes to Experinces* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
9. Apakah *Agreablenes* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
10. Apakah *Conscientiousnes* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?
11. Apakah *Organizational Citinzenzhip* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis Pengaruh ekstraversi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh neurotisme terhadap Kinerja *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Openness to Experiences* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Agreeableness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Conscientiousness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
6. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung ekstraversi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung neurotisme terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
8. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung *Openness to Experiences* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
9. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung *Agreeableness* Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
10. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung *Conscientiousness* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

11. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yaitu:

1. Kontribusi Teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh big five personality terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior
2. Kontribusi Praktis yaitu:
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada pemerintah tentang bagaimana pengaruh big five personality terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior
 - b. Untuk memberikan sumbangsi pemikiran yang nyata kepada instansi pemerintah agar pegawai lebih diperhatikan kedepannya terkait dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dikaji dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluar maka dibuat satu ruang lingkup pada penelitian. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dikaji yaitu pengaruh Big Five Personality terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan melalui Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini Fokus kepada seluruh pegawai Dinas Sosial baik yang berada di Kantor Pusat Dinas Sosial

Provinsi maupun di UPTD, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam dan memudahkan peneliti untuk menganalisis data yang diperoleh.

1.6 Sistematika

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan mengemukakan studi pustaka mengenai teori-teori yang akan mendukung permasalahan antara lain seperti pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian *Big Five Personality*, Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL

Bab ini akan menjelaskan bagaimana bentuk dari kerangka konseptual pada penelitian ini serta penelitian terdahulu yang terkait dengan hal yang ingin diteliti oleh peneliti

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik pengujian instrumen dan teknik analisis data.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang semua informasi dan gambaran organisasi yang dijadikan tempat penelitian, letak geografis, penyebaran kuisisioner, identitas

responden, tabulasi hasil jawaban responden, deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, hasil pengolahan data, pengujian asumsi, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan. Selain itu bab ini juga memuat saran yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait kedepannya untuk penyempurnaan penelitian maupun organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang Manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-Alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Masram & Mu'ah (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan.

Faustino dalam buku Masram & Mu'ah (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Sedangkan Hasibuan (2000) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau pendekatan yang dapat mengelola dan menangani berbagai permasalahan baik lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan-tujuan dari organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000) fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rehabilitasi laba yang lebih besar dari presentasi tingkat bunga bank.

Namun, lain halnya menurut Cherrington dalam buku Masram & Mu'ah (2017), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1) Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktifitas penting, yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia.

2) Performance Evaluation

Penilaian Kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya

dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3) *Compensation*

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antar departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

4) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

5) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

6) *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja.

7) *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

2.1.2 *Personality*

Sejak lahirnya ilmu psikologi pada akhir abad 18, kepribadian selalu menjadi salah satu topik bahasan yang penting. Psikologi lahir sebagai ilmu yang berusaha memahami manusia seutuhnya, yang hanya dapat dilakukan melalui pemahaman tentang kepribadian. Teori-teori kepribadian itu dapat dibedakan atau dikelompokkan-kelompokkan berdasarkan paradigma yang dipakai untuk mengembangkannya. Menurut Alwisol (2018) ada 4 paradigma yang paling banyak dipakai sebagai acuan antara lain :

1) Paradigma Psikoanalisis : Tadisi Klinik-Psikiatri

Teori Psikoanalisis ditemukan/dikembangkan pertama kali oleh Sigmund Freud. Banyak pakar kemudian ikut memakai paradigma

psikoanalisis untuk mengembangkan teori psikologi kepribadiannya sendiri diantara C.G. Jung, A. Adler, Anna Freud, Karen Horney, Eric Fromm, dan H.S. Sullivan.

Masing-masing teori mencoba mendeskripsi eujud kepribadian, bagaimana struktur, dinamika dan perkembangan elemen-elemen pendukungnya. Berdasarkan deskripsi tersebut, dapat dideteksi kemungkinan adanya penyimpangan tingkah laku dan cara mengatasinya.

2) Paradigma Traits: Tradisi Psikologi Fungsionalisme dan Psikologi Pengukuran

Manusia memiliki macam atau jenis potensi yang sama ketika dilahirkan, namun dengan tingkat kualitas yang berbeda-beda. Paradigma traits membuat kategori-kategori, menempatkan orang dalam tipe-tipe tertentu dengan memilih unsur pembeda yang fungsional dan mengabaikan unsur pembeda yang tidak perlu.

Teori traits dipelopori oleh William James, Murray, Abraham Maslow, R. Cattell, Eysenck, Allport, dan banyak pakar lainnya. Muara dalam teori psikologi kepribadian adalah pengenalan terhadap model-model fungsi kepribadian itu dalam kehidupan. Paradigma Traits lebih banyak membahas peramalan-peramalan tingkah laku, tidak seperti psikoanalisis yang lebih akrab dengan perubahan tingkah laku.

3) Paradigma Kognitif : Tradisi Gestalt

Paradigma kognitif memakai kontekstualisme sebagai akar metafora. Konsep dasarnya adalah fikiran dan keyakinan seseorang menjadi kunci memahami tingkah laku. Ingatan fikiran dan keyakinan ini mempunyai referensi khusus terhadap dunia. Persepsi adalah hasil

kerja bareng antara dunia (stimulus) dengan pemerhati (kecenderungan diri memperoleh gestalt yang bagus). Terapi kognitif berusaha mendorong orang mengubah keberadaannya di dunianya, mendorong orang untuk berfikir yang baik tentang dirinya sendiri, di samping mendorong orang memilih lingkungan yang pas dengan dirinya.

4) Paradigma Behaviorisme: Tradisi Kondisioning

Pakar behaviorisme berusaha menjelaskan bagaimana manusia berinteraksi dengan lingkungan, dan bagaimana tingkah laku dapat berubah sebagai dampak dari interaksi itu.

Berdasarkan empat paradigma di atas, Alwisol (2018) menjelaskan bahwa masing-masing pakar kepribadian membuat definisi sendiri-sendiri sesuai paradigma yang mereka yakini dan fokus analisis teori yang mereka kembangkan diantaranya :

- a. Menurut Hilgard & Marquis kepribadian adalah nilai sebagai stimulus sosial, kemampuan menampilkan diri secara mengesankan.
- b. Menurut Stern, Kepribadian adalah kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, usaha mencapai tujuan, kemampuannya bertahan dan membuka diri, kemampuan memperoleh pengalaman.
- c. Menurut Allport, Kepribadian adalah Organisasi dinamik dalam sistemik psikofisiologik seseorang yang menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya.
- d. Menurut Guilford, Kepribadian adalah pola trait-trait yang unik dari seseorang.

- e. Menurut Pervin, Kepribadian adalah seluruh karakteristik seseorang atau sifat umum banyak orang yang mengakibatkan pola yang menetap dan merespon suatu situasi.

2.1.3 Big Five Personality

Kepribadian merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan banyak perasaan dan perilaku. Secara harfiah, ratusan dimensi kepribadian telah diidentifikasi oleh psikolog dalam 100 tahun terakhir. Akan tetapi, dalam 25 tahun terakhir, telah muncul kesepakatan bahwa, secara umum keperibadian manusia dapat digambarkan oleh lima dimensi atau faktor.

Pada tahun 1985, Costa dan McCrae melaporkan studi pada faktor lima kepribadian. Lima Faktor kepribadian menurut Costa & McCrae (Pervin, Cervone & John : 2005) yaitu sifat-sifat dasar kepribadian individu yang saling terkait yang tersusun dengan lima ciri sifat utama yang luas didalamnya seperti *ekstraversi, neuroticism, openness to experiences, agreeableness, dan conscientiousness*.

Neuroticism merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif. (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), Neuroticism mengukur antara *adjustment vs emotional instability*, dimana Neuroticism ini mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan distress secara psikologis, ide yang kurang realistis, keinginan berlebihan atau mendesak, dan respon coping maladaptive.

Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada neurotisme cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihi diri sendiri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress .Mereka yang memiliki skor Neurotisme yang rendah biasanya tenang, tidak temperamental, puas terhadap dirinya sendiri dan tidak emosional (Feist : 2013).

Ekstraversi berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), ekstraversi mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi, dan kapasitas untuk kegembiraan.

Orang dengan skor tinggi pada ekstraversi cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul, dan menyenangkan. Sebaliknya mereka yang memiliki skor ekstraversi yang rendah biasanya tertutup, pendiam, peyendiri, pasif, dan tidak mempunyai cukup kemampuan untuk mengekspresikan emosi yang kuat.

Keterbukaan atau *Openness to experiences* merupakan dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman. (Suhandiah : 2017).

Keterbukaan terhadap pengalaman membedakan antara orang-orang yang memilih keragaman dengan orang-orang yang mempunyai suatu kebutuhan atas akhir yang sempurna,serta tetap merasa nyaman dengan asosiasi mereka terhadap hal-hal dan orang-orang yang tidak

asing. Orang-orang yang tinggi keterbukaannya biasanya kreatif, imajinatif, penuh rasa penasaran, terbuka, dan lebih memilih variasi. Sebaliknya mereka yang rendah keterbukaannya terhadap pengalaman biasanya konvensional, rendah hati, konservatif, dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu.

Agreeableness yaitu faktor dimana individu cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. (Suhandiah : 2017).

Skala keramahan membedakan antara orang-orang yang berhati lembut dengan mereka yang kejam. Orang-orang yang memiliki skor yang mengarah pada keramahan cenderung mudah percaya, murah hati, pengalah, mudah menerima, dan memiliki perilaku yang baik. Mereka yang memiliki skor dengan arah sebaliknya cenderung penuh curiga, pelit, tidak ramah, mudah kesal, dan penuh kritik terhadap orang lain.

Dimensi kelima yaitu kesadaran atau *Conscientiousness*. Dimensi tersebut menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), *Conscientiousness* atau kesadaran mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku.

Dimensi *Conscientiousness* atau kesadaran mendeskripsikan orang-orang teratur, terkontrol, terorganisasi, ambisius, terfokus pada pencapaian, dan memiliki disiplin diri. Secara umum mereka yang memiliki

skor Conscientiousness yang tinggi biasanya pekerja keras, berhati-hati, tepat waktu, dan mampu bertahan. Sebaliknya, mereka yang mempunyai Conscientiousness yang rendah cenderung tidak teratur, ceroboh, pemalas, serta tidak memiliki tujuan dan lebih mungkin menyerah saat mulai menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

Selaras dengan penjelasan Costas dan McCrae, (John M. Ivancevich, dkk (2007) dalam bukunya *Perilaku dan Manajemen Organisasi* membagi dimensi Kepribadian Big Five mencakup *extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan social dan fisik), *emotial stability* (stabilitas emosional), *agreeableness* (kesetujuan), *conscientiousness* (pengaturan diri), dan *openness to experinces* (keterbukaan terhadap pengalaman).

Adapun penjelasan dari kelima faktor tersebut antara lain (John M. Ivancevich, dkk : 2007):

1) *Extroversion* (umum juga disebut dengan istilah extraversion)

Merujuk pada kecenderungan orang untuk bersosialisasi, asertif, suka berteman dan berbicara, dan aktif. Orang yang memiliki tingkat extroversion tinggi cenderung senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja, dan mereka mencari pekerjaan yang memiliki interaksi social yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa orang memiliki sifat memperhatikan lingkungan sosial dan fisik cenderung berkinerja baik dalam pekerjaan penjualan dan manajerial, cenderung berprestasi baik dalam program pelatihan, dan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2) *Emotional Stability*

Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang dan santai. Di lain pihak, kecemasan, depresi, kemarahan, dan rasa malu merupakan karakteristik dari stabilitas emosional yang rendah. Individu dengan stabilitas emosional yang rendah lebih mungkin untuk mengalami stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

3) *Agreeableness*

Bersikap hormat, memberi maaf, toleran, percaya, dan berhati lunak merupakan sikap yang dihubungkan dengan agreeableness. Karyawan yang digambarkan sebagai seseorang yang mudah setuju dengan orang lain adalah orang yang memiliki agreeableness yang tinggi. Agreeableness merupakan suatu dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi prestasi pada pekerjaan di mana mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang penting. Individu yang rendah dalam agreeableness sering sekali digambarkan sebagai seorang yang kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpatik, dan antagonis. Pekerjaan dan profesi yang memerlukan individu yang memiliki tingkat agreeableness yang tinggi mencakup pelayanan konsumen, penjualan, audit, perawatan, pengajaran, dan pekerjaan sosial.

4) *Conscientiousness*

Ditunjukkann oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh, dan bertanggung

jawab. Individu yang memiliki tingkat conscientiousness yang tinggi juga cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Tidaklah sulit untuk memahami mengapa kualitas ini sangat dihargai oleh semua organisasi. Karyawan yang rendah dalam hal conscientiousness cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien, dan bahkan malas.

5) *Openness to experiences*

Dimensi ini merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sikap spesifik yang dicakupnya ialah rasa ingin tahu, pemikiran terbuka, kreatifitas, imajinasi, dan intelegensi. Orang yang memiliki tingkat openness to experiences yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan dimana perubahan terjadi secara terus menerus dan inovasi merupakan hal penting.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dilihat bahwa dimensi dari kedua pendapat di atas memiliki kesamaan. Secara garis besar Dimensi Kepribadian dibagi menjadi *extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan social dan fisik), *Neuroticism*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experiences* (keterbukaan terhadap pengalaman).

Secara rinci dimensi tersebut dapat dilihat pada Table 2.1 Tentang Kepribadian Lima Faktor :

Tabel 2.1
Model Kepribadian Lima Faktor

Dimensi	Skor Tinggi	Skor Rendah
Ekstraversi	1. Penuh Kasih Sayang 2. Mudah Bergaul 3. Banyak Bicara 4. Menyukai Kesenangan 5. Bersemangat	1. Tidak peduli 2. Penyendiri 3. Pendiam 4. Serius 5. Tidak berperasaan
Neurotisme	1. Pencemas 2. Temperamental 3. Sentimentil 4. Emosional 5. Rentan	1. Tenang 2. Terkadang tempramen 3. Bangga dengan dirinya sendiri 4. Tidak Emosional 5. Kuat
<i>Openness to Experiences</i>	1. Imajinatif 2. Kreatif 3. Inovatif 4. Penasaran 5. Bebas	1. Realistis 2. Tidak kreatif 3. Konvensional 4. Tidak Penasaran 5. Konservatif
<i>Agreeableness</i>	1. Berhati Lembut 2. Mudah Percaya 3. Dermawan 4. Ramah 5. Toleran 6. Bersahabat	1. Keras HATI 2. Penuh Kecuriagaan 3. Pelit 4. Bermusuhan 5. Kritis 6. Lemas marah
<i>Conscientiousness</i>	1. Teliti 2. Bekerja Keras 3. Teratur 4. Tepat Waktu 5. Ambisius 6. Gigih	1. Ceroboh 2. Malas 3. Tidak Teratur 4. Terlambat 5. Tidak Punya Tujuan 6. Mudah Menyerah

Sumber : Costa McCrae (Feist : 2013)

2.1.4 Organizational Citizenship Behavior

a. Defenisi Organizational Citizenship Behavior

Prilaku kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah prilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. (Robbins & Judge : 2008).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan Istilah bagi karyawan yang memberikan penilaian lebih pada pekerjaan yang menjadi

tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB disebut juga sebagai perilaku extra role sebab perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya (Ilmih : 2018).

b. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Marshall dalam Vigoda dan Golembiewski (2001) mengemukakan bahwa secara umum *Citizenship Behavior* merujuk pada tiga elemen utama yaitu kepatuhan, loyalitas, dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Sejalan dengan pendapat Marshall, Turnley dan Bloodgood (Imron : 2018) juga mengemukakan tiga bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu :

- 1) Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- 2) Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi
- 3) Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ et al (Ilmih : 2018), meliputi :

1) *Altruism*

Perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas perusahaan maupun masalah pribadi. Aspek ini memberikan pertolongan yang bukan menjadi tanggung jawab dari tugas utama.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang menunjukkan usaha lebih yang dilakukan karyawan dibandingkan harapan perusahaan. Perilaku ini bersifat sukarela tanpa mempertimbangkan reward maupun penghargaan yang akan diterima.

3) *Sportsmanship*

Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah personal, dan cenderung memperlihatkan perilaku memperdulikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mendedikasikan dirinya kepada tanggung jawab perusahaan seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk rekomendasi sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan perusahaan.

Organ dan Sloat mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (Ilmih : 2018) :

1) Budaya dan iklim Organisasi

Pada iklim organisasi yang positif, pegawai akan melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan.

2) Kepribadian dan Suasana Hati

Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan karakteristik yang dapat dikatakan tetap, sedangkan

suasana hati merupakan karakteristik yang dapat diubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang yang lain.

3) Persepsi tentang dukungan organisasional

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi predictor OCB. Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik yang positif.

4) Persepsi kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan

5) Masa kerja dan jenis kelamin

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Dalam studi yang mengintegrasikan tiga teori yang mempengaruhi OCB karyawan yaitu, teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) mengemukakan bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan menurut Spector dalam buku Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan.

Organ et al dalam Titisari (2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan dan motivasi. Sedangkan Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Elanain (2007) juga turut mengatakan bahwa kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan

stabilitas emosi merupakan ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*.

2.1.5 Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Kinerja Berasl dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurlaila (2010), Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Mangkunagara (2002) juga mendefeiniskan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh sesorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

b. Unsur- Unsur dalam Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada beberapa faktor yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Kienerja dapat dilihat dari banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kuantitas membahas berapa banyak pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan. Ukuran kuantitatif merupakan

ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini kuantitas diukur melalui jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebih baik dan jumlah kesalahan yang diminimalisir.

2) Kualitas hasil Kerja

Kualitas melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai. Dalam mengukur kinerja berdasarkan kualitas dari hasil, dilakukan identifikasi bagaimana pencapaian kualitas pekerjaan yang dilakukan, artinya melihat mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan melihat ketepatan ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan

3) Ketepatan Waktu

Kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah diberikan. Kriteria ini menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu, dalam hal ini adalah pekerjaan yang karyawan lakukan. Ketepatan waktu diukur melalui keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghindari menunda pekerjaan

4) Kehadiran

Kehadiran menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kehadiran dapat diukur melalui kedisiplinan dalam kehadiran, jarang tidak hadir, dan tepat waktu dalam kehadiran.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama menunjukkan kemampuan karyawan dalam bersosialisasi dan membangun hubungan interpersonal untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya manusia tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, karenanya dibutuhkan kerjasama dalam menjalani kehidupannya, termasuk dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama adalah suatu usaha atau bekerja untuk mencapai suatu hasil. Kemampuan bekerjasama diukur dengan terjaganya hubungan baik dengan rekan, kerjasama yang dilakukan dengan baik dan komunikasi yang terjalin.

Adapun menurut Masram, Mu'ah (2017) pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja meliputi:

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

2) Hasil Kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara

lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak meyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya gunadari hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8) Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

c. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Sanusi hamid (2014) mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pertama kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Kedua yaitu kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang karyawan yang merupakan pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya, serta yang ketiga yaitu tingkat motivasi kerja.

Menurut Simamora (Sulaksono : 2015) memberikan defenisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Kinerja Secara umum dipengaruhi tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari presepsi, attitude, personality, pembelajaran.

- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kompensasi, penghargaan, struktur, job design.

Menurut Sedarmayanti (Sulaksono : 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

- 2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi Pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya semakin tinggi.

- 3) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

- 4) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

- 5) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7) Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

8) Sarana Prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

9) Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian. Penelitian terdahulu tersebut merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya Gap Penelitian, adapun penelitian terdahulu meliputi :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Ria Lestari Pengastuti, 2018	Pengaruh Dimensi Kepribadian <i>The Big Five Personality</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepribadian iKepribadian Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>

2.	Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani, 2015	Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun	The Big Five Personality berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; the big five personality berpengaruh positif signifikan terhadap OCB; OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat; dan the big five personality berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variable pemediasi.
3.	Akbardin, Sujono, Muhammad Masri, 2019	Pengaruh Sikap Kepribadian (<i>Big Five Personality</i>) terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	<i>Conscientiousness, Agreeableness, Neuroticism, Openness, And Extraversion</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengaruh penyuluh pertanian.
4.	Subhan Thaha Almuthahar, 2014	Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu	Kepribadian Lima Besar dan motivasi berprestasi Bersama-sama secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Kepribadian lima besar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Endah Rahayu Lestari, dan Nur Kholifatul Fitriyah Ghaby, 2018	Pengaruh OCB terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	OCB berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja; OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; Kepuasan Kerja memediasi hubungan antar OCB dengan Kinerja
6.	Fadhil Alinurda Magfironsyah dan Ahyar Yuniawan, 2019	Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga)	Kepribadian Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi; Big Five Personality berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ; Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .

7	Fasya Rohmana, Reny Yunisanti, 2017	Analisis Dimensi <i>Ekstraversi</i> dan Dimensi <i>Conscientiousnes (Big Five Personality)</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Ekstraversi</i> dan <i>CONscientiousnes</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
8.	I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, I Made Sadha Suardikha, I Gusti Ayu Nyoman Budiasih, 2015	Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	Ekstraversi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Prov. Bali; Agreeableness berpengaruh positif pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali; Conscientiousness tidak berpengaruh pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali; Emotional Stability tidak berpengaruh pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali. Openness to Experiences tidak berpengaruh pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali
9.	Muslim Nasyroh, Rinandita Wikansari, 2017	Hubungan antara kepribadian (<i>Big Five Personality Model</i>) dengan kinerja karyawan	<i>Ekstraversi</i> , <i>Openness</i> , <i>Conscientiousness</i> tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan <i>Agreeableness</i> dan <i>Neuroticism</i> mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja.
10.	Arif Tri Wicaksono, Jun Surjanti, 2016	Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai variabel mediasi studi pada Pt. Gresik Cipta Karya	<i>Agreeableness</i> , <i>Neuroticism</i> dan <i>Extraversion</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan <i>Conscientiousness</i> , dan <i>Openness</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
11.	Neni Poniarsih, 2019	Pengaruh <i>Teori The Big Five Personality</i> terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah DIY	<i>Neuroticism</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan. Sedangkan <i>Extraversion</i> , <i>Openness to Experiences</i> , <i>Agreeableness</i> , dan <i>Conscientiousnes</i> tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
12.	Sri Suhandiah, Oktaviani, Ayuningtyas, 2017	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu: Pendekatan <i>Big Five Theory</i>	<i>Extraversion</i> , <i>Agreeableness</i> , <i>Neuroticism</i> , dan <i>Openness to Experiences</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

13.	Salwa dan Rinandita Wikansari, 2017	Hubungan Kepribadian <i>Big Five Personality</i> terhadap Pembentukan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi	Tidak terdapat hubungan signifikan antara ekstraversi dengan OCB; terdapat hubungan signifikan antara openness to experiences terhadap OCB; tidak terdapat hubungan signifikan antara conscientiousness dengan OCB; tidak terdapat hubungan signifikan antara agreeableness dengan OCB; tidak terdapat hubungan antara neuroticisme dengan OCB.
-----	-------------------------------------	--	---

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

3.1.1 Pengaruh ekstraversi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Saat ini dinamika organisasi terus bergerak sangat cepat dalam menyongsong setiap perubahan, maka diperlukan ekstra peran yang lazim di sebut *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku ini dibutuhkan untuk mendukung aktivitas organisasi yang kadang tidak cukup hanya dilakukan secara formal melalui kegiatan rutin organisasi. Menurut Ilmith (2018) salah satu faktor yang memengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yaitu persepsi kualitas hubungan /interaksi.

Kepribadian ekstraversi merupakan salah satu kepribadian dalam teori *Big Five Personalitiy* yang menilai intensitas dari interaksi interpersonal seseorang. Menurut John M. Ivancevich, dkk (2007) ekstraversi merujuk pada kecenderungan orang untuk bersosialisasi, asertif, suka berteman dan berbicara, dan aktif. Orang yang memiliki tingkat *extroversion* tinggi cenderung senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja, dan mereka mencari pekerjaan yang memiliki interaksi social yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa orang memiliki sifat memperhatikan lingkungan sosial dan fisik cenderung berkinerja baik dalam pekerjaan penjualan dan manajerial, cenderung berprestasi baik dalam program pelatihan, dan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi

Kepribadian ekstrasvesi dapat menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu orang yang memiliki kepribadian ekstrasvesi akan dengan suka rela membantu rekan kerja tanpa diminta. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerja

3.1.2 Pengaruh neurotisme *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Era globalisasi saat ini, salah satu yang dapat menjadi kunci keberhasilan dari sebuah organisasi adalah sejauhmana orang-orang atau warga organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai warga organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sambung, dkk, (2012) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku positif dari warga organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. Oleh karena itu penelitian yang menguji faktor-faktor yang dapat mendorong warga organisasi untuk menunjukkan OCB sangat perlu dilakukan.

Elain (2007) mengatakan bahwa kepribadian individu memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan pengalaman, kesadaran, dan stabilitas emosi merupakan ciri kepribadian yang paling penting dalam memprediksi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Stabilitas emosional merupakan salah satu indikator dari kepribadian Neurotisme. Neuroticism merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005) neuroticism mengukur antara *adjustment vs emotional stability*. Pegawai yang mudah mengalami tekanan dan stress memiliki emosional stabilitas yang rendah sedangkan sebaliknya pegawai yang mampu menahan tekanan dan stress memiliki emosional stabilitas yang tinggi.

Dengan adanya stabilitas emosional yang baik dari pegawai akan menimbulkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu rileks dalam bekerja, tidak mudah merasa bosan, tidak membesar-besarkan apabila terjadi permasalahan sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja.

3.1.3 Pengaruh *Openness to Experiences* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Perilaku kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Menurut John M. Ivancevich , dkk (2007) keterbukaan atau *openness to experiences* merefleksikan sejauh mana individu memiliki minat yang luas dan bersedia mengambil resiko. Sikap spesifik yang dicakupnya ialah rasa ingin tahu, pemikiran terbuka, kreatifitas, imajinasi, dan intelegensi. Orang yang memiliki tingkat

openness to experiences yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan dimana perubahan terjadi secara terus menerus dan inovasi merupakan hal penting. Perilaku yang memiliki kreatifitas, imajinasi dan inovasi merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* karena senantiasanya melakukan pembaharuan dan berani mengambil resiko demi keberhasilan organisasi dan memiliki dampak yang sangat mempengaruhi kinerja.

3.1.4 Pengaruh Agreeableness terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Menurut John M. Ivancevich, dkk (2007), Agreeableness merupakan suatu dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi pada pekerjaan di mana mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang penting.

Kepribadian Agreeableness akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu pegawai menjadi lebih ramah, toleran, bersahabat, berhati lembut, baik kepada rekan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

3.1.5 Pengaruh Conscientiousness terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Menurut John M. Ivancevich, dkk (2007), kesadaran ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, terorganisir, menyeluruh, dan bertanggung jawab. Individu yang memiliki tingkat conscientiousness yang tinggi juga cenderung tekun,

bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Tidaklah sulit untuk memahami mengapa kualitas ini sangat dihargai oleh semua organisasi. Karyawan yang rendah dalam hal conscientiousness cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien, dan bahkan malas

Orang yang memiliki kepribadian conscientiousness akan menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* seperti taat terhadap aturan, disiplin dalam bekerja, tidak menunda pekerjaan yang mana hal tersebut memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam organisasi.

3.1.6 Pengaruh ekstraversi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Ekstraversi berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), ekstraversi mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi, dan kapasitas untuk kegembiraan.

Orang dengan skor tinggi pada ekstraversi cenderung penuh kasih sayang, ceria, senang berbicara, senang berkumpul, dan menyenangkan. Sebaliknya mereka yang memiliki skor ekstraversi yang rendah biasanya tertutup, pendiam, peyendiri, pasif, dan tidak mempunyai cukup kemampuan untuk mengekspresikan emosi yang kuat.

Oleh karena itu, kepribadian ekstraversi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan pegawai yang aktif dalam berinteraksi dengan pegawai lain untuk memudahkan koordinasi terhadap sesama pegawai dalam menyelesaikan sebuah

pekerjaan, karena hal tersebut dapat berpengaruh pada pelayanan yang diberikan dan hasil kinerja dari organisasi.

3.1.7 Pengaruh neurotisme secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Neuroticism mengukur antara *adjustment vs emotional instability*, dimana Neuroticism ini mengidentifikasi kecenderungan individu dalam keadaan distress secara psikologis, ide yang kurang realistis, keinginan berlebihan atau mendesak, dan respon coping maladaptive.

Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada neurotisme cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihi diri sendiri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress. Mereka yang memiliki skor Neurotisme yang rendah biasanya tenang, tidak temperamental, puas terhadap dirinya sendiri dan tidak emosional (Feist : 2013).

Saat ini tuntutan akan beban kerja yang berat harus di emban oleh para pegawai dikarenakan saat ini kita telah memasuki era globalisasi dan industrialisasi 4.0. Bagi pegawai yang memiliki kepribadian neurotisme yang tinggi rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki neurotisme yang rendah biasanya tenang, tidak tempramen, sehingga tidak rentan mengalami stress. Dengan adanya kemampuan pegawai untuk menangani berbagai masalah psikologis yang dapat timbul akibat pekerjaan, maka dapat berdampak pada kinerja pegawai.

3.1.8 Pengaruh *Opennes to Experinces* secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Seulawesi Selatan

Keterbukaan atau *Opennes to experinces* merupakan dimensi yang mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman. (Suhandiah : 2017).

Keterbukaan terhadap pengalaman membedakan antara orang-orang yang memilih keragaman dengan orang-orang yang mempunyai suatu kebutuhan atas akhir yang sempurna,serta tetap merasa nyaman dengan asosiasi mereka terhadap hal-hal dan orang-orang yang tidak asing. Orang-orang yang tinggi keterbukaannya biasanya kreatif, imajinatif, penuh rasa penasaran, terbuka, dan lebih memilih variasi. Sebaliknya mereka yang rendah keterbukaannya terhadap pengalaman biasanya konvensional, rendah hati, konservatif, dan tidak terlalu penasaran terhadap sesuatu.

Saat ini, Organisasi Perangkat Daerah dituntut untuk kreatif inovatif dan imajinatif dalam mengerjakan pekerjaannya. Inovasi dan kreatifitas sangat dibutuhkan agar organisasi tersebut senantiasa dapat bertahan dan eksis di tengah cepatnya perubahan yang terjadi saat ini. Oleh karena itu kepribadian keterbukaan atau *opennes to experinces* sangat dibutuhkan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3.1.9 Pengaruh *Agreeableness* secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Agreeableness yaitu faktor dimana individu cenderung lebih lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. (Suhandiah : 2017).

Skala keramahan membedakan antara orang-orang yang berhati lembut dengan mereka yang kejam. Orang-orang yang memiliki skor yang mengarah pada keramahan cenderung mudah percaya, murh hati, pengalah, mudah menerima, dan memiliki prilaku yang baik. Mereka yang memiliki skor dengan arah sebaliknya cenderung penuh curiga, pelit, tidak ramah, mudah kesal, dan penuh kritik terhadap orang lain.

Saat ini pemerintah memiliki keinginan untuk merevolusi mental para pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal tersebut menjadi tuntutan dikeranakan citra pelayanan pegawai dalam organisasi pemerintahan masih sering mendapatkan keluhan dari masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut pegawai harus memiliki dimensi kepribadian keramahan (*Agreeableness*) diantaranya bersifat ramah, toleran, bersahabat berhati lembut baik kepada kepada rekan kerja maupun kepada masyarakat ketika memberikan pelayanan. Oleh karena itu dengan adanya kepribadian keramahan atau *agreeableness* yang dimiliki para pegai akan berdampak pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

3.1.10 Pengaruh *Conscientiousnes* secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Dimensi kelima yaitu kesadaran atau *Conscientiousness*. Dimensi tersebut menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi (Suhandiah : 2017). Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), *Conscientiousness* atau kesadaran mengukur derajat individu dalam organisasi, ketekunan, dan motivasi pada tujuan yang diperlihatkan secara langsung dengan perilaku.

Dimensi *Conscientiousness* atau kesadaran mendeskripsikan orang-orang teratur, terkontrol, terorganisasi, ambisius, terfokus pada pencapaian, dan memiliki disiplin diri. Secara umum mereka yang memiliki skor *Conscientiousness* yang tinggi biasanya pekerja keras, berhati-hati, tepat waktu, dan mampu bertahan. Sebaliknya, mereka yang mempunyai *Conscientiousness* yang rendah cenderung tidak teratur, ceroboh, pemalas, serta tidak memiliki tujuan dan lebih mungkin menyerah saat mulai menemui kesulitan dalam mengerjakan sesuatu.

3.1.11 Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

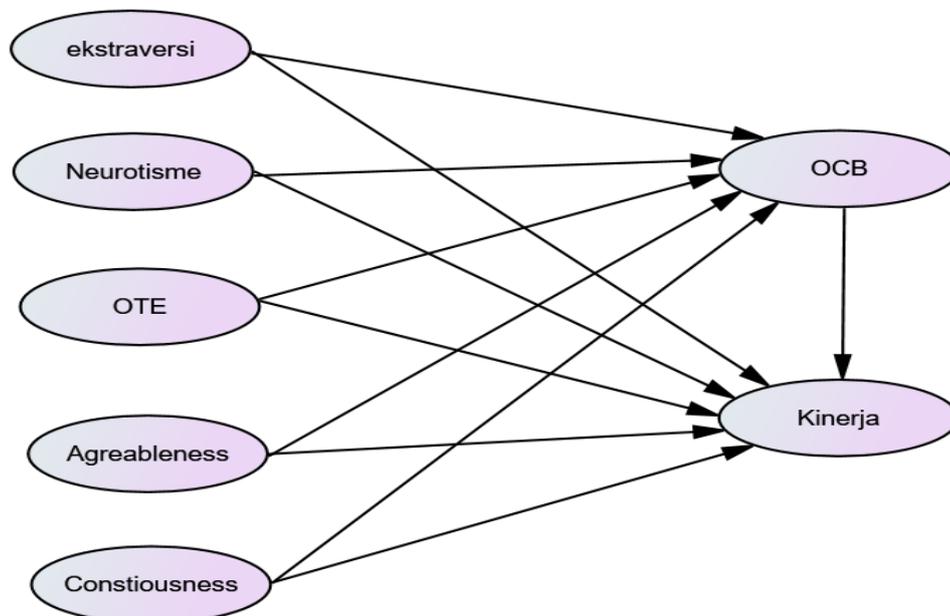
Selain kepribadian, hal turut mempengaruhi kinerja yaitu perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational citizenship behavior* atau OCB adalah perilaku extra role yang tidak termasuk dalam tugas pokok dan fungsi seorang pegawai. Menurut Robbins & Judge (2008), perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak

menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Penelitian Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja studi pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu menunjukkan bahwa OCB secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja perawat. Begitu pula halnya hasil penelitian Eeman Basu, dkk, tentang *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries the Mediating Rule of Social Capital* menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan gambar kerangka pemikiran penelitian seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar. 3.1



3.2 Hipotesis

Berdasarkan masalah, tujuan, kajian pustaka, dan kerangka teori maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Hipotesis 1** Ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 2** Neurotisme berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 3** *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan intervening *Organizational Citizenship Behavior*
- Hipotesis 4** *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 5** *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 6** Ekstraversi berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 7** Neurotisme berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 8** *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

- Hipotesis 9** *Agreabelnes* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 10** *Conscientiousnes* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan
- Hipotesis 11** Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pedoman kerja penelitian agar dapat berjalan efektif dan efisien. Desain penelitian menurut Indrawati (Syaiful Bahri: 2018) adalah cetak biru yang dilakukan peneliti terkait perumusan masalah, pengumpulan, pengukuran, pengolahan, dan analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian sehingga tujuan penelitian tercapai.

Menurut Sekaran (Syaiful Bahri : 2018) desain penelitian dapat dilihat paling tidak berdasarkan tujuan penelitian, lokasi penelitian, tipe investigasi, keterlibatan peneliti, berdasarkan waktu pelaksanaan, dan berdasarkan cara pengolahan data.

Rencana Penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi pedahuluan, melakukan studi literatur dan penelitian terdahulu, dokumentasi dan menganalisis data yang terkait dengan pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif , yaitu sebuah proses yang memungkinkan peneliti membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis tersebut (Fredinand : 2011). Sedangkan menurut Sugiono (2015) berpendapat bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Selain itu, Penelitian ini bertujuan memberi penjelasan kausalitas antara variabel yang dianalisis melalui pengujian hipotesa.

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan bertempat di Jl. A. P. Pettarani No. 59 Makassar dari bulan Januari 2019.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (Saiful Bahri : 2018) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau hal hal menarik dan selajutnya peneliti ingin menginvestigasi dan membuat opini. Dalam Penelitian ini populasi yang dimaksud yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 342 Orang.

4.3.2 Sampel

Menurut Furchan (Saiful Bahri : 2018) sampel merupakan sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati. Selain itu menurut Sekaran (2006) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi. Jadi dapat di katakan bahwa sampel merupakan sebagian atau perwakilan dari dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki.

Adapun teknik pemilihan sampel yang dilakukan yaitu dengan metode Stratified Random Sampling (Sampel Random Berdasarkan Strata). Teknik ini dilakukan dengan cara terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu dari elemen-elemen populasi (Saiful Bahri :2018). Karakteristik sampel yang digunakan

dalam penelitian adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berstatus sebagai pns baik yang bekerja di UPT maupun di Instansi Pusat Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan dan telah bekerja minimal 2 tahun serta memiliki grade jabatan antara grade 6 sampai dengan grade 9.

Besarnya sampel memiliki peranan penting dalam interpretasi hasil *Structural Equational Modeling* (SEM). Prosedur estimasi yang paling sering digunakan pada SEM adalah *maximum likelihood* (ML). Sampel yang besar dalam SEM akan membuat distribusi data multivariat cenderung normal, hasil estimasi juga stabil serta menghilangkan dampak dari banyaknya data yang hilang (*missing data*). Menurut Minto (2016) agar hasil metode ML dianggap valid maka dianjurkan jumlah sampel sebesar 100-200. Begitu pula menurut Loehlin (1998) Ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk mengurangi bias pada pada semua jenis estimasi SEM adalah 200. Dengan pertimbangan tersebut maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 200 sampel.

Untuk memutuskan bagaimana melakukan alokasi sampel total ke dalam berbagai strata, maka dilakukan teknik stratifikasi proporsional yaitu pengambilan sampel untuk setiap strata sebanding dengan jumlah populasi pada masing-masing strata. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 tentang proses pengambilan sampel stratifikasi proporsional berikut:

Tabel 4.1
Proses Pengambilan Sampel Stratifikasi Proporsional

Strata	Anggota Populasi	Persentasi %	Sampel Proporsional
1	2	3	4 = (3 x 200)
Dinas	165	48,2	96
UPT Seroja	23	6,7	13
UPT Inangmatutu	39	11,4	23
UPT Nirannuang	19	5,6	11
UPT Mattirodeceng	37	10,8	22
UPT Mappakasunggu	34	9,9	20
UPT Makkareso	25	7,3	15
Jumlah	342	100	200

4.4 Jenis dan Sumber Data

4.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dari hasil kuisisioner.

4.4.2 Sumber Data

Terdapat dua sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Sumber data Primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek penelitian melalui kuisisioner yang di berikan kepada responden, sedangkan data skunder diperoleh dari hasil observasi dan studi dokumentasi dari dokumen-dokumen atau laporan yang diterbitkan oleh Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan yang memiliki kaitan dengan penelitian.

4.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi terkait penelitian ini, data primer dari penelitian ini didapatkan dari pengisian kuisisioner penelitian. Kuisisioner ini memuat pertanyaan yang dibagikan kepada sample dengan menggunakan

skala pengukuran likert, dimana jawaban dari pertanyaan tersebut terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan sangat tidak setuju.

4.6 Variabel dan Defenisi Operasional

4.6.1 Variabel

Variabel berasal dari kata *vary* dan *able* yang artinya “berubah” dan “dapat”, jadi variabel berarti dapat berubah atau bervariasi. Variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik berwujud (tangible) maupun tidak berwujud (intangible).

1) Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan tipe variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain (Saiful Bahri :2018). Pada Penelitian ini variabel bebas yang diteliti yaitu :

- a) Ekstraversi (X1)
- b) Neurotisme (X2)
- c) Keterbukaan (X3)
- d) Keramahan (X4)
- e) Kesadaran (X5)

2) Variabel Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat , karena adanya variabel bebas (Saiful Bahri :2018). Sedangkan Menurut Sugiono (2015) variabel dependen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Penelitian ini variabel terikat yang dimaksud adalah Kinerja.

3) Variabel Intervening

Variabel intervening atau variabel antara merupakan variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen menjadi menjadi hubungan yang tidak langsung (Syaiful Bahri : 2018). Variabel intervening pada penelitian ini adalah *Organisational Citizenship Behavior* (Prilaku Kewargaan Organisasi)

4.6.2 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah penjelasan defenisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Operasional adalah penentuan construct sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Peneliti perlu menetapkan cara pengukuran variabel tersebut agar dapat memperoleh nilai yang tepat untuk variabel tersebut. Proses penentuan ukuran suatu variabel tersebut dikenal dengan operasionalisasi variabel dan merupakan jembatan yang menghubungkan conceptual-theoritical level dengan empirical-observational level (Saiful Bahri : 2018).

Tabel. 4. 2

Variabel , Defenisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Ekstravesi	Ekstraversion dimensi kepribadian yang mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi, dan kapasitas untuk kegembiraan, Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005),	1. Interaksi Interpersonal 2. Kegembiraan	Skala Likert
Neurotisme	merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif. (Suhandiah : 2017)	1. Tingkat Stres 2. Tingkat Emosional	Skala Likert

Keterbukaan	dimensi yang mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman. (Suhandiah : 2017)	1. Imajinatif 2. Inovatif	Skala Likert
Keramahan	Agreeableness yaitu faktor dimana individu cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. (Suhandiah : 2017)	1. Keramahan 2. Toleransi	Skala Likert
Kesadaran	dimensi yang menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi (Suhandiah : 2017).	1. Tekun 2. Teratur	Skala Likert
Organizational Citizenship Behavior	perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins : 2008)	1. Kepatuhan 2. Loyalitas 3. Partisipasi	Skala Likert
Kinerja	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2002).	1. Kuantitas Hasil Kerja 2. Kualitas Hasil Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert

4.7 Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, yaitu sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi . Pertanyaan atau pernyataan dalam kuisioner tersebut diukur menggunakan skala likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono : 2015). Jawaban dari responden bersifat kualitatif kemudian dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pernyataan atau pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala liker sebagai berikut : skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Namun sebelum kuisioner tersebut digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas.

4.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Menurut Arikunto (Saiful Bahri : 2018) Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tinglat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Butir Butir pertanyaan dalam kuisioner merupakan instrument (alat) ukur yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuisioner harus diukur validitasnya. Pada pengujian validitas ini dipergunakan perhitungan korelasi *Product Moment Pearson*. Setelah penelitian sesungguhnya dilakukan maka pengujian validitas konstruk perlu dilakukan kembali. Keakuratan suatu indikator dalam mengukur konstruk tertentu dalam analisis SEM dapat diamati melalui beberapa hal, yaitu :

- a. Koefisien estimasi (λ) atau disebut loading factor dari suatu indikator terhadap konstruk tertentu yang besarannya ditunjukkan oleh

Standardized regression weight. Koefisien ini dinyatakan valid bila lamda atau *loading factor* $\geq 0,40$ (Ferdinand : 2014)

- b. Bobot faktor (*regression weight*), dianalisis dengan menggunakan uji-t terhadap *regression weight* yang dihasilkan suatu model. Bila nilai t dari *regression weight (critical ratio)* $> 1,98$ ($\alpha 0,05$), maka dinyatakan valid.
- c. Propabilitas (p), dimana indikator yang memiliki nilai propabilitas $\leq 0,05$ menunjukkan indikator valid.

Sedangkan Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuisisioner. Tujuannya adalah untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Saiful Bahri : 2018). reliabilitas konsistensi internal suatu instrumen dinyatakan reliable jika koefisien *alpha* lebih dari 0,06 (Malhotra, 2010:49).

4.9 Teknis Analisis Data

4.9.1 Analisis Kuantitatif Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian (Ferdinand : 2011). Pada Penelitian ini data yang berhasil dihimpun dan diverifikasi kelengkapannya akan diolah menggunakan program SPSS.

Pengolahan SPPSS akan menghasilkan distribusi frekuensi statistic rata-rata dan angka indeks. Distribusi frekuensi akan digunakan untuk menggambarkan jawaban responden atas berbagai item variabel yang diteliti. Kemudaian statistic rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti dari sekelompok tertentu. Dan terakhir yaitu angka indeks digunakan

untuk mengetahui derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti.

4.9.2 Analisis Statistika Inferensial (SEM)

Menurut Saiful Bahri (2018) Teknis analisis statistika inferensial mempelajari tata cara penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data yang ada dalam suatu bagian dari populasi tersebut (sampel). Dengan kata lain statistika inferensial berhubungan dengan dugaan populasi dan pengujian hipotesis dari suatu data.

Teknik analisis inferensial yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM (Struktural Equational Modeling) dengan aplikasi program AMOS (Analysis of Moment Structural) versi 23. Alasan mendasari digunakan SEM (AMOS) adalah studi ini menggunakan variabel laten yang diukur melalui indikator, kemudian SEM merupakan salah satu Teknik analisis multivariat yang memungkinkan dilakukan analisis serangkaian dari beberapa variabel laten secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik. Serta alasan terakhir penggunaan SEM yaitu tujuan penelitian ini ingin menguji dan menjelaskan fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, variabel-variabel yang dianalisis mengidentifikasi adanya pengaruh antar variabel yang saling berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu keterkaitan pengaruh antar variabel ini perlu diuji kembali untuk membuktikan hipotesis penelitian. Untuk itu perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap kelayakan model setara dengan analisis konfirmatori, uji parameter

yang diestimasi setra regresi, dan menentukan jalur dominan pengaruhnya setara dengan analisis path (Hair et al : 2010).

Adapun langkah-langkah pembentukan model SEM dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengembangan Model Berbasis Konsep dan Teori

Untuk membuat model, peneliti harus melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya, tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan. Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. Perlu dipahami bahwa pada dasarnya SEM adalah "*confirmatory technique*", sehingga SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui penelitian empirik, bukan untuk membentuk teori kausalitas (Ferdinan:2014).

b. Mengkonstruksi diagram jalur

Model teoritis telah di bangun pada tahap pertama, selanjutnya akan digambarkan dalam sebuah path diagram sehingga mempermudah peneliti melihat hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan tapi dalam SEM hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam sebuah path diagram dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi.

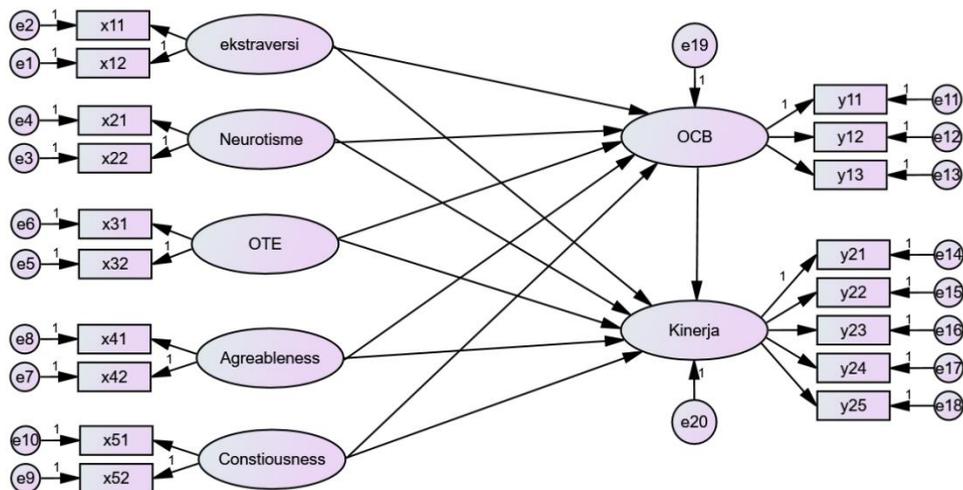
Pada pemodelan SEM, peneliti akan bekerja dengan "konstruk" atau "faktor" yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup

untuk menjelaskan berbagai hubungan. Konstruk dalam diagram path dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu :

- 1) Konstruk eksogen yang dikenal juga sebagai *sources variable* atau *independent variable* yang tidak diprediksi oleh variable yang lain dalam model
- 2) Konstruk endogen, merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya.

Model jalur antar variabel yang dianalisis pada penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar berikut:

Gambar 4.1
Pengembangan Diagram Jalur



c. Mengkonversi diagram jalur ke dalam model struktural

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mengkonversi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan yang terdiri dari :

1) Persamaan Struktural (*Structural equationl*)

Persamaan ini untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Berdasarkan kerangka model hubungan antar variabel 4.1 di atas, maka model matematis yang dibangun dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y_1 = f (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5)$$

$$\text{Sehingga } Y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + \mu_1$$

$$Y_2 = f (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 + Y_1)$$

$$\text{Sehingga } Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 Y_1 + \mu_2$$

Dimana :

X_1 = Kepribadian Ekstraversi

X_2 = Kepribadian Neuroticism

X_3 = Kepribadian *Opennes to Experinces*

X_4 = Kepribadian *Agreeableness*

X_5 = Kepribadian *Conscientiousness*

Y_1 = *Organizational Citizenship Behavior*

Y_2 = Kinerja

α = Parameter yang akan ditaksir dan μ_1 adalah error untuk term Y_1

β = Parameter yang akan ditaksir dan μ_2 adalah error untuk term Y_2

2) Persamaan model pengukuran (*Measurement model*)

Peneliti dalam membuat persamaan model pengukuran hanya melibatkan indikator dari pengukur konstruk. Persamaan ini harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk atau variabel.

d. Memilih Matriks Input

Data pengolahan SEM menggunakan matriks varian/kovarian sebagai input data untuk estimasi yang dilakukan. Inilah menjadi perbedaan SEM dengan teknik-teknik multivariat lainnya. Pengelolaan tool Amos pada metode SEM bukanlah pada data individual tetapi pada pola hubungan antar responden. Matriks varian/kovarian digunakan karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel berbeda. Matriks kovarian umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai hubungan, sebab bila menggunakan matriks korelasi sebagai input, standart eror yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat (Minto : 2016). Hair dkk (2006) juga menyarankan agar peneliti menggunakan matriks varian/kovarian pada saat pengujian teori untuk memvalidasi hubungan-hubungan kausalitas karena lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi.

Teknik estimasi yang tersedia dalam AMOS adalah sebagai berikut (Minto : 2016):

- a. *Unweight Least Square Estimation (ULS)*
- b. *Scale Free Least Square Estimation (SLS)*
- c. *Asymptotically Distribution-Free Estimation (ADF)*
- d. *Maximum Likelihood Estimation (ML)*
- e. *Generalized Least Square Estimation (GLS)*

Pemilihan teknik estimasi berdasarkan pada jumlah sampel yang digunakan, berikut akan diuraikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Memilih Teknik Estimasi

Pertimbangan	Teknik yang dapat dipilih	Keterangan
Bila ukuran sampel adalah kecil (100-200) dan asumsi normalitas dipenuhi	ML	ULS dan SLS biasanya tidak menghasilkan uji X^2 , karena itu tidak menarik perhatian peneliti.
Bila asumsi normalitas dipenuhi dan ukuran sampel sampai dengan antara 200-500.	ML atau GLS	Bila ukuran Sampel kurang dari 500 hasil GLS cukup Baik
Bila asumsi normalitas kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

e. Menilai masalah identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut (Minto : 2016):

- 1) Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negatif
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
- 3) Standar error untuk satu atau beberapa koefisien sangat besar
- 4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0,9).

Tool Amos dapat mengatasi langsung bila terjadi problem identifikasi, bila estimasi tidak dilakukan, maka program akan memberikan pesan pada monitor komputer mengenai kemungkinan sebab-sebab mengapa program tidak melakukan estimasi. Salah satu solusi untuk problem identifikasi adalah dengan memberikan lebih banyak *constraint* pada model yang dianalisis atau dengan mengurangi konstruk (Minto:2011).

f. Evaluasi *Goodness of fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi data yang digunakan terkait pemenuhan asumsi-asumsi SEM, yaitu:

1) Ukuran Sampel

Menurut Hair, et al yang dikutip Ferdinand (2002) ukuran sampel (data observasi) yang sesuai adalah antara 100-200, sampel yang dianalisis sebagai input adalah 100 sampel.

2) Pengujian Normalitas Data

Model SEM apabila diestimasi dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* mempersyaratkan dipenuhinya asumsi normalitas. Uji normalitas yang paling mudah adalah dengan mengamati *skewness value*. Bila nilai yang dihitung lebih besar dari \pm

2,58 berarti kita dapat menolak asumsi normalitas pada tingkat 0,01 (1%). Nilai kritis lainnya yang umum digunakan adalah nilai kritis sebesar $\pm 1,96$ yang berarti bahwa asumsi normalitas ditolak pada signifikansi 0,05 (5%) (Minto : 2016)

3) Evaluasi Atas Outliers

Outliers adalah observasi yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi. (Minto : 2016). Outliers dapat terjadi karena kesalahan prosedur, keadaan yang benar-benar khusus, hal tertentu yang tidak diketahui penyebabnya. Outliers diuji dengan menggunakan kriteria jarak mahalnobis pada tingkat $P < \alpha = 0,001$. Jarak mahalnobis dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan. Bila mahalnobis $>$ nilai χ^2 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,001$ maka dikategorikan telah terjadi multivariat outliers.

4) Pengujian Multikolinearitas data

Asumsi atas multikolinearitas dan singularitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarians. Determinan yang sangat kecil mengidentifikasi adanya multikolinearitas dan singularitas sehingga data tidak dapat digunakan untuk menganalisis yang sedang dilakukan. Program AMOS 22 telah menyediakan fasilitas *warning* apabila terdapat indikasi multikolinearitas dan singularitas. Bila benar-benar terjadi multikolinearitas dan singularitas data, treatment yang dapat adalah mengeluarkan variabel yang menyebabkan terjadinya multikolinearitas dan singularitas dan kemudian ciptakan sebuah

composite variabel lalu gunakan untuk analisis selanjutnya (Minto : 2016).

5) Pengujian Linearitas Data

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang digunakan merupakan model linier., yaitu bila terjadi peningkatan atau penurunan variasi pada kriterium diikuti secara konsisten oleh peningkatan atau penurunan pada prediktor sehingga pola hubungannya membentuk garis lurus. Dikatakan memenuhi syarat linearitas jika scatter plot data bertebaran dan mengikuti garis trend linear. Bila asumsi-asumsi ini telah terpenuhi maka dilanjutkan evaluasi goones of fit yang dijabarkan pada tabel berikut (Minto Waluyo :2016):

Tabel 4.4
Goodness of fit Indices

<i>Goodnes of fit Indices</i>	<i>Cut-Off Value</i>
<i>X² Chi Square</i>	<i>Diharapkan Kecil</i>
Probabilitas	≥ 0,05
CMIN/DF	≤ 2,00
RMSEA	≤ 0,08
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,90
TLI	≥ 0,95
CFI	≥ 0,95

g. Interpretasi dan Modifikasi Model

Intrepretasi hasil pengujian hipotesis dengan cara melakukan sintesa teori dan hasil penelitian empiris guna penarikan kesimpulan. Setelah tahapan-

tahapan diatas dilakukan, dapat diketahui apakah model cukup baik atau terdapat model-model yang tidak memenuhi syarat. Setelah model diestimasi, residualnya harus kecil atau mendekati nol (0) dan distribusi frekuensi covarians residual harus bersifat simetriks.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1 Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki lingkup bidang tugas dalam urusan kesejahteraan sosial. Dinas Sosial mempunyai tugas menurunkan angka populasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) pada 24 Kabupaten/Kota. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi:

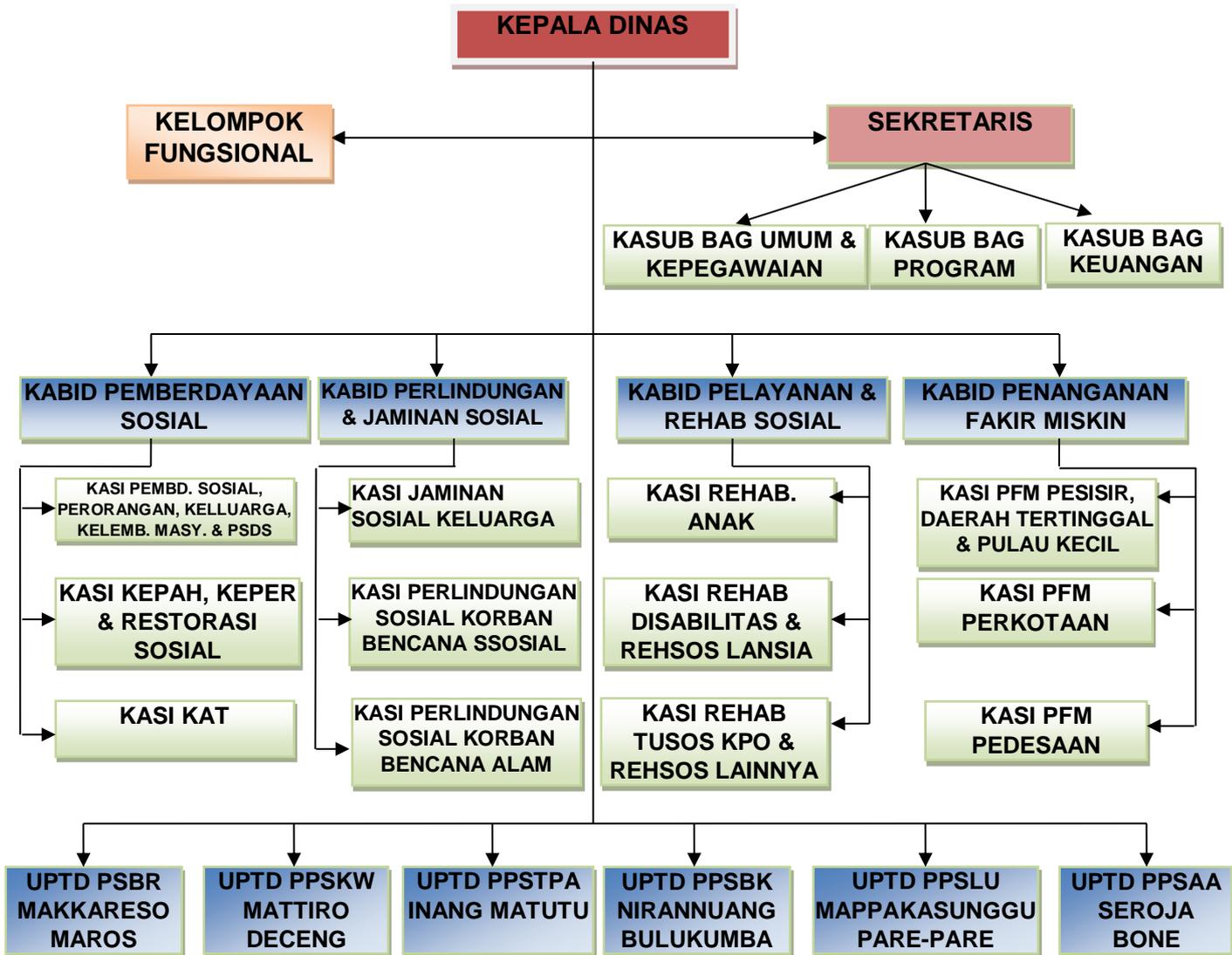
- a. Penyusunan Kebijakan Teknis di bidang Sosial, meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- b. Penyelenggaraan urusan sosial dan pelayanan umum di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial serta Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang sosial meliputi Bidang Pemberdayaan Sosial Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial dan Bidang Informasi dan Sumber Daya Sosial.
- d. Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

5.1.2 Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan didukung unsur organisasi yang terdiri dari :

- a. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusun program dalam lingkungan Dinas Sosial.
- b. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pengawasan dan pengendalian bencana alam, bencana sosial, tindak kekerasan dan pekerja migran, sumber dana sosial serta jaminan kesejahteraan sosial.
- c. Bidang Rehabilitasi Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
- d. Bidang Pemberdayaan Sosial yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan Pemberdayaan Sosial Perorangan, Keluarga, Kelembagaan Masyarakat dan PSDS, Pelestarian Nilai Kepahlawanan Keperintisan, Kejuangan Dan Kesetiakawanan Sosial serta Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil (KAT)
- e. Bidang Penanganan Fakir Miskin yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penanganan fakir miskin pedesaan, perkotaan dan fakir miskin pesisir, daerah tertinggal dan pulau-pulau kecil

Gambar 5.1
Struktur Organisasi



5.2 Karakteristik Responden

Pada Penelitian ini akan menjelaskan karakteristik dari responden yang diperoleh melalui kuisisioner penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan ruang, dan grade jabatan (klasifikasi jabatan). Adapun gambaran yang diperoleh mengenai masing-masing karakteristik responden penelitian dijelaskan secara terperinci di bawah ini.

5.2.1 Jenis Kelamin

Pada Penelitian ini jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok berjenis kelamin laki-laki dan kelompok berjenis kelamin perempuan. Karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	111	55,5
Perempuan	89	44,5
Total	200	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 200 responden yang diteliti, sebanyak 111 orang atau 55,5% adalah laki-laki sedangkan sebanyak 89 orang atau 44,5% adalah perempuan.

5.2.2 Usia

Pada deskripsi umur/usia responden peneliti ingin memaparkan rentang usia dari responden pada penelitian in, sehingga dapat menjadi gambaran dasar usia dari pegawai pada Dinas Sosial Prov Sul-Sel, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Usia Responden

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
< 29 tahun	33	16,5
30-39 Tahun	71	35,5
40-49 Tahun	73	36,5
>50 Tahun	23	11,5
Total	200	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur <29 tahun sebanyak 33 orang atau 16,5%, kemudian usia antara 30-39 tahun sebanyak 71 orang atau 35,5%, usia 40-49 tahun sebanyak 73 orang atau 36,5% dan usia >50 tahun sebanyak 23 orang atau 11,5%.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 40-49 tahun dengan jumlah sebanyak 73 orang. Usia tersebut merupakan usia yang tergolong produktif bagi pegawai dimana pada usia tersebut mereka telah memiliki banyak pengalaman kerja dan juga masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan tugas.

5.2.3 Pendidikan Terakhir

Pada deskripsi pendidikan terakhir, peneliti ingin memaparkan latar belakang pendidikan dari responden penelitian ini, sehingga dapat menjadi gambaran tingkat pendidikan pegawai yang ada di Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan yang dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	0	0
SMA	70	35,5
D3	19	9,5
S1/D4	91	40,5
S2	20	10
S3	0	0
Total	200	100

Sumber Data diolah, 2020

Karakteristik responden hasil penelitian berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 70 orang atau 35,5%,

lulusan D3 sebanyak 19 orang atau 9,5%, lulusan S1/D4 sebanyak 91 orang atau 45,5% dan lulusan S2 sebanyak 20 orang atau 10%.

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah S1/D4/berpendidikan tinggi, dengan demikian dapat memberikan gambaran tentang wawasan pegawai yaitu semakin tinggi pendidikan akan semakin luas wawasan dan pengalamannya.

5.2.4 Masa Kerja

Pada deskripsi masa kerja responden, peneliti ingin memaparkan lama masa kerja dari responden, sehingga dapat menjadi gambaran seberapa lama responden telah bekerja sebagai pegawai negeri sipil yang di jabarkan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 5.4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<9 tahun	79	39,5
10-19 tahun	81	40,5
20-29 tahun	30	15
>30 tahun	10	5
Total	200	100

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari 9 tahun yaitu sebanyak 79 orang atau 39,5%, yang memiliki masa kerja antara 10-19 tahun sebanyak 81 orang atau 40,5%, yang memiliki masa kerja sebanyak 20-29 tahun sebanyak 30 orang atau 15% serta yang memiliki masa kerja >30 tahun sebanyak 10 orang atau 5%. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa semakin lama

orang bekerja maka semakin terampil dan baik hasil kerjanya apabila didukung dengan faktor pendidikan.

5.3 Analisis Karakteristik Variabel

Analisis statistik deskriptif menginterpretasikan nilai mean indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran indikator yang membangun konstruk penelitian. Analisis ini dapat mengamati tingkat persepsi responden terhadap kuisioner.

Dasar Interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Steven Jr (2004) seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.5 Interpretasi Skor Item Variabel

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 – 1,8	Sangat Rendah
2	1,9 – 2,6	Rendah
3	2,7 – 3,4	Cukup
4	3,5 – 4,2	Tinggi
5	4,3 – 5	Sangat Tinggi

Sumber : Modifikasi dari Steven, Jr (2004)

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden maka dapat ditentukan nilai skor rata-rata masing masing indikator dari variabel penelitian. Selanjutnya uraian analisis deskriptif dari masing-masing dari variabel yang diteliti dijabarkan sebagai berikut:

5.3.1 Variabel Ekstraversi

Menurut Costa dan McCrae (Pervin, Cervone & John:2005), Ekstraversi dimensi kepribadian yang mengukur jumlah dan intensitas dari interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan untuk stimulasi, dan kapasitas untuk

kegembiraan. Dalam dunia kerja kita tidak terlepas dari interaksi dengan sesama rekan kerja. Untuk mengukur variabel kinerja pada penelitian ini maka digunakan dua indikator yaitu hubungan interpersonal dan tingkat kegembiraan dalam berinteraksi. Adapun persepsi responden tentang ekstrasversi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6 Frekuensi Variabel Ekstrasversi

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Hubungan Interpersonal											
X11.1	103	51,5	93	46,5	4	2,0	0	0,0	0	0,0	4,50
X11.2	49	24,5	115	57,5	32	16,0	3	1,5	1	0,5	4,04
X11.3	60	30,0	117	58,5	21	10,5	2	1,0	0	0,0	4,18
Kapasitas untuk Kegembiraan											
X12.4	65	32,5	117	58,5	17	8,5	0	0,0	1	0,5	4,23
X12.5	71	35,5	116	58,0	12	6,0	1	0,5	0	0,0	4,29
Rata -Rata Nilai											4,25

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel ekstrasversi dengan capaian mean sebesar 4,25. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki nilai kepribadian ekstrasversi yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki hubungan interpersonal dan kapasitas kegembiraan yang sangat tinggi. Indikator hubungan interpersonal pada X11.1 merupakan indikator yang paling dominan berdasarkan tanggapan responden dengan mean sebesar 4,50. Kondisi ini disebabkan tingginya jawaban sangat setuju yaitu 51,5%, kemudian

responden yang menjawab setuju sebesar 46,5% dan yang menjawab cukup setuju sebesar 2%.

Variabel Ekstraversi dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Hubungan interpersonal. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,24 yang menggambarkan kesenangan responden dalam berinteraksi atau berbicara dengan teman/rekan kerja, perilaku menyenangkan responden terhadap rekan kerja, dan perilaku mudah bergaul tergolong sangat tinggi.
- b. Kapasitas untuk kegembiraan. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,26 yang menggambarkan keceriaan, dan semangat responden dalam bekerja tergolong sangat tinggi.

5.3.2 Variabel Neurotisme

Menurut Suhandiah (2017) Neurotisme merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif. Variabel Neurotisme pada penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu tingkat stres dan tingkat emosional. Persepsi responden tentang neurotisme dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Frekuensi Variabel Neurotisme

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tingkat Penanganan Stres											
X21.6	57	28,5	121	60,5	19	9,5	3	1,5	0	0,0	4,16
X21.7	28	14,0	129	64,5	36	18,0	7	3,5	0	0,0	3,89
X21.8	39	19,5	132	66,0	25	12,5	4	2,0	0	0,0	4,03

Stabilitas Emosional											
X22.9	49	24,5	124	62,0	24	12,0	3	1,5	0	0,0	4,10
X22.10	38	19,0	129	64,5	32	16,0	1	0,5	0	0,0	4,02
Rata -Rata Nilai											4,01

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel neurotisme dengan capaian mean sebesar 4,01. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kepribadian neurotisme yang tergolong tinggi. Indikator tingkat penanganan stress pada X21.6 merupakan indikator yang dominan berdasarkan tanggapan responden dengan nilai mean sebesar 4,10. Penanganan Stres yang baik menandakan bahwa pegawai Dinas Sosial mampu menanganani tekanan-tekanan dalam pekerjaan sehingga dapat menangani permasalahan dan tekanan yang dapat memicu timbulnya stress ketika bekerja. Kondisi ini disebabkan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 28,5%, kemudian yang menjawab setuju sebesar 60,5%, selain itu yang menjawab cukup setuju sebesar 9,5% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 1,5%.

Variabel neurotisme dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Tingkat Penanganan Stres. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 3,96 yang menggambarkan kepribadian responden yang cenderung tenang, kuat ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, dan tidak mudah stress ketika menghadapi banyak pekerjaan, tergolong tinggi.
- b. Stabilitas emosional. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,06 yang menggambarkan kepribadian responden yang tidak mudah

tersinggung, dan tidak mudah emosi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan tergolong tinggi.

5.3.3 Variabel *Oppenes to Experinces*

Menurut Suhandiah (2017) dimensi yang mengelompokan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru. Variabel *Oppenes to Experinces* pada penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu imajinatif dan Inovasi. Presepsi responden terhadap *Oppenes to Experinces* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8 Frekuensi Variabel *Oppenes to Experinces*

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Imajinatif											
X31.14	34	17,0	124	62,0	40	20,0	2	1,0	0	0,0	3,95
X31.15	53	26,5	119	59,5	26	13,0	2	1,0	0	0,0	4,12
Inovatif											
X32.11	51	25,5	124	62,0	25	12,5	0	0,0	0	0,0	4,13
X32.12	22	11,0	133	66,5	44	22,0	1	0,5	0	0,0	3,88
X32.13	64	32,0	120	60,0	15	7,5	1	0,5	0	0,0	4,24
Rata -Rata Nilai											4,05

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Oppenes to Experinces* dengan capaian mean sebesar 4,05. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kepribadian variabel *Oppenes to Experinces* adalah tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

responden memiliki kepribadian keterbukaan akan hal-hal yang baru. Indikator Inovatif pada X32.13 merupakan indikator yang dominan membentuk variabel *Openness to Experiences* dengan nilai mean sebesar 4.24. Inovasi merupakan hal yang sangat di butuhkan dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang mempunyai daya inovasi yang tinggi dapat membantu organisasi tempat ia bekerja untuk tetap eksis dengan cara selalu mengikuti perkembangan agar tidak tergerus oleh zaman. Kondisi ini disebabkan sebanyak 32% responden menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 60% responden menjawab setuju, selain itu 7,5% responden menjawab cukup setuju dan hanya 0,5% yang menjawab tidak setuju.

Variabel *Openness to Experiences* dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Imajinatif. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,03 yang menggambarkan responden mempunyai kepribadian yang imajinatif, tingkat penasaran terhadap pekerjaan yang baru yang tergolong tinggi.
- b. Inovatif. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,06 yang menggambarkan responden memiliki kepribadian yang kreatif dalam bekerja, gemar melakukan inovasi serta terbuka mengenai pengetahuan atau informasi yang baru yang tergolong tinggi.

5.3.4 Variabel *Agreeableness*

Menurut Suhandah (2017) *Agreeableness* yaitu faktor dimana individu cenderung lebih lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Variabel *Agreeableness* pada penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu keramahan dan toleransi. Persepsi responden tentang *agreeableness* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Frekuensi Variabel *Agreablenes*

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Keramahan											
X41.16	99	49,5	94	47,0	7	3,5	0	0,0	0	0,0	4,46
X41.17	40	20,0	107	53,5	42	21,0	11	5,5	0	0,0	3,88
X41.18	41	20,5	121	60,5	38	19,0	0	0,0	0	0,0	4,02
Toleransi											
X42.19	80	40,0	113	56,5	6	3,0	1	0,5	0	0,0	4,36
X42.20	87	43,5	106	53,0	7	3,5	0	0,0	0	0,0	4,40
Rata -Rata Nilai											4,25

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Data di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Agreablenes* dengan capaian nilai mean sebesar 4,25. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kepribadian *agreableness* yang tergolong sangat tinggi. Indikator *Keramahan* pada X41.16 merupakan indikator yang dominan membentuk variabel *agreableness* dengan nilai mean sebesar 4,46. Indikator *keramahan* yang sangat baik menandakan bahwa sikap ramah para pegawai ketika bekerja. Dengan adanya sikap ramah yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan dampak yang baik terhadap hubungan kepada sesama rekan kerja ketika melakukan suatu pekerjaan. Kondisi ini disebabkan tingginya jawaban sangat setuju responden yaitu sebesar 49,5%, kemudian jawaban setuju sebesar 47%, dan jawaban cukup setuju hanya 3,5%.

Variabel *Agreablenes* dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Keramahan. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,12 yang menggambarkan bahwa responden memiliki perilaku ramah, mudah percaya terhadap orang lain serta dermawan yang tinggi.
- b. Toleran. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,38 yang menggambarkan responden memiliki perilaku toleran dan bersahabat yang sangat tinggi.

5.3.5 Variabel *Conscientiousnes*

Menurut Suhandiah (2017) dimensi yang menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi. Variabel *Conscientiousnes* pada penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu tekun dan teratur. Presepsi responden tentang *conscientiousnes* dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.10 Frekuensi Variabel *Conscientiousnes*

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tekun											
X51.21	48	24,0	124	62,0	26	13,0	2	1,0	0	0,0	4,09
X51.22	54	27,0	121	60,5	25	12,5	0	0,0	0	0,0	4,15
X51.23	49	24,5	126	63,0	25	12,5	0	0,0	0	0,0	4,12
Teratur											
X52.24	37	18,5	121	60,5	37	18,5	5	2,5	0	0,0	3,95
X52.25	65	32,5	124	62,0	11	5,5	0	0,0	0	0,0	4,27
Rata -Rata Nilai											4,11

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel conscientiousnes dengan capaian mean sebesar 4,11. Gambar tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kepribadian conscientiousnes tergolong tinggi. Indikator Keteraturan pada X52.25 merupakan indikator yang dominan dalam membentuk variabel conscientiousnes dengan nilai mean yaitu sebesar 4,27. Sifat tekun yang dimiliki oleh pegawai akan sangat menunjang kinerja dari pegawai tersebut dan akan berdampak pada hasil kerja. Kondisi ini disebabkan sebanyak 32,5% responden menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 62% responden menjawab setuju dan sebanyak 5,5% responden menjawab cukup setuju.

Variabel *Conscientiousnes* dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Tekun. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4.12 yang menggambarkan bahwa responden memiliki perilaku ketelitian, pekerja keras dan gigih dalam bekerja yang tergolong tinggi.
- b. Keteraturan. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4.11 yang menggambarkan bahwa responden memiliki perilaku tepat waktu dan taat aturan yang tergolong tinggi.

5.3.6 Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Robbins (2008) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB dikatakan baik apabila para pegawai melakukan kegiatan diluar tupoksinya tanpa mengharapkan imbalan namun memberikan manfaat kepada organisasi. Variabel OCB pada penelitian ini terdiri dari tiga

indikator yaitu kepatuhan, loyalitas dan partisipasi. Persepsi responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11 Frekuensi Variabel OCB

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kepatuhan											
Y11.26	65	32,5	116	58,0	19	9,5	0	0,0	0	0,0	4,23
Y11.27	75	37,5	112	56,0	13	6,5	0	0,0	0	0,0	4,31
Y11.28	68	34,0	127	63,5	5	2,5	0	0,0	0	0,0	4,32
Loyalitas											
Y12.29	37	18,5	123	61,5	40	20,0	0	0,0	0	0,0	3,99
Y12.30	70	35,0	118	59,0	12	6,0	0	0,0	0	0,0	4,29
Y12.31	73	36,5	116	58,0	11	5,5	0	0,0	0	0,0	4,31
Partisipasi											
Y13.32	60	30,0	122	61,0	18	9,0	0	0,0	0	0,0	4,21
Y13.33	47	23,5	117	58,5	36	18,0	0	0,0	0	0,0	4,06
Y13.34	36	18,0	123	61,5	41	20,5	0	0,0	0	0,0	3,98
Rata -Rata Nilai											4,19

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan capaian mean sebesar 4,19. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tergolong tinggi. Indikator kepatuhan pada Y11.28 merupakan indikator yang dominan membentuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai mean sebesar 4,32. Aspek kepatuhan ditandai dengan semua kegiatan telah sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku serta para pegawai menjalankan semua pekerjaan yang diberikan kepada mereka walaupun pekerjaan tersebut tidak termasuk ke dalam job desk mereka. Kondisi ini disebabkan jawaban sangat setuju

responden sebesar 34%, kemudian 63,5 % reponden menjawab setuju dan 2,5% responden menjawab cukup setuju.

Variabel Organizational Citizenship Behavior dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Kepatuhan. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,29 yang menggambarkan responden memiliki perilaku patuh terhadap aturan tempat kerja, tidak pernah menolak apapun pekerjaan yang diperintahkan selama tidak menyalahi aturan serta perilaku berlaku jujur dalam melaksanakan tugas tergolong sangat tinggi.
- b. Loyalitas. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,20 yang menggambarkan responden memiliki perilaku mengutamakan pekerjaan, senang memberikan bantuan dalam pekerjaan dan loyal terhadap atasan yang tergolong tinggi.
- c. Partisipasi. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,08 yang menggambarkan responden memiliki perilaku senang menyumbangkan ide dan gagasan, berpran aktif dalam memberikan masukan, dan tutur hadit dalam setiap pertemuan yang tergolong tinggi.

5.3.7 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja saat ini selalu menjadi tolak ukur keberhasilan dari suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh hasil kerja yang baik pula.

Variabel kinerja pada penelitian ini terdiri dari lima indikator yaitu : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Presepsi responden tentang kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12 Frekuensi Variabel Kinerja

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas Hasil Kerja											
Y21.35	40	20,0	144	72,0	16	8,0	0	0,0	0	0,0	4,12
Y21.36	19	9,5	114	57,0	67	33,5	0	0,0	0	0,0	3,76
Kualitas Hasil Kerja											
Y22.37	54	27,0	130	65,0	16	8,0	0	0,0	0	0,0	4,19
Y22.38	46	23,0	140	70,0	14	7,0	0	0,0	0	0,0	4,16
Ketepatan Waktu											
Y23.39	37	18,5	133	66,5	30	15,0	0	0,0	0	0,0	4,04
Y23.40	40	20,0	131	65,5	29	14,5	0	0,0	0	0,0	4,06
Kehadiran											
Y24.41	39	19,5	120	60,0	41	20,5	0	0,0	0	0,0	3,99
Y24.42	37	18,5	133	66,5	30	15,0	0	0,0	0	0,0	4,04
Kemampuan bekerja sama											
Y25.43	68	34,0	125	62,5	7	3,5	0	0,0	0	0,0	4,31
Y25.44	62	31,0	128	64,0	10	5,0	0	0,0	0	0,0	4,26
Rata -Rata Nilai											4,09

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja dengan capaian mean sebesar 4,09. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja tergolong tinggi. Indikator Kemampuan bekerja sama pada Y25.43 merupakan indikator yang dominan membentuk variabel kinerja dengan nilai mean sebesar 4,31. Kemampuan bekerja sama menunjukkan kemampuan pegawai dalam

bersosialisasi dan membangun hubungan intrapersonal untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan bekerjasama diukur dengan terjaganya hubungan baik dengan rekan kerja serta kerja sama yang dilakukan dengan baik dan juga terjalannya komunikasi dengan baik. Kondisi ini disebabkan responden menjawab sangat setuju sebesar 34%, kemudian responden menjawab setuju sebesar 62,5%, dan 3,5 % menjawab cukup setuju.

Variabel Kinerja dapat diuraikan pada masing-masing indikator berdasarkan persepsi responden sebagai berikut:

- a. Kuantitas Hasil Kerja. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 3,94 yang menggambarkan bahwa kuantitas hasil kerja responden tergolong tinggi. Dimana Responden dapat memenuhi target hasil kerja atau bahkan melampaui target yang diberikan oleh instansi tempat bekerja
- b. Kualitas Hasil Kerja. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,18 yang menggambarkan bahwa kualitas hasil kerja tergolong baik. Dimana responden dapat meminimalisi kesalahan dan bekerja sesuai standar yang telah diterapkan pada instansi tempat bekerja.
- c. Ketepatan Waktu. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,05 yang menggambarkan bahwa responden memiliki ketetapan waktu yang tergolong tinggi. Dimana responden mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekan tanpa menunda-nunda dan dapat selesai tepat waktu.
- d. Kehadiran. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,01 yang menggambarkan tingkat kehadiran responden tergolong tinggi. Dimana responden selalu hadir tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor pada waktu kerja tanpa alasan yang jelas.
- e. Kemampuan bekerja sama. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 4,28 yang menggambarkan bahwa responden memiliki kemampuan

bekerjasama yang tergolong tinggi dimana responden responden senang bekerja bersama-sama dengan rekan kerjanya dan sering memberikan bantuan terhadap rekan kerja.

5.4 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS maka disimpulkan bahwa secara statistik instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel. Selengkapnya hasil rekapitulasi uji validitas dan reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13 Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Nilai Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Ekstraversi				
X11.1	0,631	Valid	0,813	Reliabel
X11.2	0,796			
X12.3	0,800			
X12.4	0,839			
X12.5	0,703			
Neurotisme				
X21.6	0,771	Valid	0,833	Reliabel
X21.7	0,767			
X21.8	0,753			
X22.9	0,758			
X22.10	0,827			
Oppenens to Experinces				
X31.11	0,754	Valid	0,794	Reliabel
X31.12	0,710			
X32.13	0,795			
X32.14	0,776			
X32.15	0,672			
Agreableness				
X41.16	0,737	Valid	0,792	Reliabel
X41.17	0,649			
X41.18	0,674			
X42.19	0,724			
X42.20	0,736			

Conscientiousnes				
X51.21	0,785	Valid	0,840	Reliabel
X51.22	0,829			
X51.23	0,815			
X52.24	0,785			
X52.25	0,689			
Organizational Citizenship Behavior				
Y11.1	0,720	Valid	0,861	Reliabel
Y11.2	0,665			
Y11.3	0,670			
Y12.4	0,590			
Y12.5	0,759			
Y12.6	0,623			
Y13.7	0,737			
Y13.8	0,720			
Y13.9	0,712			
Kinerja				
Y21.1	0,671	Valid	0,869	Reliabel
Y21.2	0,627			
Y22.3	0,643			
Y22.4	0,724			
Y23.5	0,699			
Y23.6	0,753			
Y24.7	0,661			
Y24.8	0,667			
Y25.9	0,632			
Y25.10	0,710			

Sumber : Data Diolah (2020)

Berasarkan data di atas maka dapat dinyatakan seluruh butir pertanyaan telah valid. Hal ini didasarkan pada nilai *corrected item* yang lebih dari 0,30. Begitu pula halnya dengan reabilitas konstruk/variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpa pada keseluruhan variabel bernilai lebih besar dari 0,60.

5.5 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah analisis dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan

independen, yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas multivariat sebesar $17,556 >$ dari $\pm 2,58$, sehingga untuk membuat data berdistribusi normal dilakukanlah evaluasi terhadap outlier dengan mengidentifikasi responden yang dianggap sebagai outlier dengan memperhatikan nilai mahalanobis pada masing-masing responden yang terlampir pada lampiran 5.

Setelah melakukan evaluasi terhadap outlier maka data telah menunjukkan nilai distribusi sebesar $2,419 <$ dari $\pm 2,58$ sehingga data telah berdistribusi normal dan dapat diikutkan pada tahap analisis berikutnya.

5.6 Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten

Setelah melakukan uji validasi dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan analisis goodness of fit atau model fit dengan kriteria seperti GFI (*Goodness of fit index*), Adjusted GFI (AGFI), Tucker Lewis Index (TLI), CFI (*Comparative of fit index*), dan RMSEA baik untuk model individual maupun model lengkap, *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

5.6.1 Model Variabel Ekstraversi dan Neurotisme

Hasil uji CFA variabel Ekstraversi dan neurotisme terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terlampir pada lampiran 4. Hasil uji konstruk variabel ekstraversi dan neurotisme dievaluasi berdasarkan *goodnes of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang

menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5.14
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Uji CFA Variabel *Ekstraversi* dan *Neurotisme*

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
X ² Chi Square	(0,05: DF 1 = 3,84146)	0,072 < 3,84146	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,788	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,072	Baik
GFI	≥ 0,90	1,000	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,997	Baik
TLI	≥ 0,95	1,019	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel *goodnes of fit indices* di atas menunjukkan bahwa model pengukuran variabel ekstraversi dan neurotisme telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Secara umum hal ini dapat menjelaskan bahwa model tersebut menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang digunakan sebagai indikator dari variabel ekstraversi dan neurotisme dapat diamati dari nilai loading factor atau koefisien lamda (λ) dan tingkat signifikansinya yang mencerminkan masing-masing sebagai indikator dari ekstraversi dan neurotisme tampak pada tabel berikut :

Tabel 5.15 Loading Faktor (λ) Pengukuran Variabel Ekstraversi dan Neurotisme

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Prob. (p)	Keterangan
Ekstraversi				
X11	0,865	10,725	0,000	Signifikan
X12	0,878	Fix	Fix	Signifikan
Neurotisme				
X21	0,845	10,098	0,000	Signifikan
X22	0,866	Fix	Fix	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2020

Loading faktor (λ) pengukuran variabel ekstraversi dan neurotisme pada tabel di atas menunjukkan hasil uji terhadap pengukuran variabel ekstraversi dan neurotisme dari setiap indikator yang menjelaskan kosntruk, khususnya variabel laten maka semua indikator dapat diikuti dalam analisis berikutnya.

5.6.2 Model Variabel Oppenes to Experiances dan Agreeableness

Hasil uji CFA variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreeableness* terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terlampir pada lampiran 4. Hasil uji konstruk variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreeableness* dievaluasi berdasarkan *goodnes of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5.16

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Uji CFA Variabel *Oppenes to Experinces* dan *Agreablenes*

Goodness of Fit Indices	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
X ² Chi Square	(0,05: DF 1 = 3,84146)	0,168 < 3,84146	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,682	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,168	Baik
GFI	≥ 0,90	0,999	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,993	Baik
TLI	≥ 0,95	1,024	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel *goodnes of fit indices* di atas menunjukkan bahwa model pengukuran variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness* telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Secara umum hal ini dapat menjelaskan bahwa model tersebut menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang digunakan sebagai indikator dari variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness* dapat diamati dari nilai loading factor atau koefisien lamda (λ) dan tingkat signifikansinya yang mencerminkan masing-masing sebagai indikator dari variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness* tampak pada tabel berikut :

Tabel 5. 17 Loading Faktor (λ) Pengukuran Variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness*

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Prob. (p)	Keterangan
Oppenes to Experinces				
X31	0,776	8,063	0,000	Signifikan
X32	0,930	Fix	Fix	Signifikan
Agreableness				
X41	0,854	6,796	0,000	Signifikan
X42	0,772	Fix	Fix	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2020

Loading faktor (λ) pengukuran variabel variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness* pada tabel di atas menunjukkan hasil uji terhadap pengukuran variabel *Oppennes to Experinces* dan *Agreableness* dari setiap indikator yang menjelaskan kosntruk, khususnya variabel laten maka semua indikator dapat diikutkan dalam analisis berikutnya.

5.6.3 Model Variabel *Conscientiousnes* dan *OCB*

Hasil uji CFA Variabel *Conscientiousnes* dan *OCB* terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terlampir pada lampiran 4. Hasil uji konstruk Variabel *Conscientiousnes* dan *OCB* dievaluasi berdasarkan *goodnes of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selnjutnya.

Tabel 5.18

**Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Uji CFA Variabel
Conscientiousnes dan OCB**

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 Chi Square	(0,05: DF 3 = 7,81472)	5,825 < 7,81472	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,120	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,942	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,983	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,914	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,980	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,994	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,085	Marginal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel *goodnes of fit indices* di atas menunjukkan bahwa model pengukuran Variabel *Conscientiousnes* dan OCB telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Secara umum hal ini dapat menjelaskan bahwa model tersebut menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang digunakan sebagai indikator dari Variabel *Conscientiousnes* dan OCB dapat diamati dari nilai loading factor atau koefisien lamda (λ) dan tingkat signifikansinya yang mencerminkan masing-masing sebagai indikator dari Variabel *Conscientiousnes* dan OCB tampak pada tabel berikut :

Tabel 5.19 Loading Faktor (λ) Pengukuran Variabel

Conscientiousnes dan OCB

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Prob. (p)	Keterangan
Conscientiousness				
X51	0,926	11,881	0,000	Signifikan
X52	0,851	Fix	Fix	Signifikan
OCB				
Y11	0,887	Fix	Fix	Signifikan
Y12	0,881	13,371	0,000	Signifikan
Y13	0,782	11,015	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2020

Loading faktor (λ) pengukuran Variabel Conscientiousnes dan OCB pada tabel di atas menunjukkan hasil uji terhadap pengukuran Variabel Conscientiousnes dan OCB dari setiap indikator yang menjelaskan kosntruk, khususnya variabel laten maka semua indikator dapat diikuti dalam analisis berikutnya.

5.6.4 Model Variabel Kinerja

Hasil uji CFA Variabel Kinerja terhadap model secara keseluruhan (overall) yang terlampir pada lampiran 4. Hasil uji konstruk Variabel Kinerja dievaluasi berdasarkan *goodnes of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

Tabel 5 20
Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* Uji CFA Variabel Kinerja

Goodness of Fit Indices	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
X ² Chi Square	(0,05: DF 5 = 11,070)	4,672 < 11,070	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,457	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	0,934	Baik
GFI	≥ 0,90	0,986	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,959	Baik
TLI	≥ 0,95	1,002	Baik
CFI	≥ 0,95	1,000	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Baik

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel *goodnes of fit indices* di atas menunjukkan bahwa model pengukuran Variabel Kinerja telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Secara umum hal ini dapat menjelaskan bahwa model tersebut menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang digunakan sebagai indikator dari Variabel Kinerja dapat diamati dari nilai loading factor atau koefisien lamda (λ) dan tingkat signifikansinya yang mencerminkan masing-masing sebagai indikator dari Variabel Kinerja tampak pada tabel berikut :

Tabel 5.21 Loading Faktor (λ) Pengukuran Variabel Kinerja

Indikator Variabel	Loading Factor (λ)	Critical Ratio	Prob. (p)	Keterangan
Kinerja				
Y21	0,743	Fix	Fix	Signifikan
Y22	0,825	9,203	0,000	Signifikan
Y23	0,809	9,036	0,000	Signifikan
Y24	0,792	8,649	0,000	Signifikan
Y25	0,758	8,395	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah, 2020

Loading faktor (λ) pengukuran Variabel Kinerja pada tabel di atas menunjukkan hasil uji terhadap pengukuran Variabel Kinerja dari setiap indikator yang menjelaskan kosntruk, khususnya variabel laten maka semua indikator dapat diikutkan dalam analisis berikutnya.

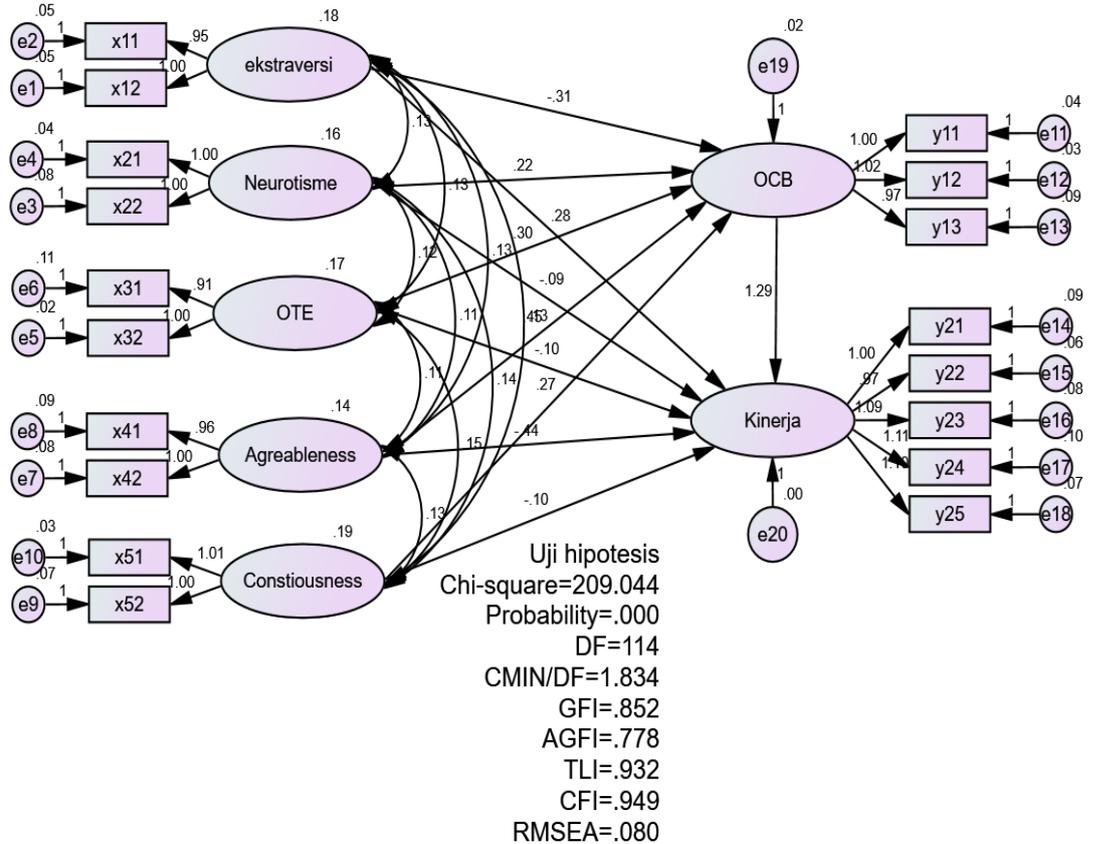
5.7 Uji Goodnes of Fit Model

5.7.1 Uji Sturctural Equation Modelling (SEM) Full Mode Tahap Awal

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan (*Structural Equation Model /SEM*) *reggesion weight* dengan nilai minimum 0,2 secara absolut. Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memeiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria fit terdiri dari : 1) derajat bebas (*degree of fredom*) harus positif dan 2) non signifikan *Chi-square* yang disyaratkan ($p \geq 0,05$). Kemudian *incrimental fit* di atas 0,90 yaitu GFI (*good of fit index*), *Adjusted GFI* (AGFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *The Minimum Sample Disparency Function* (CMIN) dibagi dengan *degree of fredom* (DF) dan *Comparative Fit Index* (CFI) dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) yang rendah.

Model dikatakan baik atau bagus bila pengembangan model hipotesis secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil uji *Structural Equation Model* pada tahap awal secara lengkap dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5.2 Hasil Uji Tahap Awal



Berdasarkan gambar 5.2, maka dapat diketahui hasil dari indeks kesesuaian model (*goodness of fit*) yang disajikan pada Tabel di bawah ini. Selanjutnya nilai-nilai indeks ini akan dibandingkan dengan *cut-off value* dari masing-masing indeks. Indeks-indeks tersebut antara lain Indeks Chi-Square, indeks Probabilitas, indeks CMIN/DF, indeks RMSEA, indeks GFI, indeks AGFI, indeks TLI, dan indeks CFI. Sebuah model dikatakan baik apabila mempunyai indeks-indeks *goodness of fit* yang sesuai dengan yang disyaratkan oleh nilai kritis (*cut-off Value*).

Tabel 5.22
Goodnes of Fit dan Cut-off Value- Full Mode Tahap Awal

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Evaluasi Model	Keterangan
X ² Chi Square	(0,05: DF 114 = 139.920774)	209,044 > 139,920774	Marginal
Probabilitas	≥ 0,05	0,000	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	1,834	Baik
GFI	≥ 0,90	0,852	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,778	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,932	Marginal
CFI	≥ 0,95	0,949	Marginal
RMSEA	≤ 0,08	0.80	Marginal

Sumber : Data diolah, 2020

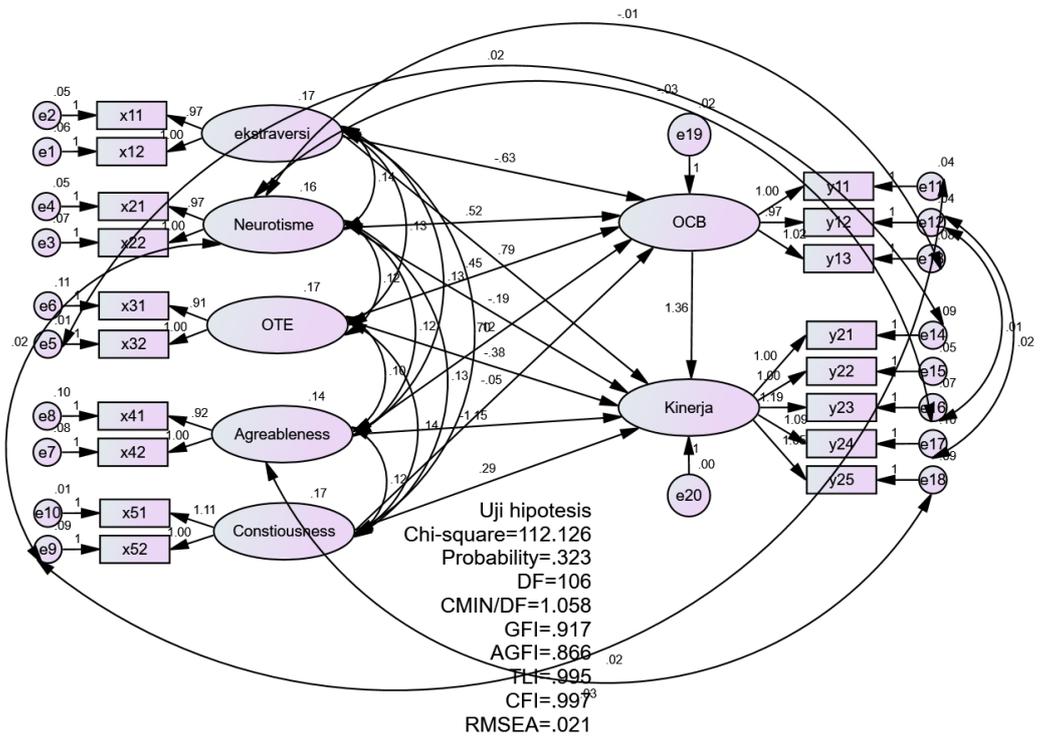
Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa model struktural pada *one step* masih belum layak digunakan dimana tujuh dari delapan kriteria goodness of indices masih belum memenuhi kriteria sehingga model ini belum layak untuk digunakan.

Maka dari itu, berdasarakan petunjuk dari *modification indices* pada program AMOS, kemudian dilakukanlah modifikasi model untuk memperbaiki model tahap awal sehingga dapat valid untuk pembuktian hipotesis. Modifikasi model hanya diutamakan pada korelasi antar item atau eror dan tidak memodifikasi jalur pengaruh.

5.7.2 Uji Structural Equation Modelling (SEM) Full Mode Tahap Akhir

Hasil uji model struktural *two step* keterkaitan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen terdiri dari ekstraversi, neurotisme, openness to experinces, agreeableness, conscientiousnes. Variabel endogen terdiri atas Organizational Citizenship Behavior, dan Kinerja yang secara lengkap disajikan pada gambar berikut:

Gambar 5.3 Uji Tahap Akhir



Hasil uji model struktural yang disajikan pada gambar di atas dievaluasi berdasarkan kriteria *goodnes of fit* pada tabel berikut yang disajikan dengan kriteria model serta nilai kritisnya (*cut-off Value*) yang memiliki kesesuaian data.

Tabel 5.23
 Goodnes of Fit dan Cut-off Value- Full Mode Tahap Akhir

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Evaluasi Model	Keterangan
X ² Chi Square	(0,05: DF 104 = 131,031)	112,126 < 131,031	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,323	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,058	Baik
GFI	≥ 0,90	0,917	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,866	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,995	Baik
CFI	≥ 0,95	0,997	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0.021	Baik

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil evaluasi model yang diajukan bahwa evaluasi model terhadap kosntruk secara keseluruhan sudah baik, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya. Dari tabel di atas menunjukkan nilai hasil yang sudah memenuhi kriteria fit sehingga model SEM tersebut sudah dapat digunakan.

5.8 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada sub bab ini, akan dipaparkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini yang terdiri dari 11 hipotesis baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen yaitu ekstraversi, neurotisme, oppenes to experinces, agreableness, dan conscientiousnes dan variabel endogen yaitu *organizational citizenship behavior* dan kinerja.

5.8.1 Pengaruh Langsung Ekstraversi, Neurotisme, *Oppenes to Experinces, Agreableness, Conscientiousnes* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja.

Hasil uji hipotesis hubungan antar variabel secara langsung (*dirrect effect*) menunjukkan bahwa dari sebelas hubungan langsung tidaksemua variabel memiliki pengaruh signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.24
Pengujian Pengaruh Langsung Variabel

Pengaruh Langsung antar Variabel		Direct Effect			
Independen	Dependen	Standar dized	CR	P-value	Keterangan
Ekstraversi (X1)	OCB (Y1)	-0,689	-2,705	0,007	Signifikan
Neurotisme (X2)	OCB (Y1)	0,556	3,471	0,000	Signifikan

Pengaruh Langsung antar Variabel		Direct Effect			
Independen	Dependen	Standar dized	CR	P-value	Keterangan
Oppenes to Experinces (X3)	OCB (Y1)	0,486	2,803	0,005	Signifikan
Agreableness (X4)	OCB (Y1)	0,683	2,653	0,008	Signifikan
Conscientiousnes (X5)	OCB (Y1)	-0,051	-0,281	0,779	Tidak Signifikan
Ekstraversi (X1)	Kinerja (Y2)	0,953	1,845	0,065	Tidak Signifikan
Neurotisme (X2)	Kinerja (Y2)	-0,225	-0,735	0,463	Tidak Signifikan
Oppenes to Experinces (X3)	Kinerja (Y2)	-0,463	-1,410	0,158	Tidak Signifikan
Agreableness (X4)	Kinerja (Y2)	-1,241	-2,282	0,022	Signifikan
Conscientiousnes (X5)	Kinerja (Y2)	0,357	1,338	0,181	Tidak Signifikan
OCB (Y1)	Kinerja (Y2)	1,505	3,489	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2020

5.8.2 Pengaruh Tidak langsung Ekstraversi, Neurotisme, *Oppenes to Experinces, Agreableness, Conscientiousnes* Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji hipotesis hubungan atau pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel Ekstraversi, Neurotisme, *Oppenes to Experinces, Agreableness, Conscientiousnes* Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel 5.25. Hasil perhitungan diolah dengan menggunakan kalkulator sobel test secara online.

Tabel 5.25.
Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Indirect Effect					
Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Variabel Endogen	Koefisien	P-Value	Keterangan
Ekstraversi	OCB	Kinerja	-1,038	0,019	Signifikan
Neurotisme	OCB	Kinerja	0,836	0,007	Signifikan
Oppenes to Experiences	OCB	Kinerja	0,731	0,016	Signifikan
Agreableness	OCB	Kinerja	1,027	0,031	Signifikan
Conscientiousnes	OCB	Kinerja	-0,077	0,760	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang mendeskripsikan *loading factor* pada model struktural, maka hubungan fungsional variabel eksogen dan endogen baik secara langsung maupun tidak langsung dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Ha-1 : Ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap OCB

Koefisien pengaruh ekstraversi terhadap OCB sebesar -0,689 dengan nilai kritis atau t sebesar $-2,705 > 1,960$ pada taraf p-value $0,007 < 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa pegawai dinas sosial memiliki kepribadian ekstraversi diikuti oleh peningkatan perilaku OCB yang baik dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis Ha-1 yang menyatakan bahwa ekstraversi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB pada Dinas Sosial Prov Sul-Sel **diterima**

b. Ha-2 : Neurotisme berpengaruh signifikan terhadap OCB

Koefisien pengaruh neurotisme terhadap OCB sebesar 0,556 dengan nilai kritis atau t sebesar $3,471 > 1,960$ pada taraf p-value $0,000 < 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa traits atau kepribadian neurotisme

berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa pegawai dinas sosial memiliki stabilitas emosional yang baik atau kepribadian neurotisme yang baik diikuti oleh peningkatan perilaku OCB dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis Ha-2 yang menyatakan bahwa neurotisme berpengaruh signifikan terhadap OCB pada Dinas Sosial Prov. Sul-Sel **diterima**.

c. Ha-3 : *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap OCB

Koefisien pengaruh *Openness to Experiences* terhadap OCB sebesar 0,486 dengan nilai kritis atau t sebesar 2,803 > 1,960 pada taraf p-value 0,005 < 0,05. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa dengan adanya kepribadian *Openness to Experiences* yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel diikuti oleh peningkatan perilaku OCB pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis Ha-3 yang menyatakan bahwa *Openness to Experiences* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB pada Dinas Sosial Prov. Sul-Sel **diterima**.

d. Ha-4 : *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap OCB

Koefisien pengaruh *Agreeableness* (keramahan) terhadap OCB sebesar 0,683 dengan nilai kritis atau t sebesar 2,653 > 1,960 pada taraf p-value 0,008 < 0,05. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap OCB secara langsung. Ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel memiliki kepribadian yang ramah atau *Agreeableness* diikuti oleh peningkatan perilaku OCB pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini

maka hipotesis Ha-4 yang menyatakan bahwa *Agreeableness* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB pada Dinas Sosial Prov. Sul-Sel **diterima**.

e. Ha-5 : Conscientiousnes berpengaruh signifikan terhadap OCB

Koefisien pengaruh *Conscientiousnes* terhadap OCB sebesar -0,051 dengan nilai kritis atau t sebesar $-0,281 < 1,960$ pada taraf p-value $0,779 > 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *Conscientiousnes* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa dengan adanya pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel memiliki kepribadian *Conscientiousnes* atau ketekunan tidak diikuti oleh peningkatan perilaku OCB pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis Ha-5 yang menyatakan bahwa *Conscientiousnes* signifikan terhadap OCB pada Dinas Sosial Prov. Sul-Sel **ditolak**.

f. Ha-6 : Ekstraversi berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja

Koefisien pengaruh langsung ekstraversi terhadap kinerja sebesar 0,953 dengan nilai kritis atau t sebesar $1,845 < 1,960$ pada taraf p-value $0,065 > 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa secara langsung ekstraversi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti bahwa pegawai dinas sosial memiliki kepribadian ekstraversi dan tidak diikuti oleh peningkatan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

Lain halnya dengan Koefisien pengaruh tidak langsung ekstraversi terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebesar -1,038 pada taraf p-value $0,019 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung

kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Ini berarti OCB mampu memediasi pengaruh antara kepribadian ekstraversi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis Ha-6 ekstraversi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja **ditolak** sedangkan ekstraversi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja **diterima**.

g. Ha-7 : Neurotisme berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja

Koefisien pengaruh neurotisme terhadap kinerja sebesar $-0,225$ dengan nilai kritis atau t sebesar $-0,735 < 1,960$ pada taraf p -value $0,463 > 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa secara langsung kepribadian neurotisme berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa pegawai dinas sosial memiliki stabilitas emosional yang baik atau kepribadian neurotisme yang baik namun tidak diikuti oleh peningkatan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

Namun lain halnya Koefisien pengaruh secara tidak langsung neurotisme terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebesar $0,836$ pada taraf p -value $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian neurotisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Ini berarti OCB mampu memediasi pengaruh antara kepribadian neurotisme terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis Ha-7 Neurotisme berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja **ditolak** sedangkan neurotisme berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja **diterima**

h. Ha-8 : *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja

Koefisien pengaruh *Openness to Experiences* terhadap kinerja sebesar -0,463 dengan nilai kritis atau t sebesar $-1,410 < 1,960$ pada taraf p-value $0,158 > 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to Experiences* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa dengan adanya kepribadian *Openness to Experiences* yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel tidak diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

Namun berbeda dengan Koefisien pengaruh secara tidak langsung *Openness to Experiences* terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebesar 0,731 pada taraf p-value $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Ini berarti OCB mampu memediasi pengaruh antara kepribadian *Openness to Experiences* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis Ha-8 *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja **ditolak** sedangkan *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja **diterima**

i. Ha-9 : Agreeableness berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja

Koefisien pengaruh langsung Agreeableness (keramahan) terhadap kinerja sebesar -1,241 dengan nilai kritis atau t sebesar $-2,282 < 1,960$ pada taraf p-value $0,022 < 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa

kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel memiliki kepribadian yang ramah atau *Agreeableness* diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

Berbeda halnya dengan Koefisien pengaruh tidak langsung *Agreeableness* terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebesar 1,027 pada taraf $p\text{-value } 0,031 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Ini berarti OCB mampu memediasi pengaruh antara kepribadian *Agreeableness* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis Ha-9 *Agreeableness* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja **diterima**.

j. Ha-10 : Conscientiousnes berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja

Koefisien pengaruh *Conscientiousnes* terhadap Kinerja sebesar 0,357 dengan nilai kritis atau t sebesar $1,338 < 1,960$ pada taraf $p\text{-value } 0,181 > 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *Conscientiousnes* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti bahwa pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel memiliki kepribadian *Conscientiousnes* atau ketekunan namun tidak diikuti oleh peningkatan kinerja dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan.

Begitu pula dengan Koefisien pengaruh secara tidak langsung *Conscientiousnes* terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebesar -0,077 pada taraf $p\text{-value } 0,760 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepribadian *Conscientiousnes* berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai melalui OCB. Ini berarti OCB tidak mampu memediasi pengaruh antara kepribadian *Conscientiousnes* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis Ha-110 *Conscientiousnes* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja **ditolak**.

k. Ha-11: OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Koefisien pengaruh langsung *OCB* terhadap Kinerja sebesar 1,505 dengan nilai kritis atau t sebesar $3,489 > 1,960$ pada taraf p-value $0,000 < 0,05$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *OCB* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Ini berarti bahwa pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel memiliki perilaku *OCB* yang baik diikuti oleh peningkatan Kinerja pegawai dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap konstan. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis Ha-11 yang menyatakan bahwa *OCB* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Prov. Sul-Sel **diterima**.

5.9 Pembahasan

Bagian ini menguraikan dan menganalisis secara teoritik hasil triangulasi antara analisis deskriptif, fakta pengamatan dan data sekunder. Hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen, baik hubungan secara langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh variabel intervening dan diuji melalui pengolahan statistik.

5.9.1 Pengaruh Ekstraversi terhadap OCB Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel ekstraversi secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap perilaku *OCB* pegawai Dinas Sosial

Prov. Sul-Sel. Kontribusi langsung variabel ekstrasversi terhadap OCB berpengaruh signifikan, Hasil ini menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstrasversi yang diantaranya meliputi hubungan interpersonal pegawai dan Kapasitas untuk kegembiraan pegawai tergolong tinggi dan mempengaruhi perilaku OCB pegawai Dinas Sosial dalam bekerja,

Menurut John Ivancevich, dkk (2017) orang yang memiliki kepribadian ekstrasversi yang tinggi akan senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja dan akan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi sosial yang tinggi. Sehingga dengan adanya hubungan interpersonal dengan rekan kerja akan senantiasa memberikan bantuan kepada teman kerja. Oleh karena itu kepribadian ekstrasversi merupakan prediktor yang baik bagi OCB pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Studi ini sejalan dengan hasil penelitian Fadhil Alinurda Magfironsyah dan Ahyar Yuniawan (2019) dengan judul Analisa Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga) bahwa ekstrasversi yang merupakan dimensi dari Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap OCB Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Begitu pula dengan penelitian Fasya Rohmana dan Reny Yuniasanti (2017) berjudul Analisis Dimensi Ekstrasversi dan Dimensi Conscientiousness (Big Five Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior yang menunjukkan bahwa dimensi ekstrasversi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Namun Studi ini tidak sejalan dengan studi empirik sebelumnya yang dilakukan oleh Salwa dan Rinandita Wikasari (2017) dengan judul Hubungan

Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan OCB Pegawai PT Amarta Karya (Persero) Bekasi, bahwa tidak signifikannya hubungan atau pengaruh ekstraversi terhadap OCB Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi.

5.9.2 Pengaruh Neurotisme terhadap OCB Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Neurotisme secara empirik berpengaruh signifikan terhadap OCB Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian Neurotisme diikuti oleh peningkatan perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sul-Sel. Berdasarkan hasil penelitian, indikator stabilitas emosional yang dimiliki pegawai tergolong tinggi sehingga hal inilah yang mempengaruhi perilaku OCB pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel. Kemampuan dalam mengelola emosi akan senantiasa membuat rileks dan nyaman dalam bekerja sehingga membuat pegawai akan patuh dan loyal terhadap perintah ataupun tugas yang diberikan. Maka dari itu, kepribadian neurotisme merupakan prediktor yang baik bagi OCB pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ria Lestari Pangastuti (2018) berjudul Pengaruh Kepribadian The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior bahwa neurotisme yang merupakan dimensi dari Kepribadian Lima Besar atau Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Namun hal ini tidak relevan dengan penelitian Salwa dan Rinandita Wikasari (2017) dengan judul Hubungan Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan OCB Pegawai PT Amarta Karya (Persero) Bekasi, bahwa tidak

signifikannya hubungan atau pengaruh Neurotisme terhadap OCB Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi.

5.9.3 Pengaruh *Opennes to Experinces* terhadap OCB Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Oppenes to Experinces* secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa kepribadian *Opennes to Experinces* yang baik akan diikuti oleh peningkatan Perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial.

Berdasarkan hasil penelitian, pegawai dinas sosial memiliki perilaku yang kreatif dan inovatif sehingga mempengaruhi perilaku OCB. Dengan adanya perilaku kreatif dan inovatif yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai untuk senantiasa memberikan bantuan kepada rekan kerja, karena dengan memberikan bantuan kepada rekan kerja akan menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Hal ini juga dapat dilihat dari karakteristik responden bahwa masa kerja pegawai masih banyak yang kurang dari 9 tahun, hal ini mendorong pegawai untuk senantiasa memberikan bantuan kepada rekan kerja untuk mendapatkan pengalaman kerja, kemudian masih banyaknya responden yang berusia <29 tahun sampai dengan 39 tahun, dimana pada usia tersebut merupakan usia produktif dalam bekerja dan akan senantiasa selalu berkreasi dan berinovasi agar dapat memperlihatkan kemampuan mereka kepada atasan. Hal tersebut dijelaskan oleh Murray (A. Supratiknya :2010) salah satu tipe kebutuhan manusia menurut Murray yaitu ekshibisi (sikap menonjolkan diri).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fadhil Alinurda Magfironsyah dan Ahyar Yuniawan (2019) dengan judul Analisi Hubungan Big Five Personality

dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga) bahwa *Openness to Experiences* yang merupakan dimensi dari Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap OCB Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Namun studi ini tidak sejalan dengan penelitian Salwa dan Rinandita Wikasari (2017) dengan judul Hubungan Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan OCB Pegawai PT Amarta Karya (Persero) Bekasi, bahwa *Openness to Experiences* memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap OCB Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi.

5.9.4 Pengaruh *Agreeableness* terhadap OCB Pegawai Dinas Sosial

Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Agreeableness* secara empirik ternyata berpengaruh signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa kepribadian *Agreeableness* yang baik akan diikuti oleh peningkatan Perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial.

Berdasarkan hasil penelitian, pegawai dinas sosial memiliki perilaku yang ramah dan toleransi terhadap rekan kerja. Perilaku tersebut akan mendorong pegawai dengan senang hati untuk membantu rekan kerja ketika menghadapi permasalahan. Dan perilaku toleransi yang tinggi senantiasa akan patuh terhadap aturan dan perintah atasan walaupun hal tersebut bukan merupakan dari job deskripsi mereka.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Organ et al (Ilmih : 2018) yang menyebutkan bahwa salah satu aspek penting dalam *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *Sportsmanship* atau Perilaku toleransi yang diperlihatkan karyawan saat

keadaan perusahaan kurang ideal tanpa mengajukan keberatan. Perilaku ini mendukung adanya iklim positif dalam pekerjaan karena adanya perilaku lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadhil Alinurda Magfironsyah dan Ahyar Yuniawan (2019) dengan judul Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga) bahwa *Agreeableness* yang merupakan dimensi dari Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap OCB Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Begitu Pula dengan penelitian Ria Lestari Pangastuti (2018) berjudul Pengaruh Kepribadian The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior bahwa *Agreeableness* yang merupakan dimensi dari Kepribadian Lima Besar atau Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Namun Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Salwa dan Rinandita Wikasari (2017) dengan judul Hubungan Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan OCB Pegawai PT Amarta Karya (Persero) Bekasi, bahwa *Agreeableness* memiliki hubungan atau pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi.

5.9.5 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap OCB Pegawai Dinas

Sosial Prov. Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Conscientiousness* secara empirik ternyata berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Ini berarti bahwa kepribadian *Conscientiousness* yang baik tidak diikuti oleh peningkatan Perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beberapa pegawai dinas sosial memiliki kepribadian yang teliti, ulet/tekun dan sangat bersungguh-sungguh dalam bekerja atau fokus ketika bekerja namun ketekunan dan keuletan tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku ocb pegawai melainkan ketika mereka bekerja, mereka fokus terhadap pekerjaan mereka masing sehingga tidak dapat memberikan bantuan terhadap pekerjaan yang lain sehingga menyebabkan variabel *conscientiousnes* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB

Hal ini sejalan dengan penelitian Salwa dan Rinandita Wikasari (2017) dengan judul Hubungan Kepribadian Big Five terhadap Pembentukan OCB Pegawai PT Amarta Karya (Persero) Bekasi, bahwa *Conscientiousnes* memiliki hubungan atau pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB Pegawai PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fasya Rohmana dan Reny Yuniasanti (2017) berjudul Analisis Dimensi Ekstraversi dan Dimensi *Conscientiousnes* (Big Five Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior yang menunjukkan bahwa dimensi *Conscientiousnes* berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Begitu pula hasil penelitian Fadhil Alinurda Magfironsyah dan Ahyar Yuniawan (2019) dengan judul Analisa Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga) bahwa *Conscientiousnes* yang merupakan dimensi dari Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap OCB Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga.

Serta penelitian Ria Lestari Pangastuti (2018) berjudul Pengaruh Kepribadian The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior bahwa *Conscientiousnes* yang merupakan dimensi dari Kepribadian Lima Besar atau Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.

5.9.6 Pengaruh Ekstraversi secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, pengaruh langsung variabel Ekstraversi secara empirik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian ekstraversi yang baik namun tidak diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian ekstraversi bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Merujuk pada hasil penelitian, dapat dilihat bahwa hubungan interpersonal pegawai dinas sosial sangat baik mengindikasikan seringnya terjadi interaksi antara pegawai di dinas sosial namun hal tersebut tidak mempengaruhi peningkatan hasil kinerja mereka. Peneliti berasumsi dengan dasar penelitian dan hasil observasi dilapangan bahwa hubungan interpersonal yang baik tersebut hanya sebatas hubungan interaksi biasa tanpa membahas masalah pekerjaan. Peneliti berkata demikian karena peneliti melihat di waktu luang beberapa pegawai saling berinteraksi di kantin kantor dinas sosial.

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Akbardin, Sujono dan Muhammad Masri (2019) berjudul Pengaruh Sikap Kepribadian (Big Five

Personality) terhadap penyuluh Pertanian yang menunjukkan bahwa kepribadian ekstrasversi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Begitu pula dengan penelitian I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, Imade Sadha Suardika, dan Igusti Ayu Nyoman Budiasih (2015) dengan judul Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor AKuntan Publik Provinsi Bali menunjukkan bahwa ekstrasversi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Prov. Bali.

Namun hasil penelitian ini sejalan atau relevan dengan penelitian Arif Tri Wicaksono (2016) berjudul Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT. Gresik Cipta Karya yang menunjukkan bahwa ekstrasversi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung variabel ekstrasversi terhadap kinerja pegawai melalui OCB menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini berarti bahwa perilaku OCB mampu memediasi pengaruh antara ekstrasversi dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani (2015) berjudul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun yang menemukan bahwa ekstrasversi sebagai dimensi dari *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi secara signifikan.

5.9.7 Pengaruh Neurotisme secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Neurotisme secara empirik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian neurotisme yang baik namun tidak diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian neurotisme bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola stabilitas emosi dan stres mereka dalam melakukan pekerjaan tergolong baik namun tidak diiringi dengan peningkatan kinerja yang signifikan, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan responden masih banyak merupakan lulusan SMA dan masa kerja < 9 tahun sehingga dalam hal kinerja terkadang melakukan kesalahan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Subhan Thaha Almuthahar (2014) berjudul Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu yang menunjukkan bahwa kepribadian lima besar atau Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Arif Tri Wicaksono dan Jun Surjanti (2016) dengan judul Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai Variabel mediasi Studi Pada PT. Gresik Cipta Karya yang menunjukkan bahwa neurotisme tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung variabel neurotisme terhadap kinerja pegawai melalui OCB menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan. Ini berarti bahwa perilaku OCB mampu memediasi pengaruh antara Neurotisme dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan.

Hal ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani (2015) berjudul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun yang menemukan bahwa Neurotisme sebagai dimensi dari *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi secara signifikan.

5.9.8 Pengaruh *Openness to Experiences* secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Openness to Experiences* secara empirik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian *Openness to Experiences* yang baik namun tidak diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian *Openness to Experiences* bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Kepribadian *Openness to Experiences* pada pegawai dinas sosial tergolong baik. Jadi dengan kata lain pegawai dinas sosial cenderung tertarik untuk selalu berimajinasi dan berinovasi dan tertarik terhadap hal yang baru namun dikarenakan masih kurangnya wadah untuk mendukung hal tersebut baik keterbatasan sarana dan prasarana atau bahkan anggaran sehingga

tidak memberikan dampak yang berarti bagi peningkatan kinerja. Temuan lapangan ini sesuai dengan pendapat Murray (A. Supratikna : 2010) mengatakan bahwa sesungguhnya imajinasi yang kreatif merupakan kepribadian yang paling kuat, dan merupakan aspek kepribadian yang kerap kali paling sedikit diberi kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslim Nasyroh dan Rinandita Wikansari (2017) yang berjudul Hubungan antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *Openness to Experiences* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Namun Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Akbardin, Sujono, dan Muammad Masri (2019) yang berjudul Pengaruh Sikap Kepribadian (Big Five Personality) terhadap Penyuluh Pertanian menunjukkan bahwa kepribadian *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Sedangkan untuk pengaruh secara tidak langsung variabel *Openness to Experiences* terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB menunjukkan hasil yang signifikan. Ini berarti bahwa perilaku OCB mampu memediasi pengaruh antara *Openness to Experiences* dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *Openness to Experiences* dapat memprediksi variabel kinerja bilamana dimediasi oleh variabel OCB

Hal ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani (2015) berjudul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun yang menemukan bahwa *Openness to*

Experiences sebagai dimensi dari *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi.

5.9.9 Pengaruh *Agreeableness* secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Agreeableness* secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian *Agreeableness* yang baik dan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian *Agreeableness* merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai dinas sosial memiliki kepribadian *Agreeableness* yang baik diiring dengan peningkatan kinerja, hal ini terlihat dari pengukuran kepribadian *Agreeableness* menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel terlalu berperilaku toleransi dan ramah terhadap orang lain ketika bekerja, hal tersebut menimbulkan kerjasama yang baik antar pegawai dalam bekerja dan kecenderungan pegawai untuk saling membantu satu sama lain sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat John M. Ivancevich, dkk (2007) *Agreeableness* merupakan suatu dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi prestasi pada pekerjaan di mana mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang penting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslim Nasyroh dan Rinandita Wikansari (2017) berjudul Hubungan antara kepribadian (Big Five Personality Model) dengan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa

keperibadian *Agreeableness* mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sri Suhandiah, Oktaviani dan Ayuningtyas (2017) berjudul Pengaruh Keperibadian terhadap Kinerja Individu (Pendekatan *Big Five Theory*) yang menunjukkan bahwa *Agreeableness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk pengaruh secara tidak langsung variabel *Agreeableness* terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB menunjukkan pengaruh signifikan. Ini berarti bahwa perilaku OCB mampu memediasi pengaruh antara *Agreeableness* dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *Agreeableness* dapat memprediksi variabel kinerja bilamana dimediasi oleh variabel OCB

Hal ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani (2015) berjudul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun yang menemukan bahwa *Agreeableness* sebagai dimensi dari *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi.

5.9.10 Pengaruh *Conscientiousness* secara langsung dan tidak

langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *Conscientiousness* secara empirik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian *Conscientiousness* yang baik namun tidak diikuti oleh peningkatan Kinerja

Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian *Conscientiousnes* bukan merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Robbin (2008), Sifat *Conscientiousnes* memiliki kekurangan walaupun nampaknya bahwa individu dengan sifat *conscientiousnes* yang begitu teratur dan terstruktur mengakibatkan individu tersebut tidak beradaptasi secara baik dengan konteks-konteks yang dinamis. Individu dengan karakteristik seperti berorientasi terhadap prestasi kerja. Mereka mengalami lebih banyak kesukaran daripada individu yang kurang berhati-hati/tidak memiliki kesadaran yang tinggi saat mempelajari keterampilan-keterampilan yang rumit di awal.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beberapa pegawai dinas sosial memiliki kepribadian yang teliti, ulet/tekun dan sangat bersungguh-sungguh dalam bekerja atau sangat fokus ketika bekerja namun dikarenakan ketelitian dan tingkat fokus mereka terhadap pekerjaan juga berimbas pada banyaknya waktu yang mereka habiskan untuk melakukan satu pekerjaan. Kemudian dari responden penelitian terdapat 79 orang pegawai yang memiliki masa kerja yang masih minim yakni <9 tahun mengakibatkan kualitas pekerjaan mereka belum tergolong baik, sebagaimana pendapat Robbins (2008) di atas mengatakan bahwa pada individu yang memiliki kepribadian *conscientiousnes* yang tinggi mengalami banyak kesukaran saat mempelajari keterampilan-keterampilan yang rumit di tahap awal pada saat bekerja atau dengan kata lain individu yang memiliki kepribadian *conscientiousnes* yang tinggi cenderung kurang adaptif. Sehingga hal tersebutlah yang mengakibatkan kepribadian *Conscientiousnes* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Sri Suhandiah, Oktaviani dan Ayuningtyas (2017) berjudul Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu (Pendekatan *Big Five Teory*) yang menunjukkan bahwa *Conscientiousnes* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneltian Arif Tri Wicaksono dan Jun Surjanti (2016) berjudul Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan sebagai Variabel Mediasi Studi Pada PT. Gresik Cipta Karya menunjukkan bahwa *Conscientiousnes* berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung variabel *Conscientiousnes* terhadap Kinerja Pegawai melalui OCB menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan Ini berarti bahwa prilaku OCB tidak mampu memediasi pengaruh antara *Conscientiousnes* dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sulawesi Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *Conscientiousnes* tidak dapat memprediksi variabel kinerja bilamana dimediasi oleh variabel OCB

Hal ini tidak sejalan dengan temuan hasil penelitian Desi Natalia Soepono, Veronika Agustini Srimulyani (2015) berjudul Analisis Pengaruh *The Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Perawat di RS. Santa Clara Madiun yang menemukan bahwa *Conscientiousnes* sebagai dimensi dari *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui OCB sebagai variabel pemediasi.

5.9.11 Pengaruh OCB terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov

Sul-Sel

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel *OCB* secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian perilaku *OCB* yang baik diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian *OCB* merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Prilaku *OCB* yang baik pasti akan menunjang kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan *OCB* merupakan perilaku extra role atau dengan kata lain pegawai melakukan pekerjaan lain di luar dari job deskripsi mereka yang mana pekerjaan tersebut atau perilaku tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018) berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa *OCB* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepribadian Ekstraversi yang diantaranya meliputi hubungan interpersonal pegawai dan Kapasitas untuk kegembiraan pegawai tergolong tinggi dan mempengaruhi perilaku OCB pegawai Dinas Sosial dalam bekerja
2. Neurotisme berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan secara signifikan. Hal ini menunjukkan kepribadian bahwa kepribadian neurotisme merupakan prekursor yang baik terhadap OCB pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
3. *Openes to Experinces* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. hal ini menunjukkan bahwa kepribadian *Oppennes to Experinces* yang baik akan diikuti oleh peningkatan Perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial.
4. *Agreablenes* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian *Agreablenes* yang baik dan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel,

sehingga kepribadian *Agreeableness* merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

5. *Conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa kepribadian *Conscientiousness* yang baik tidak diikuti oleh peningkatan Perilaku OCB Pegawai Dinas Sosial.
6. Ekstraversi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Neurotisme tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan namun berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
8. *Openness to Experiences* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan namun berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
9. *Agreeableness* berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
10. *Conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
11. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa Pegawai Dinas Sosial memiliki kepribadian perilaku OCB yang baik

diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Prov. Sul-Sel, sehingga kepribadian *OCB* merupakan prediktor yang baik bagi Kinerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

6.2 Saran

Adapun saran-saran pada penelitian ini yaitu :

- a. Untuk kedepannya agar Instansi Dinas Sosial dapat memperhatikan hasil pengukuran kepribadian para pegawai agar dapat menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar dapat menunjang kinerjanya. Sebagai mana dari hasil penelitian berikut :
 1. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*, dan juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka dari itu agar kiranya pegawai yang memiliki kepribadian ekstraversi kiranya dapat menjaga dengan baik hubungan intrerpersonal antar pegawai atau dapat lebih di tingkatkan lagi dan diarahkan agar hubungan interpersonal tersebut lebih mengarah ke urusan pekerjaan.
 2. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa kepribadian Neurotisme berpengaruh signifikan terhadap *OCB* dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka dari itu pegawai yang memiliki kepribadian neurotisme/stabilitas emosional yang baik akan lebih baik agar dapat lebih dikembangkan atau dioptimalkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian diperoleh gambaran bahwa pegawai yang

memiliki kepribadian neurotisme cenderung mampu mengelola emosi dan tingkat stres mereka dalam bekerja.

3. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa kepribadian *Openness to Experiences* berpengaruh signifikan terhadap OCB dan juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, maka dari itu pegawai yang memiliki kepribadian *Openness to Experiences* akan lebih baik jika diberikan support atau dukungan baik materil maupun non materil. Hal ini dikarenakan pada hasil penelitian bahwa pegawai yang memiliki kepribadian *Openness to Experiences* cenderung untuk selalu berinovasi dan berimajinasi sehingga sangat baik jika berada di bagian program yang menjadi salah satu bagian dalam suatu organisasi dalam menyusun rencana kerja suatu organisasi perangkat daerah.
4. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa kepribadian *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap OCB dan juga berpengaruh signifikan terhadap secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Prov. Sul-Sel. Maka dari itu kepribadian tersebut agar dapat dipertahankan mengingat Dinas Sosial merupakan salah satu Instansi yang memberikan pelayanan langsung terhadap masyarakat dan kepribadian *Agreeableness* sangatlah dibutuhkan.
5. Dari hasil penelitian ini diperoleh gambaran bahwa kepribadian *Conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal ini nantinya dapat menjadi pertimbangan dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

pegawai dinas sosial memiliki kepribadian conscientiousnes yang tinggi namun dikarenakan hal tersebut kecenderungan pegawai hanya dapat berfokus pada pekerjaannya dan tidak mampu memberikan kontribusi lebih, maka dari itu pegawai dapat diberikan pembekalan atau pelatihan berupa pengembangan diri atau pemberian skill yang di butuhkan bagi instansi agar mereka kedepannya dapat memberikan hal yang lebih bagi instansi tempat mereka bekerja.

6. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa *Organizational Citizenship* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini agar menjadi perhatian ini instansi Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan agar dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dengan tidak hentinya mensosialisasikannya terhadap pegawai baik berupa poster atau spanduk yang bertuliskan mengenai Perilaku OCB, karena berdasarkan hasil penelitian Perilaku OCB sangat memberikan pengaruh terhadap Kinerja.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Kualitas data hasil penelitian ini dapat berkurang akibat adanya keterbatasan dalam penelitian. Keterbatasan itu dapat disebabkan oleh tingkat kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan yang berdampak pada hasil pengolahan data input kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Supratiknya, 2010, *Teori-Teori Holistik (Organismik-Fenomenologis)*. Yogyakarta. Kanisius
- Akbardin, dkk. 2019. *Pengaruh Sikap Kepribadian (Big-Five Personality) Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi Vol. 3 No 2: Agustus*.
- Almuthahar, Subhan Thaha. 2014. *Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu*. Tesis. Universitas Tebuka Jakarta.
- Alwisol, 2018. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang. UMM Press.
- Arif Tri Wicaksono, Jun Surjanti. 2016. *Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 8 No 2 : Oktober*.
- Elanain, H. A. (2007). *Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship? International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018, *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2*
- Fadhil Alinurda Magfironsyah, Ahyar Yuniawan. 2019, *Analisis Hubungan Big Five Personality dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga) Diponegoro Jurnal Of Management Vol 8 No. 4*
- Fasya Rohmana, Reny Yuniasanti. 2017, *Analisis Dimensi Ekstraversi dan Dimensi Conscientiousnes (Big Five Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior Jurnal Psyc Idea Nomor 2 : Juli*
- Feist Jess, Feist Gregori J. 2013. *Teori Kepribadian*. Edisi Ketujuh. Jakarta. Salemba Humanika.
- Ferdinand. 2002. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ferdinand, A. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi ketiga, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ferdinand, A. 2014. *Structural Equation Modeling, Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister Dan Disertasi Doktor*, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, et al, 2006. *Multivariate Data Analysis*. Six Edition. New Jersey : Pearson
- Hair, et al, 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey : Pearson
- Hamid Sanusi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta. CV. Budi Utama.
- Imron, 2018. *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. Magelang. Unimma Press.
- Ivancevich. John M, Dkk, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Alih Bahasa. Edisi Ketujuh. Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Loehlin, J.C., 1998. *Latent Variable Models: An Introduction to Factor, Path, and Structural Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGrawhill.
- Masram, Muah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Cetakan Pertama, Surabaya. Zifatama Publisher
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Minto Waluyo, 2009. *Panduan dan Aplikasi SEM untuk Aplikasi Model Dalam Penelitian Teknik Industri & Manajemen*. Jakarta : Penerbit Indeks
- Minto Waluyo, 2016. *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*. Jawa Timur : UPN Veteran.
- Muslim Nasroh & Rinandita Wikansari. 2017, *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan Jurnal Ecopay, Vol. 4 No. 1 : April*.
- Neni Poniarsih. 2019, *Pengaruh Teori The Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah BIY Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi Vol. 21 No. 3*.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Pervin, L.A, Cervone, D & John, O.P. (2005). *Personality theory and research*. John Wiley & Sons, Inc.

- Pradnya Dewi I.G.A, Dkk. 2015. *Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Vol. 10 No. 1 : Januari.*
- Robbins. Stephen P, Judge. A. Timothy, 2008. *Prilaku Organisasi*, Edisi Dua Belas. Jakarta. Salemba Empat
- Ria Lestari Penagastuti, 2018. *Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality terhadap Organizational Citizenship Behavior Jurnal EKonomi Universitas Kediri Vol 3 No 1 : April*
- Salwa, Rinandita Wikansari. 2017, *Hubungan Kepribadian Big Five Terhadap Pembentukan Organization Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada PT Amarta Karya (Persero) Bekasi Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol 18 No.2.*
- Sambung, Roby, Thoyib, Armanu. Afnan, Eka. dan Surachman. 2012. *Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme dosen terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen, studi pada Universitas Palangka Raya, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10 Nomor 1 Maret 2012, ISSN 1693-5241.*
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Untuk Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh. Bandung. Alfabeta.
- Soepono, Desi. N, Srimulyani, V.A. 2015. *Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat di RS Santa Clara Madiun Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 15 No.1: April.*
- Sri Suhandiah, Dkk. 2017. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu Pendekatan Big Five Theory Jurnal.*
- Sulaksono Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Jember. Mitra Wacana Media*
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001). " *Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance*". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3 : September.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA DINAS SOSIAL**
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Data Responden

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Unit Kerja :
Usia :
Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

Isilah pernyataan di bawah dengan memberikan tanda (√)

Kriteria Jawaban

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Ekstraversi						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya senang berinteraksi/berbicara dengan teman kerja					
2	Saya orang yang menyenangkan menurut rekan kerja saya					
3	Saya merupakan orang yang mudah bergaul					
4	Saya merupakan orang yang ceria ketika bekerja					
5	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
Neurotisme/stabilitas emotional						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bersikap tenang ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan dikantor					
2	Saya tidak mudah mengalami stres ketika menghadapi banyak pekerjaan					
3	Saya orang yang kuat ketika menghadapi permasalahan pekerjaan					
4	Saya tidak mudah tersinggung ketika bekerja					
5	Saya orang yang tidak mudah emosi ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
Oppenes to experinces (keterbukaan)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya orang yang imanjinatif					
2	Saya sering merasa penasaran terhadap pekerjaan yang baru					
3	Saya senang mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
4	Saya orang yang inovatif dalam bekerja					
5	Saya selalu terbuka mengenai pengetahuan atau informasi yang baru yang dapat membantu saya dalam bekerja					
Agreeableness (keramahan)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bersikap ramah terhadap orang lain					
2	Saya orang yang mudah percaya kepada orang lain terlebih terhadap teman kerja					
3	Saya Orang yang dermawan					
4	Saya selalu berperilaku toleran terhadap orang lain					
5	Saya orang yang bersahabat (friendly)					

Conscientiousnes (kesadaran)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya sangat teliti dalam bekerja					
2	Saya orang yang bekerja keras					
3	Saya merupakan orang yang gigih dalam bekerja					
4	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja					
5	Saya Selalu mengikuti aturan yang ada dalam tempat kerja saya					
Organizational Citizenship Behavior						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya Selalu mematuhi peraturan yang ada di tempat saya bekerja meskipun tidak ada yang mengawasi.					
2	Saya tidak pernah menolak apapun pekerjaan yang diperintahkan kepada saya selama hal tersebut tidak menyalahi aturan					
3	Saya selalu berlaku jujur dalam melaksanakan tugas					
4	Saya selalu mengutamakan pekerjaan daripada urusan pribadi					
5	Saya Senang memberikan bantuan dalam pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan					
6	Saya selalu memegang prinsip loyalitas terhadap atasan					
7	Saya Senang menyumbangkan ide dan gagasan dem meningkatkan kinerja tempat saya bekerja					
8	Saya Turut berperan aktif dalam memberikan masukan terkait pembenahan organisasi tempat saya bekerja					
9	Saya turut hadir dalam setiap pertemuan meskipun bukan hal yang penting tetapi dapat meningkatkan kinerja organisasi tempat saya bekerja					
Kinerja						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Target Pekerjaan dan Tugas dari Instansi tempat saya bekerja dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
2	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh instansi tempat saya bekerja					
3	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
4	Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh tempat saya bekerja					
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
6	Seluruh pekerjaan yang saya kerjakan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7	Saya Selalu hadir tepat waktu					
8	Saya tidak pernah meninggalkan kantor pada waktu kerja tanpa alasan yang jelas					
9	Saya senang bekerja bersama sama denga rekan kerja saya					
10	Saya sering membantu rekan kerja saya ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

Analisis Deskriptif

x1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	2.0	2.0	2.0
	4.00	93	46.5	46.5	48.5
	5.00	103	51.5	51.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	2.00	3	1.5	1.5	2.0
	3.00	32	16.0	16.0	18.0
	4.00	115	57.5	57.5	75.5
	5.00	49	24.5	24.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.0	1.0	1.0
	3.00	21	10.5	10.5	11.5
	4.00	117	58.5	58.5	70.0
	5.00	60	30.0	30.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.5	.5	.5
	3.00	17	8.5	8.5	9.0
	4.00	117	58.5	58.5	67.5
	5.00	65	32.5	32.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x1.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	12	6.0	6.0	6.5
	4.00	116	58.0	58.0	64.5
	5.00	71	35.5	35.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x2.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1.5	1.5	1.5
	3.00	19	9.5	9.5	11.0
	4.00	121	60.5	60.5	71.5
	5.00	57	28.5	28.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x2.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	3.5	3.5	3.5
	3.00	36	18.0	18.0	21.5
	4.00	129	64.5	64.5	86.0
	5.00	28	14.0	14.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x2.1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	12.5	12.5	14.5
	4.00	132	66.0	66.0	80.5
	5.00	39	19.5	19.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x2.2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	1.5	1.5	1.5
	3.00	24	12.0	12.0	13.5
	4.00	124	62.0	62.0	75.5
	5.00	49	24.5	24.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x2.2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	32	16.0	16.0	16.5
	4.00	129	64.5	64.5	81.0
	5.00	38	19.0	19.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x3.1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.0	1.0	1.0
	3.00	40	20.0	20.0	21.0
	4.00	124	62.0	62.0	83.0
	5.00	34	17.0	17.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x3.1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.0	1.0	1.0
	3.00	26	13.0	13.0	14.0
	4.00	119	59.5	59.5	73.5
	5.00	53	26.5	26.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x3.2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	12.5	12.5	12.5
	4.00	124	62.0	62.0	74.5
	5.00	51	25.5	25.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x3.2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	44	22.0	22.0	22.5
	4.00	133	66.5	66.5	89.0
	5.00	22	11.0	11.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x3.2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	15	7.5	7.5	8.0
	4.00	120	60.0	60.0	68.0
	5.00	64	32.0	32.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x4.1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	3.5	3.5	3.5
	4.00	94	47.0	47.0	50.5
	5.00	99	49.5	49.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x4.1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	5.5	5.5	5.5
	3.00	42	21.0	21.0	26.5
	4.00	107	53.5	53.5	80.0
	5.00	40	20.0	20.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x4.1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	38	19.0	19.0	19.0
	4.00	121	60.5	60.5	79.5
	5.00	41	20.5	20.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x4.2.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.5	.5	.5
	3.00	6	3.0	3.0	3.5
	4.00	113	56.5	56.5	60.0
	5.00	80	40.0	40.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x4.2.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	3.5	3.5	3.5
	4.00	106	53.0	53.0	56.5
	5.00	87	43.5	43.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x5.1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.0	1.0	1.0
	3.00	26	13.0	13.0	14.0
	4.00	124	62.0	62.0	76.0
	5.00	48	24.0	24.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x5.1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	12.5	12.5	12.5
	4.00	121	60.5	60.5	73.0
	5.00	54	27.0	27.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x5.1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	12.5	12.5	12.5
	4.00	126	63.0	63.0	75.5
	5.00	49	24.5	24.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x5.2.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	2.5	2.5	2.5
	3.00	37	18.5	18.5	21.0
	4.00	121	60.5	60.5	81.5
	5.00	37	18.5	18.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

x5.2.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	5.5	5.5	5.5
	4.00	124	62.0	62.0	67.5
	5.00	65	32.5	32.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

y1.1.26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	9.5	9.5	9.5
	4.00	116	58.0	58.0	67.5
	5.00	65	32.5	32.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.1.27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	6.5	6.5	6.5
	4.00	112	56.0	56.0	62.5
	5.00	75	37.5	37.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.1.28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	2.5	2.5	2.5
	4.00	127	63.5	63.5	66.0
	5.00	68	34.0	34.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.2.29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	40	20.0	20.0	20.0
	4.00	123	61.5	61.5	81.5
	5.00	37	18.5	18.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.2.30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	6.0	6.0	6.0
	4.00	118	59.0	59.0	65.0
	5.00	70	35.0	35.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.2.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	5.5	5.5	5.5
	4.00	116	58.0	58.0	63.5
	5.00	73	36.5	36.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.3.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	9.0	9.0	9.0
	4.00	122	61.0	61.0	70.0
	5.00	60	30.0	30.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.3.33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	36	18.0	18.0	18.0
	4.00	117	58.5	58.5	76.5
	5.00	47	23.5	23.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y1.3.34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	41	20.5	20.5	20.5
	4.00	123	61.5	61.5	82.0
	5.00	36	18.0	18.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.1.35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	8.0	8.0	8.0
	4.00	144	72.0	72.0	80.0
	5.00	40	20.0	20.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.1.36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	67	33.5	33.5	33.5
	4.00	114	57.0	57.0	90.5
	5.00	19	9.5	9.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.2.37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	8.0	8.0	8.0
	4.00	130	65.0	65.0	73.0
	5.00	54	27.0	27.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.2.38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	7.0	7.0	7.0
	4.00	140	70.0	70.0	77.0
	5.00	46	23.0	23.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.3.39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	15.0	15.0	15.0
	4.00	133	66.5	66.5	81.5
	5.00	37	18.5	18.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.3.40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	14.5	14.5	14.5
	4.00	131	65.5	65.5	80.0
	5.00	40	20.0	20.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.4.41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	41	20.5	20.5	20.5
	4.00	120	60.0	60.0	80.5
	5.00	39	19.5	19.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.4.42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	15.0	15.0	15.0
	4.00	133	66.5	66.5	81.5
	5.00	37	18.5	18.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.4.43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	3.5	3.5	3.5
	4.00	125	62.5	62.5	66.0
	5.00	68	34.0	34.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2.4.44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	5.0	5.0	5.0
	4.00	128	64.0	64.0	69.0
	5.00	62	31.0	31.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	extraversi
x1.1.1	Pearson Correlation	1	.365**	.327**	.449**	.340**	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x1.1.2	Pearson Correlation	.365**	1	.573**	.620**	.362**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x1.1.3	Pearson Correlation	.327**	.573**	1	.588**	.497**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x1.2.4	Pearson Correlation	.449**	.620**	.588**	1	.491**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x1.2.5	Pearson Correlation	.340**	.362**	.497**	.491**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200
extraversi	Pearson Correlation	.631**	.796**	.800**	.839**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	neurotisme
x2.1.6	Pearson Correlation	1	.482**	.541**	.445**	.516**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x2.1.7	Pearson Correlation	.482**	1	.445**	.511**	.509**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x2.1.8	Pearson Correlation	.541**	.445**	1	.361**	.584**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x2.2.9	Pearson Correlation	.445**	.511**	.361**	1	.620**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x2.2.10	Pearson Correlation	.516**	.509**	.584**	.620**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200
neurotisme	Pearson Correlation	.771**	.767**	.753**	.758**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x31	x32	x33	x34	x35	openess to exp
x3.1.11	Pearson Correlation	1	.412**	.537**	.525**	.305**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x3.1.12	Pearson Correlation	.412**	1	.358**	.435**	.393**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x3.2.13	Pearson Correlation	.537**	.358**	1	.603**	.469**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x3.2.14	Pearson Correlation	.525**	.435**	.603**	1	.340**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x3.2.15	Pearson Correlation	.305**	.393**	.469**	.340**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200
openess to exp	Pearson Correlation	.754**	.710**	.795**	.776**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x41	x42	x43	x44	x45	agreenables
x4.1.16	Pearson Correlation	1	.271**	.319**	.577**	.528**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x4.1.17	Pearson Correlation	.271**	1	.298**	.244**	.259**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x4.1.18	Pearson Correlation	.319**	.298**	1	.336**	.412**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x4.2.19	Pearson Correlation	.577**	.244**	.336**	1	.495**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200
x4.2.20	Pearson Correlation	.528**	.259**	.412**	.495**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200
agreenables	Pearson Correlation	.737**	.649**	.674**	.724**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y2.4.44	Pearson Correlation	.408**	.386**	.415**	.471**	.371**	.413**	.359**	.387**	.664**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Kinerja	Pearson Correlation	.671**	.627**	.643**	.724**	.699**	.753**	.661**	.667**	.632**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

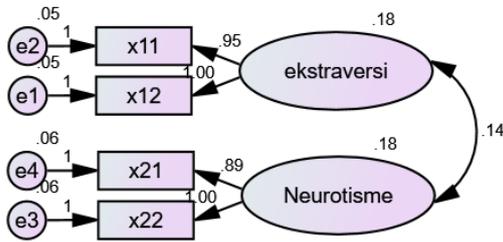
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Uji CFA Variabel Ekstraversi dan Neurotisme



Uji hipotesis
 Chi-square=.072
 Probability=.788
 DF=1
 CMIN/DF=.072
 GFI=1.000
 AGFI=.997
 TLI=1.019
 CFI=1.000
 RMSEA=.000

Maximum Likelihood Estimates

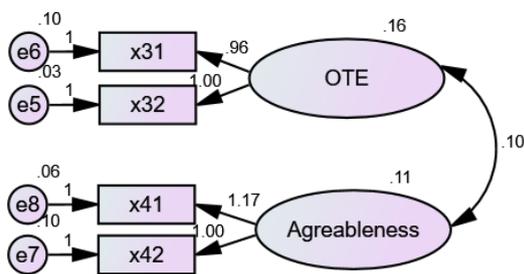
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x12 <--- ekstraversi	1.000				
x11 <--- ekstraversi	.951	.089	10.725	***	par_1
x22 <--- Neurotisme	1.000				
x21 <--- Neurotisme	.894	.089	10.098	***	par_2

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x12 <--- ekstraversi	.878
x11 <--- ekstraversi	.865
x22 <--- Neurotisme	.866
x21 <--- Neurotisme	.845

Uji CFA Variabel Openness to Experiences dan Agreeableness



Uji hipotesis
 Chi-square=.168
 Probability=.682
 DF=1
 CMIN/DF=.168
 GFI=.999
 AGFI=.993
 TLI=1.024
 CFI=1.000
 RMSEA=.000

Maximum Likelihood Estimates

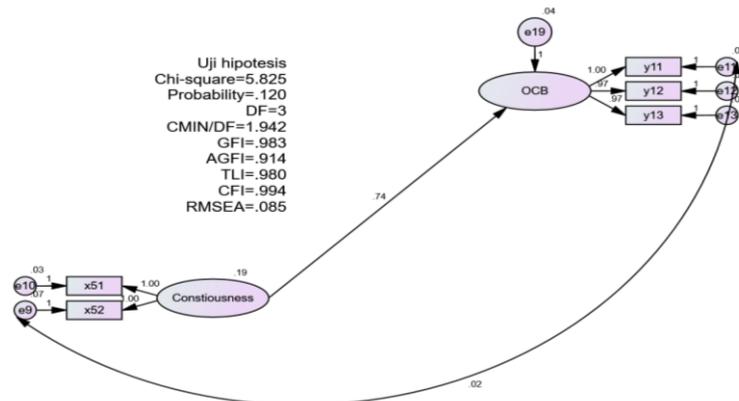
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x32 <--- OTE	1.000				
x31 <--- OTE	.962	.119	8.063	***	par_1
x42 <--- Agreeableness	1.000				
x41 <--- Agreeableness	1.174	.173	6.796	***	par_2

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x32 <--- OTE	.930
x31 <--- OTE	.776
x42 <--- Agreeableness	.722
x41 <--- Agreeableness	.854

Uji CFA Variabel Conscientiousnes dan OCB



Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

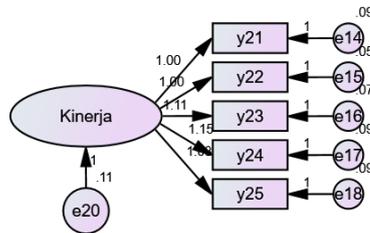
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB <--- Constiousness	.743	.062	12.044	***	par_4
x52 <--- Constiousness	1.000				
x51 <--- Constiousness	.999	.084	11.881	***	par_1
y11 <--- OCB	1.000				
y12 <--- OCB	.969	.072	13.371	***	par_2
y13 <--- OCB	.969	.088	11.015	***	par_3

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
OCB <--- Constiousness	.858
x52 <--- Constiousness	.851
x51 <--- Constiousness	.926
y11 <--- OCB	.887
y12 <--- OCB	.881
y13 <--- OCB	.782

Uji CFA Variabel Kinerja

Uji hipotesis
 Chi-square=4.672
 Probability=.457
 DF=5
 CMIN/DF=.934
 GFI=.986
 AGFI=.959
 TLI=1.002
 CFI=1.000
 RMSEA=.000



Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y21 <--- Kinerja	1.000				
y22 <--- Kinerja	1.003	.109	9.203	***	par_1
y23 <--- Kinerja	1.108	.123	9.036	***	par_2
y24 <--- Kinerja	1.152	.133	8.649	***	par_3
y25 <--- Kinerja	1.026	.122	8.395	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
y21 <--- Kinerja	.743
y22 <--- Kinerja	.825
y23 <--- Kinerja	.809
y24 <--- Kinerja	.792
y25 <--- Kinerja	.758

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	ekstraversi	-.633	.234	-2.705	.007	par_12
OCB	<---	Neurotisme	.524	.151	3.471	***	par_13
OCB	<---	OTE	.446	.159	2.803	.005	par_14
OCB	<---	Agreeableness	.700	.264	2.653	.008	par_15
OCB	<---	Constiousness	-.047	.167	-.281	.779	par_16
Kinerja	<---	ekstraversi	.790	.428	1.845	.065	par_17
Kinerja	<---	Neurotisme	-.191	.261	-.735	.463	par_18
Kinerja	<---	OTE	-.383	.271	-1.410	.158	par_19
Kinerja	<---	Agreeableness	-1.148	.503	-2.282	.022	par_20
Kinerja	<---	Constiousness	.294	.220	1.338	.181	par_21
Kinerja	<---	OCB	1.357	.389	3.489	***	par_22
x12	<---	ekstraversi	1.000				
x11	<---	ekstraversi	.971	.079	12.308	***	par_1
x22	<---	Neurotisme	1.000				
x21	<---	Neurotisme	.970	.084	11.566	***	par_2
x32	<---	OTE	1.000				
x31	<---	OTE	.905	.087	10.398	***	par_3
x42	<---	Agreeableness	1.000				
x41	<---	Agreeableness	.919	.105	8.751	***	par_4
x52	<---	Constiousness	1.000				
x51	<---	Constiousness	1.106	.087	12.724	***	par_5
y11	<---	OCB	1.000				
y12	<---	OCB	.971	.066	14.783	***	par_6
y13	<---	OCB	1.023	.087	11.804	***	par_7
y21	<---	Kinerja	1.000				
y22	<---	Kinerja	.999	.101	9.840	***	par_8
y23	<---	Kinerja	1.194	.129	9.288	***	par_9
y24	<---	Kinerja	1.088	.124	8.754	***	par_10
y25	<---	Kinerja	1.050	.125	8.426	***	par_11

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
OCB	<--- ekstraversi	-.689
OCB	<--- Neurotisme	.556
OCB	<--- OTE	.486
OCB	<--- Agreeableness	.683
OCB	<--- Constiousness	-.051
Kinerja	<--- ekstraversi	.953
Kinerja	<--- Neurotisme	-.225
Kinerja	<--- OTE	-.463
Kinerja	<--- Agreeableness	-1.241
Kinerja	<--- Constiousness	.357
Kinerja	<--- OCB	1.505
x12	<--- ekstraversi	.863
x11	<--- ekstraversi	.868
x22	<--- Neurotisme	.826
x21	<--- Neurotisme	.874
x32	<--- OTE	.960
x31	<--- OTE	.748
x42	<--- Agreeableness	.797
x41	<--- Agreeableness	.738
x52	<--- Constiousness	.811
x51	<--- Constiousness	.973
y11	<--- OCB	.890
y12	<--- OCB	.883
y13	<--- OCB	.829
y21	<--- Kinerja	.757
y22	<--- Kinerja	.838
y23	<--- Kinerja	.897
y24	<--- Kinerja	.762
y25	<--- Kinerja	.793

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Constiousness	Agreeableness	OTE	Neurotisme	ekstraversi	OCB	Kinerja
OCB	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja	-.077	1.027	.731	.836	-1.038	.000	.000

Uji Normalitas Sebelum Evaluasi Outlier

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y25	3.000	5.000	.091	.523	-.382	-1.104
y24	3.000	5.000	-.171	-.985	-.185	-.533
y23	3.000	5.000	-.072	-.417	.009	.025
y22	3.000	5.000	-.079	-.456	.437	1.262
y21	3.000	5.000	.174	1.005	-.089	-.256
y13	3.000	5.000	-.108	-.625	-.415	-1.197
y12	3.000	5.000	.214	1.236	-.446	-1.288
y11	3.000	5.000	-.064	-.372	-.468	-1.352
x51	3.000	5.000	-.090	-.517	-.323	-.932
x52	2.500	5.000	-.059	-.338	.253	.730
x41	3.000	5.000	-.098	-.563	-.425	-1.226
x42	3.000	5.000	-.030	-.174	-.923	-2.665
x31	2.500	5.000	-.366	-2.113	-.151	-.434
x32	2.667	5.000	-.139	-.804	.276	.796
x21	2.000	5.000	-.429	-2.476	.860	2.484
x22	2.000	5.000	-.310	-1.793	.455	1.315
x11	2.667	5.000	-.256	-1.478	-.119	-.345
x12	3.000	5.000	-.151	-.872	-.377	-1.087
Multivariate					66.622	17.556

Uji Normalitas setelah Evaluasi Outlier

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y25	3.000	5.000	.405	1.883	-.236	-.550
y24	3.000	5.000	-.161	-.748	.409	.953
y23	3.000	5.000	.058	.268	.753	1.752
y22	3.000	5.000	.219	1.019	.856	1.993
y21	3.000	5.000	.342	1.590	.149	.346
y13	3.000	5.000	-.032	-.147	.013	.030
y12	3.000	5.000	.102	.474	-.037	-.085
y11	3.000	5.000	.079	.366	.060	.139
x51	3.000	5.000	.042	.196	.048	.112
x52	2.500	5.000	.050	.233	.221	.515
x41	3.000	5.000	-.100	-.467	-.223	-.518
x42	3.000	5.000	.076	.356	-.488	-1.135
x31	3.000	5.000	-.419	-1.950	-.093	-.217
x32	2.667	5.000	-.105	-.488	.318	.740
x21	3.000	5.000	-.029	-.137	.266	.619
x22	3.000	5.000	-.072	-.336	.194	.452
x11	3.000	5.000	-.073	-.338	-.293	-.682
x12	3.000	5.000	-.039	-.183	-.042	-.097
Multivariate					11.387	2.419

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Evaluasi 1

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
83	59.597	.000	.000
99	57.392	.000	.000
9	45.932	.000	.000
143	44.513	.000	.000
47	43.840	.001	.000
142	43.530	.001	.000
199	42.867	.001	.000
162	42.604	.001	.000
84	40.088	.002	.000
131	39.702	.002	.000
186	37.748	.004	.000
154	37.404	.005	.000
16	36.993	.005	.000
111	36.206	.007	.000
139	36.097	.007	.000
98	34.120	.012	.000
183	32.995	.017	.000
179	32.864	.017	.000
30	32.188	.021	.000
133	31.681	.024	.000
159	30.950	.029	.000
89	28.958	.049	.000
196	28.878	.050	.000
4	28.128	.060	.001
52	27.979	.062	.001
46	27.651	.068	.001
80	27.517	.070	.001
86	27.443	.071	.000
136	27.167	.076	.001
76	26.940	.080	.001
50	26.803	.083	.001
11	26.790	.083	.000
166	26.258	.094	.001
110	26.209	.095	.001

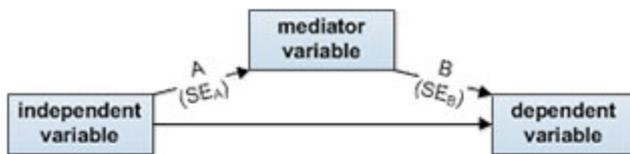
Evaluasi 2

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
155	33.159	.016	.931
91	32.502	.019	.829
52	32.196	.021	.675
126	31.475	.025	.609
150	31.399	.026	.429
154	31.355	.026	.270
92	30.158	.036	.388
99	29.820	.039	.328
97	29.444	.043	.291
161	28.229	.059	.512
13	27.859	.064	.502
108	27.811	.065	.395
8	27.785	.065	.292
68	27.690	.067	.223
78	27.581	.069	.170
83	27.463	.071	.129
7	27.461	.071	.080
149	27.382	.072	.055
17	27.260	.074	.040
98	27.125	.077	.030
70	26.780	.083	.036
94	26.237	.094	.066
86	26.214	.095	.043

Evaluasi 3

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
73	30.745	0.031	0.989
98	29.873	0.039	0.976
40	29.496	0.043	0.946
100	28.949	0.049	0.924
114	28.605	0.053	0.885
35	28.407	0.056	0.819
81	27.776	0.066	0.834
119	27.255	0.074	0.841
79	27.199	0.075	0.758
110	26.904	0.081	0.727
97	26.848	0.082	0.63
54	26.816	0.083	0.519
141	26.42	0.091	0.536

Uji Pengaruh Tidak Langsung Variabel Ekstraversi terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

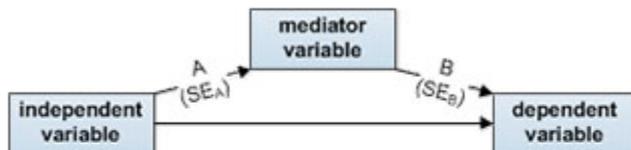
Calculate!

Sobel test statistic: -2.34306315

One-tailed probability: 0.00956307

Two-tailed probability: 0.01912615

Uji Pengaruh tidak langsung Neurotisme Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

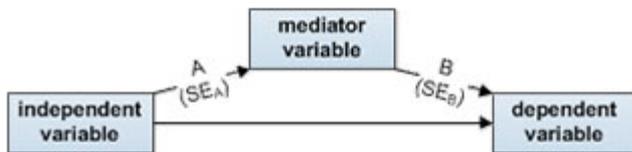
Calculate!

Sobel test statistic: 2.66723733

One-tailed probability: 0.00382388

Two-tailed probability: 0.00764776

Uji Pengaruh tidak langsung Openess to Experinces Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

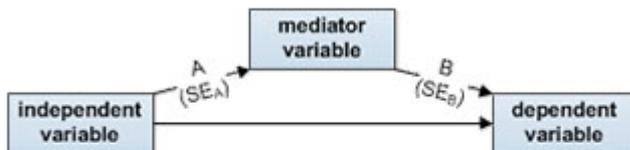
Calculate!

Sobel test statistic: 2.39840817

One-tailed probability: 0.00823325

Two-tailed probability: 0.01646650

Uji Pengaruh tidak langsung Agreableness Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

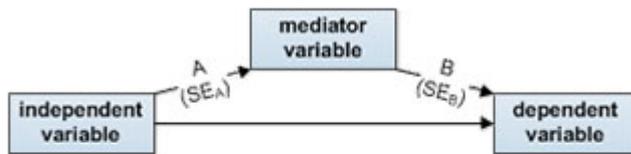
Calculate!

Sobel test statistic: 2.15059680

One-tailed probability: 0.01575402

Two-tailed probability: 0.03150804

Uji Pengaruh tidak langsung Conscientiousnes Terhadap Kinerja Pegawai Melalui OCB



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: -0.30444226

One-tailed probability: 0.38039549

Two-tailed probability: 0.76079098



1 2 0 2 0 1 9 1 4 2 0 3 9 1

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 356/S.01/PTSP/2020
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.
Kepala Dinas Sosial Prov. Sulsel

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua Prog. Studi PPs Manajemen Fak. Ekonomi & Bisnis UNHAS Makassar Nomor : 504/UN4.4.8/PT.01.04/2020 tanggal 20 Januari 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : ANDI SRI HERMAWAN
Nomor Pokok : A012181001
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)
Alamat : Jl. Kandea Kampus UNHAS Baraya No. 100, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Tesis, dengan judul :

" PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 Januari s/d 29 Februari 2020**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 21 Januari 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Terbusan Yth

1. Ketua Prog. Studi PPs Manajemen Fak. Ekonomi & Bisnis UNHAS Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

SMAP PTSP 21-01-2020



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

