



**PENGARUH DIMENSI *BIG FIVE PERSONALITY TRAITS*
PADA *PUBLIC SERVICE MOTIVATION* MELALUI
JOB INVOLVEMENT SEBAGAI PEMEDIASI
(Studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Purbalingga)**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Lita Laras Setianingsih

NIM 7311413035

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 29 September 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rani Setyo Winastuti, S.E., M.M.

NIP. 197610072006042002

Pembimbing

Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

NIP.198501082009122004

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Oktober 2017

Penguji I



Dr. Ketut Sudarma, M.M
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M. Si.
NIP. 195208041980032001

Penguji III



Nury Ariani Wulansari, SE., M. Sc.
NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lita Laras Setianingsih

NIM : 7311413035

Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 09 Desember 1995

Alamat : Kalitinggar Kidul Rt 05 Rw 01, Kec. Padamara,
Kab. Purbalingga

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 10 Oktober 2017



Lita Laras Setianingsih

NIM. 7311413035

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Pelayanan terbaik itu tidak egois,
pelayanan terbaik itu sifatnya ikhlas
dan penuh gembira
(Djajendra)

Persembahan

1. Kedua orang tua ku tersayang
Bapak Sahirin dan Ibu Musriyati
2. Almamaterku Universitas Negeri
Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, hidayah, serta inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Purbalingga)”** dengan baik dan lancar.

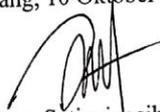
Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E, M.M. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan arahan selama proses menempuh studi.
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc. Dosen Pembimbing yang dengan penuh kasih sayang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu, serta seluruh staf atas segala bantuan selama proses pembelajaran di kampus.
6. Ayah, ibu, kaka, dan keluargaku tersayang yang tidak hentinya mendukung dan mendoakan saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Pihak Aparatur Sipil Negara Kabupaten Purbalingga dan seluruh responden yang telah bersedia memberikan ijin dan waktunya dalam proses memperoleh data penelitian.
8. Rekan Imbisi FE UNNES, UKM Pramuka Racana Wijaya UNNES, HRClub UNNES, dan Micma Adv FE UNNES, yang telah memberikan pengalaman, semangat serta dukungan selama menuntut ilmu di UNNES.
9. Sahabat saya yang tergabung dalam Grup Kos Tiga Dara Muslimah, keluarga besar Manajemen A 2013 dan Manajemen SDM A 2013 atas kebersamaan, kekeluargaan, serta dukungan dan motivasinya selama menempuh studi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam pelaksanaan menuntut ilmu dan menyusun skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri, bagi almamater, dan para pembaca pada umumnya.

Semarang, 10 Oktober 2017


Lita Laras Setianingsih

NIM. 7311413035

SARI

Setianingsih, Lita, Laras. 2017. “Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* Pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi (Studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Purbalingga). Skripsi Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Kata Kunci: Dimensi *Big Personality Traits*, *Job Involvement*, *Public Service Motivation*.

Public Service Motivation merupakan salah satu jenis motivasi yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang membedakan pegawai di sektor publik dan pegawai di sektor non publik. *Public Service Motivation* yang dimiliki Aparatur Sipil Negara dapat dipengaruhi oleh dimensi *big five personality traits* dan *job involvement* dalam melayani kepentingan masyarakat yang berkaitan dengan pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi *job involvement* pada hubungan dimensi *big five personality traits* terhadap *Public Service Motivation*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 276 Aparatur Sipil Negara. Metode pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *propotionate random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 163 seluruh Aparatur Sipil Negara kecamatan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji statistik t dan uji *path analysis*. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *big five personality traits* berpengaruh signifikan pada *job involvement* dan *Public Service Motivation*. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh pada *Public Service Motivation*. Selanjutnya, penelitian ini menemukan pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* dapat dimediasi oleh *job involvement*.

Simpulan dari penelitian ini yaitu dimensi *big five personality traits* yang dimiliki setiap Aparatur Sipil Negara kecamatan cenderung meningkatkan *Public Service Motivation* jika Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga memiliki *job involvement*. Aparatur Sipil Negara kecamatan yang dapat mengoptimalkan sifat kepribadian ditempat kerja dapat dengan mudah untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat mendorong Aparatur Sipil Negara kecamatan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan, sehingga Aparatur Sipil Negara kecamatan akan dapat meningkatkan motivasi dalam melayani kepentingan publik. Saran bagi Aparatur Sipil Negara yaitu agar dapat mengoptimalkan sifat kepribadian yang dimiliki sesuai dengan lingkungan kerja dan untuk pemimpin kecamatan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat membantu pengoptimalan sifat kepribadian dan *job involvement*.

ABSTRACT

Setianingsih, Lita, Laras. 2017. "The Impact of Dimension Big Five Personality Traits on Public Service Motivation through Job Involvement as a Mediator (Study on Sub-district Officials in Purbalingga Regency). Final Project Management Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

Keywords: Dimension Big Personality Traits, Job Involvement, Public Service Motivation.

Public Service Motivation is one type of motivation that must be owned by civil servant to differentiate employees in the public sector and employees in the non-public sector. Public Service Motivation owned by civil servant can be influenced by dimension big five personality traits and job involvement in serving the public interest related to government. The purpose of this research is to know the role of mediation of job involvement on dimension big five personality traits relationship to Public Service Motivation.

Population in this research that is all civil servant of sub-district level in Purbalingga Regency amounting 276 employees. Methods of data collection using observation, interviews, and questionnaires. The sampling technique used propotionate random sampling. The number of samples is 163 sub-district workers. Data analysis using descriptive analysis of percentage, classical assumption test, hypothesis test with t test and path analysis. Data analysis using SPSS software version 21.

The results showed that dimension big five personality traits have a significant effect on job involvement and Public Service Motivation. In addition, the results of research also shows that the involvement of work influential on Public Service Motivation. Furthermore, this study found the influence of dimension big five personality traits on Public Service Motivation can be mediated by job involvement.

The conclusion of this research is that dimension big five personality traits owned by each sub-district officer tends to improve Public Service Motivation if the sub-district officer in Purbalingga Regency has job involvement. Sub-district employees who can optimize personality traits in the workplace can easily adapt to the working environment. This may encourage sub-district officials to get involved in the work, so that sub-district officials will be able to increase their motivation in serving the public interest. Suggestions for civil servant are to optimize the personality traits in accordance with the workplace environment and for the sub-district leaders in order to create an atmosphere that can help optimize the personality traits owned by each sub-district officer.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Cakupan Masalah	14
1.4. Perumusan Masalah.....	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Kegunaan Penelitian.....	16
1.6.1 Kegunaan Teoritis	16
1.6.2. Kegunaan Praktis.....	17
1.7. Orisinalitas Penelitian	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	21
2.1. Kajian Teori Utama (<i>Grand Theory</i>)	21
2.1.1 Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland	21
2.1.2 Teori Kepribadian.....	22
2.1.3 Teori Atribusi	23
2.2. Kajian Variabel Penelitian	25
2.2.1 <i>Public Service Motivation</i>	25
2.2.2 <i>Big Five Personality Traits</i>	27
2.2.3 <i>Job Involvement</i>	37
2.3. Kajian Penelitian Terdahulu.....	40

2.4. Kerangka Berpikir	42
2.4.1 Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	42
2.4.2 Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Job Involvement</i>	46
2.4.3 Pengaruh <i>Job Involvement</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	50
2.4.4 Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi.....	51
2.5. Hipotesis.....	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	58
3.5. Jenis dan Desain Penelitian	58
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	58
3.2.1. Populasi	58
3.2.2. Sampel	59
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	60
3.3. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel.....	61
3.3.1. Variabel Penelitian	61
3.3.2. Devinisi Operasional Variabel	62
3.4. Metode Pengumpulan Data	65
3.4.1. Observasi	66
3.4.2. Wawancara	66
3.4.3. Metode Kuisisioner	67
3.5. Uji Instrumen Penelitian.....	68
3.5.1. Uji Validitas.....	68
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	72
3.6. Metode Analisis Data	73
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	73
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	74
3.6.3. Uji Hipotesis.....	76
3.6.4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1 Hasil Penelitian	83
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	83
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	95
4.1.3 Uji Hipotesis	97

4.1.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	101
4.2 Pembahasan	108
4.2.1. Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	108
4.2.2. Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Job Involvement</i>	115
4.2.3. Pengaruh <i>Job Involvement</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	120
4.2.4. Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	121
BAB V PENUTUP.....	127
5.1. Simpulan.....	127
5.2. Saran.....	128
5.2.1. Saran Teoritis.....	128
5.2.2. Saran Praktis	128
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Research Gap</i> Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> Pada <i>Public Service Motivation</i>	5
Tabel 1.2. <i>Research Gap</i> Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> Pada <i>Job Involvement</i>	8
Tabel 1.3. Kritik dan Saran dari Masyarakat Tahun 2016	12
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	59
Tabel 3.2. Ukuran Sampel Penelitian	60
Tabel 3.3. Indeks Skala Likert	68
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel PSM.....	69
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Extraversion</i>	69
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Agreeableness</i>	70
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Neuroticism</i>	70
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Conscientiousness</i>	71
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Openness to experience</i>	71
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Involvement</i>	72
Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
Tabel 3.12. Kriteria Nilai Interval	74
Tabel 4.1. Komposisi Jenis Kelamin Responden	83
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	85
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel PSM.....	86
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Extraversion</i>	88
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Agreeableness</i>	89
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Neuroticism</i>	90
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Conscientiousness</i>	91
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Openness to experience</i>	93
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Job Involvement</i>	94
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolonieritas	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	97
Tabel 4.14. Hasil Uji Pengaruh Langsung Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> dan <i>Job Involvement</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	97
Tabel 4.15. Hasil Uji Pengaruh Langsung Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Job Involvement</i>	99
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> dan <i>Job Involvement</i> pada <i>Public Service Motivation</i>	100
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Job Involvement</i>	100
Tabel 4.18. Hasil Uji Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> dan <i>Job Involvement</i>	102
Tabel 4.19. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Regresi 1	102

Tabel 4.20. Hasil Uji Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Job Involvement*.....103
Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Regresi 2103



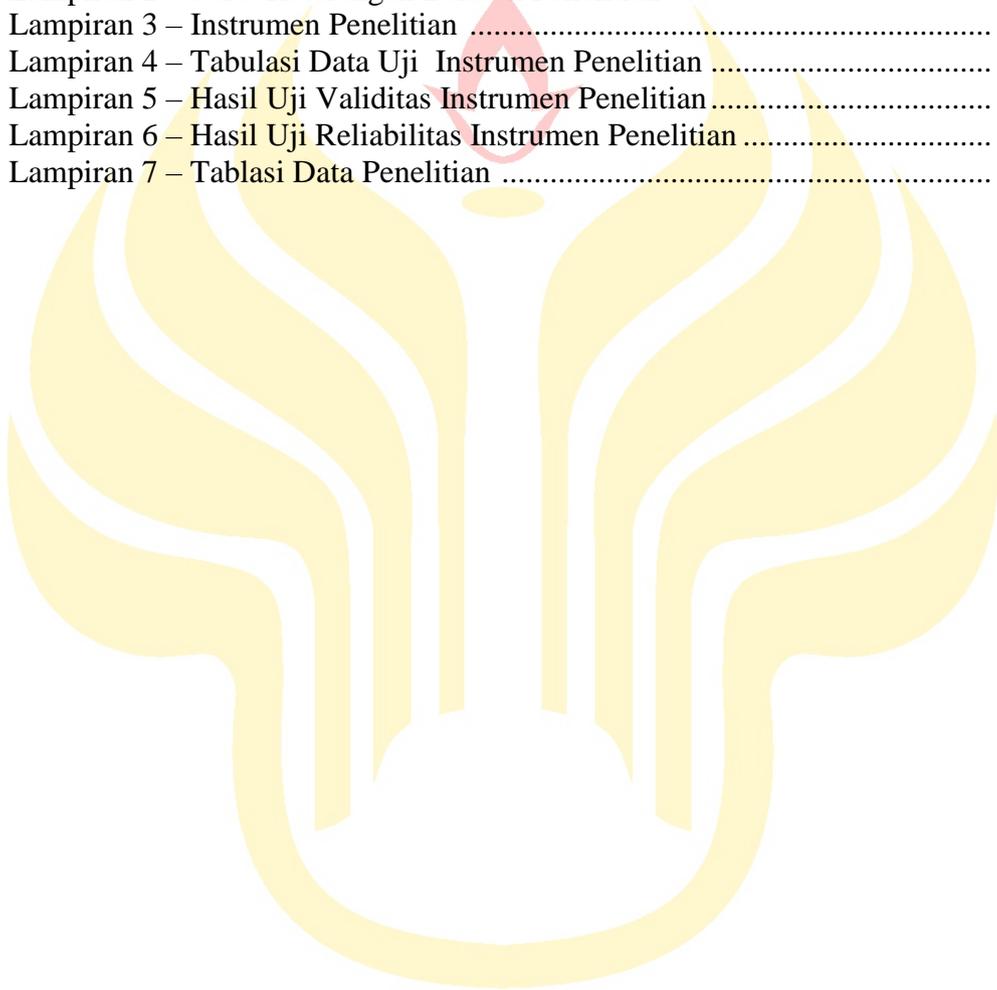
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Purbalingga Tahun 2016	11
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	56
Gambar 3.1. Analisis Jalur Pengaruh Dimensi <i>Big Five Personality Traits</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi 78	
Gambar 3.2. Analisis Jalur Pengaruh <i>Extraversion</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	79
Gambar 3.3. Analisis Jalur Pengaruh <i>Agreeableness</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi.....	80
Gambar 3.4 Analisis Jalur Pengaruh <i>Neuroticism</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	80
Gambar 3.5. Analisis Jalur Pengaruh <i>Conscientiousness</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi.....	81
Gambar 3.6. Analisis Jalur Pengaruh <i>Openness To Experience</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi.....	81
Gambar 4.1. Analisis Jalur <i>Extraversion</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	105
Gambar 4.2. Analisis Jalur <i>Agreeableness</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	105
Gambar 4.3. Analisis Jalur <i>Neuroticism</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	106
Gambar 4.4. Analisis Jalur <i>Conscientiousness</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi	107
Gambar 4.5. Analisis Jalur <i>Openness To Experience</i> pada <i>Public Service Motivation</i> melalui <i>Job Involvement</i> sebagai Pemediasi.....	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – Surat Ijin Penelitian	141
Lampiran 2 – Surat Keterangan Balasan Penelitian	142
Lampiran 3 – Instrumen Penelitian	145
Lampiran 4 – Tabulasi Data Uji Instrumen Penelitian	151
Lampiran 5 – Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	160
Lampiran 6 – Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	166
Lampiran 7 – Tabulasi Data Penelitian	168



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara / ASN (UU RI No. 5 Tahun 2014) tidak bisa menjalankan tugasnya dengan baik tanpa kepercayaan masyarakat, serta masyarakat juga tidak bisa mendapatkan sesuatu yang terbaik tanpa percaya pada Aparatur Sipil Negara, yang berarti kepercayaan masyarakat dijadikan sebagai modal Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugas (Brillantes & Fernandez, 2011:56). Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik yang merupakan kegiatan wajib yang dilakukan seiring dengan berbagai tuntutan dan harapan masyarakat tentang peningkatan pelayanan publik (Bird, 2013:3).

Pelayanan publik di Indonesia telah menjadi sorotan utama yang menjadikan sebab hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pemerintahan (Mardiyanta, 2013:9; Widyananda *et al.*, 2014:13). Hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah akan berpengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pelayanan publik (Rondinelli, 2007:1). Pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat dapat dilihat dari proses penyelenggaraan tugas dalam memberikan layanan secara produktif dalam menyelesaikan kepentingan yang berkaitan dengan pemerintahan (Yusrialis, 2012:100). Pengabdian yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara kepada masyarakat merupakan implikasi dari fungsi Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, (Hajar, 2015:224).

Sebagai penyelenggara utama pelayanan publik, pengabdian yang dilakukan Aparatur Sipil Negara dinilai masih belum optimal (Djamrut, 2015:1437). Banyaknya keluhan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan Aparatur Sipil Negara menjadi bukti masih kurang baiknya pelayanan publik yang ada di Indonesia (Setiawan, 2015:55). Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam memperbaiki kinerja pemerintah telah banyak dilakukan (Havianto, 2014:1). Akan tetapi, tampaknya upaya yang dilakukan belum mengalami perubahan yang signifikan (Sancoko, 2010:44).

Permasalahan kualitas pelayanan publik yang masih belum optimal, diduga ada hubungannya dengan masalah rendahnya *Public Service Motivation* / PSM (Syamir & Embi, 2011:48). Penelitian Andersen *et al.* (2012:30), Petrovsky dan Ritz (2014:71), Mustapa dan Mahmood (2016:60), menyatakan *Public Service Motivation* yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi, serta dapat berkontribusi lebih untuk organisasi. Jadi, apabila manajemen pemerintahan dapat memahami persoalan motivasi, maka pemerintah akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai standar yang ditentukan (Bachtiar, 2012:2).

Apabila pegawai sudah termotivasi sejak awal mendaftar menjadi Aparatur Sipil Negara, maka Aparatur Sipil Negara tersebut akan memberikan kinerja yang lebih untuk mencapai tujuan pemerintah (Nahdluddin & Ida, 2015:220). Oleh karena itu, *Public Service Motivation* penting untuk diperhatikan oleh pemerintah, karena dapat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas untuk melayani kebutuhan masyarakat (Kjeldsen, 2012:11). Menurut Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:92) dilihat dari motivasi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan layanan

kepada masyarakat, *Public Service Motivation* dapat digunakan sebagai konsep tolak ukur kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya menerapkan konsep ideal pelayanan publik yang prima, *Public Service Motivation* menjadi perhatian banyak peneliti karena berhubungan dengan prestasi kerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Homberg *et al.*, 2015:711).

Public Service Motivation mengacu pada motivasi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik yang bermakna dalam mencapai kepentingan publik yang lebih luas. Motivasi yang dimiliki Aparatur Sipil Negara sangatlah penting, karena memiliki efek besar pada perilaku pegawai (Rahat-ul-Ain *et al.*, 2013:92). Menurut Syamir dan Embi (2011:50), motivasi yang dimiliki pegawai di sektor publik sangatlah berbeda dengan pegawai di sektor swasta. Motivasi pegawai di sektor publik lebih melihat faktor penghargaan yang bersifat non materi, karena mereka lebih menginginkan sistem penghargaan yang bisa memberikan kepuasan lebih, seperti pemberian pelatihan sesuai bidang pekerjaan, kesempatan yang sama untuk mengikuti program belajar dan pembagian tugas yang jelas untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, sedangkan motivasi pegawai di sektor swasta menjadikan penghargaan yang bersifat materi sebagai tujuan utama (Syamir & Embi, 2011:50; Widyananda *et al.*, 2014:20).

Menurut Perry dan Wise (1990:370), Wright *et al.* (2012:206), Bellé, (2013:19), *Public Service Motivation* memiliki hubungan yang signifikan dengan pilihan pekerjaan dan prestasi kerja, serta terhadap efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan, artinya seseorang individu yang memiliki tingkat *Public Service*

Motivation yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang berarti dalam berbagai pekerjaan yang memiliki hubungan dengan keadilan sosial, kesetiaan terhadap negara, dan program sosial terhadap masyarakat. *Public Service Motivation* setiap Aparatur Sipil Negara akan berbeda, karena setiap Aparatur Sipil Negara memiliki keunikan yang berkaitan dengan kepribadian setiap individu. Kepribadian merupakan tingkah laku individu yang ditunjukkan dalam bentuk sikap, watak, nilai, kepercayaan, motif dan sebagainya yang tidak berubah dalam waktu yang singkat (Subiaktono, 2013:151). Kepribadian setiap manusia terbentuk dari berbagai komponen, yang setiap komponennya merupakan variabel, sehingga setiap individu memiliki komponen yang berbeda (Saputra & Yuniawan, 2012:92).

Tipe kepribadian merupakan salah satu literatur yang belum lama masuk dalam administrasi publik yang digunakan untuk menjelaskan perbedaan antara individu yang menggambarkan karakteristik setiap individu (Witteloostuijn *et al.*, 2017:21). Salah satu tipe kepribadian yang berkembang yaitu *big five personality traits*. Penilaian dalam *big five personality traits* tidak menghasilkan satu *traits* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *traits* dalam diri seseorang (Pratama *et al.*, 2012:60). Dimensi *Big five personality traits* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Public Service Motivation*. Sejalan dengan penelitian Witteloostuijn *et al.* (2017:30) menemukan bukti empiris mengenai dampak dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Menurut penelitian Widhiastuti (2014:117), dimensi *big five personality traits* akan memberikan efek yang signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian Omoto *et al.* (2011:1704), Jang (2012:725), Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:91), Hamidullah *et al.* (2016:582) dan Witteloostuijn *et al.* (2017:20) menyatakan setiap dimensi *big five personality traits* memiliki pengaruh pada *Public Service Motivation*. Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:108) menemukan dimensi *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness to experience* berpengaruh signifikan, sedangkan dimensi *neuroticism* dan *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Hal itu disebabkan karena sebagian besar *Public Service Motivation* dirasakan pada pegawai yang memiliki jenis kelamin laki-laki, sedangkan pada sampel penelitian kebanyakan berjenis kelamin perempuan yang dianggap memiliki sifat *neuroticism* dan *conscientiousness*. Hasil penelitian berlainan dengan penelitian Callen *et al.* (2015:1) menemukan dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness* dan *openness to experience* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Pengaruh tersebut dikarenakan masing-masing dimensi dapat memberikan efek pada semangat pegawai untuk menjadi lebih baik dalam melayani kepentingan publik. Dibawah ini disajikan tabel *research gap* pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*.

Tabel 1.1.
Research Gap Pengaruh Dimensi Big Five Personality Traits Pada Public Service Motivation

No.	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Responden	Hasil
1.	<i>Public Service Motivation And The Big Five Personalty Traits: The Case Of Provincial Services Of Pakistan</i>	Rahat-ul-Ain <i>et al.</i> (2013)	34 sekretaris departement pemerintah Punjab	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , dan <i>opennes to experience</i> berpengaruh pada PSM. 2. <i>Neouroticism</i> dan <i>conscientiousness</i> tidak berpengaruh pada PSM.
2.	<i>Personalities and Public Sector Performance:</i>	Callen <i>et al.</i> (2015)	Seluruh tenaga kesehatan di	<i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>neouroticism</i> , <i>conscientiousness</i> , dan

No.	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Responden	Hasil
	<i>Evidence from a Health Experiment in Pakistan</i>		Pakistan	<i>opennes to experience</i> berpengaruh pada PSM.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, selain dimensi *big five personality traits*, *job involvement* juga dapat mempengaruhi *Public Service Motivation*. Pentingnya peran pekerjaan bagi kehidupan Aparatur Sipil Negara berhubungan dengan keyakinan bahwa pekerjaan dapat mempengaruhi kebutuhan, sehingga akan memunculkan usaha untuk memenuhinya dengan mengerahkan segenap tenaga untuk ikut terlibat dalam bekerja (Setyani, 2013:2). Ketika Aparatur Sipil Negara menganggap bahwa pekerjaannya itu penting, maka mereka akan semakin banyak memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaan (Liao & Lee, 2009:24). Mavale dan Narkhede (2017:161) berpendapat bahwa Aparatur Sipil Negara yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan dapat bekerja lebih baik dari pada rekannya ditempat kerja.

Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi membuat Aparatur Sipil Negara memerlukan *job involvement* yang tinggi, sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan, dan bangga terhadap pekerjaannya (Ekmekci, 2011:69). Menurut Liao dan Lee (2009:23), Aparatur Sipil Negara yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka tampak tidak bisa dipisahkan dari identitas, minat, dan tujuan hidup, serta kepuasan yang bisa didapatkan dari melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, sehingga dengan *job involvement* yang tinggi Aparatur Sipil Negara merasa lebih kompeten dan sukses dalam meraih prestasi, serta percaya bahwa tujuan hidup dan organisasi memiliki kesamaan. Penelitian

Kim *et al.* (2015:15) menemukan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*, artinya *job involvement* yang tinggi akan dapat memotivasi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan layanan kepada masyarakat demi menciptakan kesejahteraan bersama.

Organisasi pemerintah dalam mencapai kesuksesan dengan melibatkan seluruh Aparatur Sipil Negara tidaklah mudah untuk dilakukan, karena adanya variasi kepribadian yang menyebabkan intensitas *job involvement* setiap individu berbeda (Mahajan, 2015:56). Liao dan Lee (2009:23) mengatakan kepribadian bisa menjadi sarana untuk menentukan alasan individu untuk terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kepribadian dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik individu yang paling sesuai dengan karakteristik pekerjaan tertentu, agar dapat mengurangi kesalahan dalam penempatan pegawai dalam organisasi.

Penelitian Mavale dan Narkhede (2017:160) menunjukkan semua dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *job involvement*, artinya *job involvement* sangat tergantung pada kepribadian dan perilaku pegawai. Akan tetapi, penelitian Agbor *et al.* (2013:1) menunjukkan semua dimensi *big five personality traits* tidak berpengaruh pada *job involvement*. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena sampel dalam penelitian Agbor *et al.* (2013:5) terdapat faktor demografis seperti usia terbanyak diatas 35 tahun, jenis kelamin terbanyak laki-laki, status perkawinan terbanyak sudah menikah, lama bekerja terbanyak diatas 5 tahun dan lulusan terbanyak dari universitas negeri yang menyebabkan dimensi *big five personality traits* tidak berpengaruh pada *job*

involvement. Sedangkan dalam penelitian Mavale dan Narkhede (2017:160) kriteria untuk faktor demografis bertolak belakang dengan penelitian Agbor *et al.* (2013:5). Dibawah ini disajikan tabel *research gap* pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *job involvement*.

Tabel 1.2.
Research Gap Pengaruh Dimensi Big Five Personality Traits Pada Job Involvement

No.	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Responden	Hasil
1.	<i>The Big Five Personality Traits And Job Involvement : An Investigation Of University Lectures In South Eastern Nigeria</i>	Agbor <i>et al.</i> (2013)	724 dosen di bagian selatan dan timur Nigeria	<i>Extraversion, agreeableness, Neuroticism, conscientiousness, dan openness to experience</i> tidak memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja.
2.	<i>Exploring Impact Of Personality Traits On Employee Job Involvement– An Overview</i>	Mavale dan Narkhede (2017)	Seluruh karyawan industri di India	<i>Extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness, dan openness to experience</i> berpengaruh pada keterlibatan kerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Dengan mengetahui kepribadian pegawai, pimpinan dapat mengetahui sejauh mana pegawai terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diterima serta tugas lain yang diluar deskripsi kerjanya (Chi *et al.*, 2013:133). Menurut Wibowo (2014:117), pegawai yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan, membuat pegawai merasa dihargai, merasa memiliki organisasi dan merasa lebih bertanggung jawab. Aparatur Sipil Negara yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan memfokuskan sebagian besar perhatian pada tugas yang membuat Aparatur Sipil Negara menikmati pekerjaannya dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Rizwan *et al.*, 2015:77).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Omoto *et al.* (2011:1704) menemukan bahwa *job involvement* merupakan variabel mediasi dari hubungan dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa dimensi *neuroticism* tidak memiliki pengaruh pada *Public Service Motivation*. Namun, dengan adanya keterlibatan kerja sebagai mediator kedua hubungan tersebut akan menjadi berpengaruh signifikan.

Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Public Service Motivation*, menjadikan penelitian ini menarik untuk dilakukan karena beberapa alasan sebagai berikut. Pertama, penelitian terdahulu seperti Jang (2012:725), Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:91), Hamidullah *et al.* (2016:582) dan Witteloostuijn *et al.* (2017:20) menguji pengaruh langsung dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Akan tetapi, penelitian kali ini mencoba menambahkan variabel mediasi, yaitu *job involvement*. Pengujian pengaruh langsung menghasilkan beberapa dimensi *big five personality traits* menjadi tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, diharapkan melalui pengaruh tidak langsung hasilnya akan menjadi berpengaruh signifikan. *Job involvement* pegawai dinilai dapat menciptakan rasa kepedulian, keterikatan dan bangga atas pekerjaan yang dimiliki.

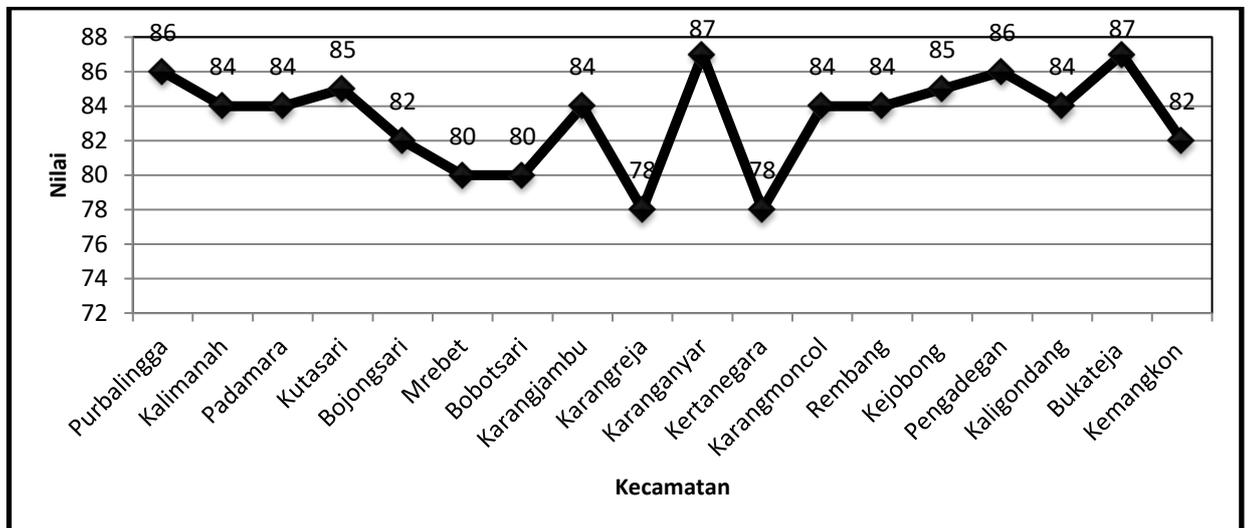
Kedua, rekomendasi dari Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:108) memberikan saran untuk menguji kembali dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* dengan menggunakan tambahan instrumen yang dapat

lebih menggambarkan setiap dimensi *big five personality traits* serta penambahan sampel dalam penelitian. Skala pengukuran dimensi *big five personality traits* dalam penelitian Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:91) menggunakan *Ten Items Personality Inventory*, sedangkan penelitian kali ini menggunakan skala *Big Five Inventory* oleh John dan Srivastava (1999:1). Oleh karena itu, diharapkan penambahan instrumen akan lebih mampu menjelaskan pengaruh dimensi *big five personality traits* pada motivasi pelayanan publik.

Ketiga, penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Status pegawai kecamatan diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Bab 1 Pasal 1 No. 17 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa pegawai kecamatan termasuk Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada instansi pemerintah, dengan diperkuat dengan penjelasan dalam UU No. 23 tahun 2014 Pasal 209 No. 2 tentang Pemerintahan Daerah. Kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai salah satu tugas untuk membina desa atau kelurahan yang harus diselenggarakan secara berdaya guna dan berhasil guna. Perubahan status kecamatan menuntut Aparatur Sipil Negara kecamatan untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam melayani kepentingan masyarakat demi terciptanya kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pengembangan Daerah (BKPPD) Kabupaten Purbalingga yang menangani tentang kepegawaian kecamatan, diperoleh informasi mengenai nilai prestasi kerja

Aparatur Sipil Negara kecamatan. Nilai prestasi kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan di 18 kecamatan secara rata-rata sebagai berikut.



Gambar 1.2. Penilaian Prestasi Kerja ASN Kecamatan di Kabupaten Purbalingga Tahun 2016
Sumber : BKPPD Kabupaten Purbalingga (2017)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Bab 4 Pasal 17 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat diketahui dilihat pada gambar 1.2 nilai prestasi kerja dari 18 kecamatan tergolong dalam kriteria baik, dengan batas minimal nilai prestasi kerja adalah 61-75 yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1977. Menurut pihak BKPPD Kabupaten Purbalingga, untuk rata-rata nilai prestasi kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan ditahun 2016 dari 18 kecamatan sebesar 83 dan tergolong dalam kriteria baik. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat yang peneliti temui di masing-masing kecamatan, peneliti menemukan adanya keluhan dari masyarakat mengenai sikap Aparatur Sipil Negara yang kurang baik seperti kurangnya perhatian terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan, sikap kurang ramah yang ditunjukkan dengan tidak menerapkan semboyan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, dan santun) kepada masyarakat, kurangnya

keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan serta keterlibatan dalam bekerja yang membuat pekerjaan membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan dalam melayani kepentingan masyarakat sehingga membuat kesan yang kurang baik untuk pelayanan publik di kecamatan. Berikut ini disajikan jumlah kritik dan saran dari masyarakat yang berisi ketidakpuasan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan.

Tabel 1.3
Kritik dan Saran dari Masyarakat Tahun 2016

No.	Kecamatan	Jumlah Keluhan
1.	Purbalingga	37
2.	Kalimanah	42
3.	Padamara	41
4.	Kutasari	38
5.	Bojongsari	43
6.	Mrebet	45
7.	Bobotsari	44
8.	Karangjambu	40
9.	Karangreja	61
10.	Karanganyar	35
11.	Kartanegara	58
12.	Karangmoncol	46
13.	Rembang	42
14.	Kejobong	39
15.	Pengadegan	33
16.	Kaligondang	36
17.	Bukateja	32
18.	Kemangkon	41
Jumlah		753

Sumber: Kecamatan yang ada di Kabupaten Purbalingga

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kecamatan, kritik yang diberikan masyarakat menjadi salah satu bentuk ketidakpuasan masyarakat yang harus diselesaikan oleh pimpinan kecamatan. Tingginya kritik dan saran yang dituliskan masyarakat setelah menerima layanan kecamatan menjadi indikasi masih rendahnya *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini mencerminkan adanya perilaku yang kurang baik yang diberikan Aparatur Sipil Negara kecamatan terhadap masyarakat sehingga

masyarakat kurang mendapatkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan. Dilain sisi, pimpinan kecamatan telah memberikan sanksi kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki perilaku kurang baik, akan tetapi belum ada sanksi tegas yang dapat menyelesaikan masalah tersebut. Jika masalah perilaku yang kurang baik semakin tinggi, maka akan menurunkan kinerja pribadi yang berdampak pada penilaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana dimensi *big five personality traits* dan *job Involvement* dapat meningkatkan *Public Service Motivation*, serta peran *job Involvement* dalam memaksimalkan dimensi *big five personality traits* untuk meningkatkan *Public Service Motivation*, sehingga judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi” (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan di Kabupaten Purbalingga).**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini mengacu pada :

- a. Permasalahan *Public Service Motivation* dalam proses pelaksanaan pelayanan harus diperhatikan, karena menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai. Menurut pihak Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purbalingga, nilai prestasi Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga sudah cukup baik. Akan tetapi masih adanya kritik dan saran dari masyarakat yang menunjukkan ketidakpuasan warga atas pelayanan yang berikan karena sikap pegawai

yang kurang baik serta proses pelayanan yang membutuhkan waktu yang lama. Hal ini diduga terdapat pengaruh dari adanya *Public Service Motivation* yang dimiliki setiap pegawai (Syamir & Embi, 2011:48).

- b. Ketidakpuasan warga atas pelayanan Aparatur Sipil Negara kecamatan yang diberikan salah satunya dikarenakan adanya sifat kepribadian Aparatur Sipil Negara kecamatan yang kurang baik saat pelaksanaan pelayanan. Selain itu, proses pelayanan yang membutuhkan waktu yang cukup lama membuat masyarakat merasa kecewa dalam berurusan dengan pihak kecamatan. Hal ini dikarenakan kurangnya kerjasama antar Aparatur Sipil Negara yang membuat pekerjaan menjadi lama untuk diselesaikan.
- c. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan kepribadian, *job involvement* dan *Public Service Motivation*. Penelitian yang dilakukan oleh Callen *et al.* (2015:2) dan Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:91) yang menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* dan *Public Service Motivation* menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Agbor *et al.* (2013:1) dan Mavale dan Narkhede (2017:161) yang menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *job involvement* menunjukkan hasil yang berbeda.

1.3. Cakupan Masalah

Penelitian ini meneliti tentang *Public Service Motivation* yang dapat dipengaruhi oleh dimensi *big five personality traits* dan *job involvement*.

Responden dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Aparatur Sipil Negara kecamatan dipilih sebagai objek

penelitian karena kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai salah satu tugas untuk membina desa atau kelurahan yang harus diselenggarakan secara berdaya guna dan berhasil guna.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah variabel-variabel apa yang mempengaruhi *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Dari rumusan masalah tersebut, maka peneliti menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga ?
2. Apakah dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *job involvement* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga ?
3. Apakah *job involvement* berpengaruh pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga ?
4. Apakah dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *job involvement* sebagai pemediasi Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai antara lain:

1. Menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*.
2. Menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *job involvement*.
3. Menguji pengaruh *job involvement* pada *Public Service Motivation*.
4. Menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* melalui *Job involvement* sebagai pemediasi.

1.6. Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

- a. Penelitian ini memberikan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai dimensi *big five personality traits* yang tidak hanya diteliti dibidang psikologi, namun dapat diteliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kepribadian dapat menentukan motivasi pegawai dalam bekerja. Kepribadian yang dikembangkan di lingkungan kerja akan mampu menjadikan pegawai memiliki kepercayaan diri untuk ikut terlibat dalam berbagai pekerjaan, memiliki harapan untuk mewujudkan segala tujuan dan memiliki semangat untuk bangkit kembali setelah mengalami kegagalan.
- b. Penelitian ini memberikan referensi mengenai *job involvement* sebagai salah satu faktor internal yang dapat menentukan *Public Service Motivation*. *Job involvement* dapat menjadikan Aparatur Sipil Negara kecamatan merasa lebih nyaman dalam organisasi dan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga membuat komitmen kerja pegawai semakin meningkat.

- c. Penelitian ini memberikan validasi mengenai variabel mediasi pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *big five personality traits* saja tidak cukup untuk berpengaruh pada *Public Service Motivation*. Terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhinya, salah satunya yaitu *job involvement*. Pegawai yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan lingkungan kerjanya akan menciptakan motivasi yang lebih dalam bekerja ketika pegawai mampu terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan uji pengaruh variabel mediasi terhadap hubungan dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*, yaitu *job involvement* yang masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini menunjukkan *job involvement* akan dapat berdampak pada *Public Service Motivation*.

1.6.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi Aparatur Sipil Negara

- a. Penelitian ini memberikan pemahaman kepada Aparatur Sipil Negara kecamatan, bahwa dalam bekerja mereka harus menyamakan visi dan misinya dengan pemerintah. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara kecamatan akan memiliki komitmen yang kuat, serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Penelitian ini mengharapkan Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat menyesuaikan kepribadian yang dimiliki dengan lingkungan kerjanya,

karena dengan hal itu akan mampu menjadikan mereka memiliki kepercayaan diri untuk ikut terlibat dalam berbagai pekerjaan dan memiliki semangat yang tinggi untuk bangkit setelah mengalami kegagalan.

- c. Jika *job involvement* terbukti sebagai variabel mediasi, maka penting bagi Aparatur Sipil Negara kecamatan untuk meningkatkan *job involvement* dalam melayani kepentingan masyarakat.

2. Bagi Manajemen Pemerintahan

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pemerintahan dalam proses meningkatkan *Public Service Motivation* harus memperhatikan faktor internal dari individu, salah satunya adalah kepribadian. Hal ini dikarenakan apapun kepribadian yang dimiliki Aparatur Sipil Negara, mereka perlu menetapkan tujuan sebagai motivasi sebelum mendaftar menjadi Aparatur Sipil Negara. Selain itu, dimensi *big five personality traits* terbukti dapat mempengaruhi *Public Service Motivation*. Oleh karena itu, manajemen pemerintahan memiliki peran penting untuk melakukan pembinaan pegawai agar mampu membentuk kepribadian sesuai dengan lingkungan kerja, serta menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diperlukan untuk melayani kepentingan publik.
- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa *job involvement* Aparatur Sipil Negara dalam mengabdikan kepada masyarakat harus dianggap penting. Hal ini dapat dilihat dari proses dalam setiap pengambilan keputusan yang harus melibatkan pegawai, karena keputusan yang diambil akan dirasakan secara langsung oleh pegawai maupun masyarakat, sehingga diharapkan pegawai

akan merasa lebih nyaman dalam organisasi serta merasa dihargai oleh organisasi. Dengan demikian komitmen kerja pegawai akan semakin meningkat.

- c. Jika *job involvement* terbukti sebagai variabel mediasi, maka untuk meningkatkan *Public Service Motivation*, manajemen pemerintahan harus menentukan kebijakan kerja yang tepat, sehingga Aparatur Sipil Negara dapat ikut serta berkontribusi lebih dalam mengabdikan kepada masyarakat. Selain itu, manajemen pemerintah juga harus memilih Aparatur Sipil Negara yang tepat dalam proses pembagian pekerjaan dengan memperhatikan kepribadian yang sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa pembaharuan diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian ini menguji pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* secara tidak langsung dengan menambahkan variabel *job involvement* sebagai pemediasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen *Big Five Inventori* yang lebih menggambarkan setiap dimensi. Penelitian ini merupakan rekomendasi dari Rahat-ul-Ain et al. (2013:91) untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*.
2. Terdapat *research gap* yang menunjukkan bahwa hasil penelitian pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* dan

dimensi *big five personality traits* pada *job involvement* tidak konsisten, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat mengkonfirmasi hasil penelitian.

3. Objek penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai salah satu tugas untuk membina desa atau kelurahan yang harus diselenggarakan secara berdaya guna dan berhasil guna.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland

Teori motivasi berprestasi sebagai salah satu dari pendekatan motivasi, yang dikemukakan oleh McClelland, berpendapat bahwa setiap perilaku manusia dilandasi oleh adanya berbagai kebutuhan yang dimilikinya. Penelitian McClelland (1961:17) menciptakan teori tiga kebutuhan yang diduga bahwa kebutuhan memiliki peran utama dalam pertumbuhan ekonomi. Teori motivasi prestasi Mc. Clelland mengemukakan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kemampuan untuk menciptakan prestasi diatas kemampuan orang lain. Teori motivasi berprestasi membagi kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, diantaranya :

1. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu dorongan untuk bisa mengungguli orang lain dalam prestasi dengan memenuhi semua standar yang ditentukan.
2. Kebutuhan untuk kekuasaan yaitu suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat yaitu keinginan untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.
4. Persahabatan dengan pihak lain. Individu yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Berdasarkan teori diatas, maka *Public Service Motivation* diperkenalkan oleh Perry dan Wise (1990:367) yang merupakan jenis dari motivasi berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan kesesuaian antara tiga kebutuhan manusia dalam teori

motivasi berprestasi dengan indikator *Public Service Motivation*. Tiga kebutuhan manusia dalam teori motivasi berprestasi yang pertama adalah kebutuhan untuk berprestasi yang sesuai dengan indikator ketertarikan untuk membuat kebijakan publik yang berkaitan dengan motivasi untuk mencapai prestasi yang memungkinkan individu untuk mencapai kepuasan pribadi. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang sesuai dengan indikator tanggung jawab atas kepentingan publik yang berkaitan dengan ekspresi pegawai dalam memperlakukan orang lain. Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang sesuai dengan indikator simpati dan sikap pengorbanan diri yang berkaitan dengan interaksi sosial antar individu dengan tingkat keramahan yang tinggi.

2.1.2 Teori Kepribadian

Kepribadian dikonsepsikan dari berbagai macam pandangan teori yang memiliki tingkat keluasan yang berbeda. Setiap tingkat memiliki keunikan tersendiri untuk memahami perbedaan antar individu. Psikologi kepribadian memerlukan model deskriptif untuk menjelaskan kepribadian itu sendiri. Tujuan dari adanya model deskriptif adalah menyederhanakan definisi yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, model deskriptif dapat mempermudah peneliti untuk meneliti sumber utama katakteristik kepribadian (John & Srivastava, 1999:2). Beberapa pendekatan *traits* seperti *traits* yang dikemukakan oleh Allport, Eysenck dan Cattell memiliki sudut pandang yang berbeda dari segi penggunaan faktor analisis, jumlah dan dimensi alami dari *traits*. Karena adanya perbedaan tersebut membuat peneliti mengadakan perubahan agar peneliti memiliki satu pemahaman

yang sama tentang *traits*. Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh pendekatan model deskriptif kepribadian yang dapat diterima secara umum, yaitu *big five personality traits* (Goldberg, 1990:1216).

Big five personality traits pertama kali diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981. Model *big five personality traits* merupakan hasil analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan perbedaan dirinya dengan orang lain, sehingga tidak mencerminkan pandangan dari teori tertentu. Taksonomi *big five* dapat memberikan penjelasan sistem kepribadian secara umum, bukan sebagai pengganti sistem yang sudah ada sejak dulu, melainkan sebagai penyatu sistem yang sudah ada (John & Srivastava, 1999). *Big five personality traits* disusun untuk menggambarkan kepribadian individu dalam kehidupan sehari-hari. Teori *big five personality traits* membagi kepribadian menjadi lima *traits* yang dikenal dengan singkatan OCEAN. Kelima *traits* tersebut antara lain *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*.

2.1.3 Teori Atribusi

Teori Atribusi dari Harold Kelley merupakan salah satu teori atribusi yang merupakan perkembangan dari Heider. Kelley berpandangan bahwa suatu tindakan merupakan suatu akibat atau efek yang terjadi karena adanya sebab. Teori atribusi yang dikemukakan oleh Harold Kelley (1973:110) mengajukan tiga faktor dasar yang digunakan untuk memutuskan hal tersebut, antara lain:

1. Konsistensi : respon dalam berbagai waktu dan situasi, yaitu sejauh mana seseorang merespon stimulus yang sama dalam situasi atau keadaan yang berbeda.

2. Konsensus : bagaimana seseorang bereaksi bila dibandingkan dengan orang lain terhadap stimulus tertentu.
3. Kekhususan : apakah individu tersebut bertindak yang sama pada situasi yang lain.

Pada dasarnya, teori atribusi menyatakan bahwa bila individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah hal tersebut ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 1996:284). Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku individu yang diyakini ada dibawah kendali pribadi individu, seperti ciri kepribadian, kesadaran dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal merupakan perilaku yang dipengaruhi dari luar individu, seperti pengaruh sosial dari orang lain, yang berarti individu akan berperilaku karena situasi.

Alasan pemilihan teori ini adalah kemauan pegawai untuk terlibat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil kerja dapat maksimal. *Job involvement* pegawai untuk ikut terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal dari individu tersebut. Hal ini dapat dilihat dari indikator *job involvement* yang dikemukakan oleh Kunango (1982:347) yang meliputi keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri, dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan pegawai. Ketiga indikator tersebut sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal dari pegawai.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Motivasi Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*)

1. Pengertian *Public Service Motivation*

Perry dan Wise (1990:368) mendefinisikan *Public Service Motivation* sebagai kecenderungan individu untuk merespon terhadap motif-motif dasar yang unik dalam organisasi publik. Sedangkan Brewer dan Selden (1998:147) mendefinisikan bahwa *Public Service Motivation* adalah kekuatan motivasi yang mendorong individu untuk melakukan pelayanan publik. Rainey dan Steinbauer (1999:23) berpendapat *Public Service Motivation* adalah motivasi altruistik yang dimiliki individu untuk melayani kepentingan masyarakat.

Public Service Motivation adalah keyakinan, nilai dan sikap untuk memotivasi individu dalam melayani kepentingan organisasi melampaui kepentingan pribadi (Vandenabeele, 2007:547). Sedangkan Perry dan Hondeghem (2008:7) menjelaskan *Public Service Motivation* merupakan salah satu bagian khas dari motivasi yang mencakup kepercayaan, nilai, dan sikap melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, yang mendorong seseorang untuk berbuat baik kepada orang lain dan menyumbangkan darma baktinya kepada kesejahteraan organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Public Service Motivation* adalah motivasi individu untuk mementingkan kepentingan orang lain dibanding kepentingan pribadi demi terciptanya kesejahteraan masyarakat.

2. Motif *Public Service Motivation*

Perry dan Wise (1990:369) mengungkapkan tiga motif individu yang dicirikan dalam *Public Service Motivation*, yaitu :

- a. Motif rasional. Motif ini biasanya diartikan sebagai kesatuan dari altruitis atau sikap mementingkan kepentingan orang lain.
- b. Motif normatif. Motif yang didasarkan atas keinginan untuk melayani kepentingan publik.
- c. Motif afektif. Motif ini didasarkan pada faktor komitmen terhadap program publik yang didasarkan atas keyakinan mengenai manfaat sosial dan rasa patriotisme.

3. Indikator *Public Service Motivation*

Perry dan Wise (1990:370) membagi indikator *Public Service Motivation* menjadi 4 indikator, yaitu:

- a. Ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik. Indikator ini berkaitan dengan motivasi untuk mencapai prestasi yang memungkinkan individu untuk mencapai kepuasan pribadi.
- b. Tanggung jawab atas kepentingan publik. Indikator ini berkaitan dengan keinginan untuk melayani kepentingan masyarakat yang mendorong oleh keyakinan yang tulus dan kasih sayang terhadap kepentingan sosial.
- c. Simpati. Indikator ini dicirikan oleh adanya keinginan untuk menolong orang lain, sifat mementingkan kepentingan orang lain, sikap ikut merasakan perasaan orang lain, dan keinginan sosial lainnya.

- d. Sikap pengorbanan diri. Indikator ini berkaitan dengan sikap kecintaan terhadap tanah air, tanggung jawab terhadap tugas, dan kesetiaan kepada negara, serta berkorban demi kelangsungan hidup organisasi.

2.2.2 Big Five Personality Traits

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian manusia terbentuk dari banyak sekali komponen (sifat), dan setiap komponen merupakan variabel (Chalimah & Sakhowi, 2014:92). Kepribadian membuat seseorang menjadi individu yang unik (Maning *et al.*, 2017:130). Balmaceda *et al.* (2014:138) mendeskripsikan kepribadian sebagai kombinasi dari emosional, sikap, dan perilaku tertentu sebagai respon dari individu. Menurut Hung *et al.* (2014:146) berpendapat bahwa kepribadian adalah sifat psikologi individu yang menjelaskan perilaku individu dalam kehidupan, sedangkan Chalimah dan Sakhowi (2014:92) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan suatu susunan sistem psikofisik (psikis dan fisik yang berpadu dan saling berinteraksi dalam mengarahkan tingkah laku) yang kompleks dan dinamis dalam diri seorang individu, yang menentukan penyesuaian diri individu tersebut terhadap lingkungannya, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik dan berbeda dengan orang lain.

Tommasel *et al.* (2015:814) menjelaskan kepribadian sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku manusia yang dilihat dari interaksi dengan orang lain. Lain pendapatnya dengan Montolalu *et al.* (2016:1320) berpendapat bahwa kepribadian sebagai gambaran dari seorang individu yang

dilihat dari cara berfikir, berperilaku, berprasangka dan berinteraksi dengan orang lain.

Dalam diri individu, terdapat ribuan sifat kepribadian yang membedakan satu individu dengan individu yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh John dan Srivastava (1999:6) mengelompokkan ribuan kepribadian menjadi lima besar sifat kepribadian yang lebih dikenal dengan sebutan *big five personality traits* yang merupakan salah satu pendekatan kepribadian yang populer dalam penelitian kepribadian. *Big five personality traits* meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*.

Dari pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa *big five personality traits* adalah salah satu pendekatan dari segi psikologi yang terdiri atas lima besar sifat kepribadian yang dapat digunakan untuk menganalisis kepribadian seseorang.

2. Dimensi *Big Five Personality Traits*

John dan Srivastava (1999:6) mengelompokkan kepribadian menjadi lima dimensi diantaranya sebagai berikut.

a. Keterbukaan (*Extraversion*)

Pribadi *extraversion* merupakan pribadi yang berhubungan dengan perilaku individu, khususnya dalam hal kemampuan individu menjalin hubungan dengan orang lain. Individu dengan pribadi *extraversion* menunjukkan sikapnya melalui perilakunya yang memiliki kehangatan, suka berkumpul, memiliki ketegasan dalam hidup, memiliki level aktifitas, mencari kesenangan dan memiliki emosi yang positif. Individu yang memiliki *extraversion* akan cenderung memiliki

kepribadian yang tegas dalam mengambil keputusan serta tidak enggan untuk menempatkan dirinya dalam posisi kepemimpinan (Ghufron & Risnawati, 2010:137).

b. Keramahan (*Agreeableness*)

Pribadi *agreeableness* diibaratkan sebagai perilaku prososial yang didalamnya termasuk perilaku yang selalu berorientasi pada penuh kepercayaan, suka berterus terang, mementingkan kepentingan orang lain, memiliki kepatuhan, memiliki sifat rendah hati, dan berhati lembut. Terdapat dua golongan dalam pribadi *agreeableness*, yaitu skor tinggi (*adapter*) dan skor rendah (*challenger*). Golongan dengan skor tinggi selalu memandang individu lain sebagai seseorang yang jujur, dan memiliki niatan baik kepadanya. Sebaliknya, golongan dengan skor rendah, akan memandang orang lain dengan perasaan ragu-ragu, curiga dan cenderung sinis (Ghufron & Risnawati S, 2010:137).

c. Ketidakstabilan emosi (*Neuroticism*)

Pribadi *neuroticism* dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu skor tinggi (*reactive*) dan skor rendah (*resilien*). Golongan dengan skor tinggi, memiliki kekhawatiran yang tinggi dan menunjukkan sikap yang cenderung mudah gugup dalam menghadapi masalah yang bersifat mengkhawatirkan. Mereka mudah marah dan kurang percaya diri serta tidak mampu mengendalikan dorongan terhadap suatu keinginan yang dimiliki. Berbanding terbalik dengan golongan dengan skor rendah yang akan menunjukkan sikap yang tidak mudah khawatir dan memiliki sikap yang tenang terutama ketika menghadapi suatu stimulus yang dilihat sangat mengkhawatirkan. Golongan dengan skor rendah tidak mudah marah dan tergoda,

sehingga mudah dalam mengendalikan keinginan (Ghufron & Risnawati S, 2010:137).

d. Ketelitian (*Conscientiousness*)

Pribadi *conscientiousness* menunjukkan sejauh mana individu memiliki sikap yang hati-hati dalam mencapai tujuan tertentu dalam sikap dan perilaku mereka. Pribadi *conscientiousness* dikelompokkan menjadi dua, yaitu *flexibel person* (level rendah) dan *focused person* (level tinggi). *Flexibel person* menunjukkan sikap individu yang selalu merasa tidak siap dalam segala hal. Mereka cenderung menunda-nunda pekerjaan serta sering menunjukkan kebingungan dalam menjalankan tugas. Berbeda dengan *focused person*, menggambarkan sikap merasa mampu dalam melakukan segala sesuatu secara efektif. Individu dengan pribadi *conscientiousness* lebih fokus dengan segala tindakan dalam menyelesaikan tugas yang diterima. Pribadi *conscientiousness* sering diterapkan pada individu dalam dunia kerja yang menunjukkan sejauh mana individu dalam menggapai prestasi, bertanggung jawab, dan mempunyai kesungguhan hati serta kerja keras (Ghufron & Risnawita S, 2010:138).

e. Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*)

Pribadi *openness to experience* menjelaskan tentang seberapa besar individu tertarik terhadap bidang tertentu secara luas. Sifat ini dibagi menjadi dua golongan, yaitu *preserver* (level rendah) dan *explorer* (level tinggi). McCrae dan John menerangkan bahwa individu dengan level rendah akan cenderung lebih fokus pada hal-hal yang sedang terjadi. Mereka memilih keterbatasan ide dan bersifat kaku dalam melihat nilai-nilai kehidupan. Sebaliknya, individu dengan

level tinggi menunjukkan sikap yang imajinatif dan suka berangan-angan. Pada umumnya, individu dengan level tinggi memiliki kemauan yang tinggi untuk menciptakan minat yang lebih luas terhadap segala aspek kehidupan (Ghufron & Risnawita S, 2010:139-140).

3. Faset-Faset *The Big Five Personality Traits*

Big five personality traits memiliki aspek-aspek yang ditonjolkan (John dan Srivastava, 1999: 60), diantaranya:

a. *Extraversion*. Karakteristik dari kepribadian ini meliputi:

- 1) Memiliki kehangatan (*Warmth*) merupakan sisi *traits* kepribadian *extraversion* yang berhubungan dengan interaksi sosial dan sosiabilitas. Individu yang hangat adalah individu yang ramah dan bersahabat. Mereka mudah akrab dengan orang lain.
- 2) Suka berkumpul (*Gregariousness*) merupakan sisi kesukaan individu untuk bergabung dengan orang lain. Individu dengan *gregariousness* yang rendah diartikan sebagai individu yang menyukai kesendirian dan menyukai stimulasi sosial.
- 3) Memiliki ketegasan (*Assertiveness*) yaitu dapat dilihat dengan adanya dominasi, kekuatan yang tinggi, serta adanya asertivitas. Individu dengan *traist* kepribadian ini berbicara tanpa ragu-ragu dan lebih sering menjadi ketua kelompok.
- 4) Memiliki level aktivitas (*Activity level*) yakni dipandang sebagai individu yang mempunyai gerakan cepat, penuh semangat, dan menyukai

kesibukan. Aktivitas yang rendah menunjukkan memiliki tempo yang lebih santai dan relaks, meskipun mereka tidak malas.

5) Mencari kesenangan (*Excitement-Seeking*) menunjukkan bahwa individu sangat menyukai dan membutuhkan stimulasi kegembiraan.

6) Memiliki emosi yang positif (*Positive Emotions*) yakni kecenderungan untuk mencari emosi positif, seperti kegembiraan dan kebahagiaan. Individu yang memiliki nilai tinggi pada faset ini menandakan individu yang mudah dan sering tertawa, gembira dan optimistik.

b. *Agrreableness*. Karakteristik dari kepribadian ini meliputi:

1) Memiliki kepercayaan (*Trust*). Skor yang tinggi pada faset ini menunjukkan individu memiliki disposisi untuk percaya bahwa orang lain memiliki kejujuran dan berniat baik pada dirinya. Bila faset ini rendah berarti ada kecenderungan bersikap sinis dan skeptis, dan mempunyai pikiran bahwa orang lain tidak memiliki kejujuran atau berbahaya bagi dirinya.

2) Suka berterus terang (*Straighforwardness*) menunjukkan bahwa individu cenderung terus terang. Skor yang tinggi menunjukkan kecenderungan individu untuk jujur, tulus hati, sederhana dan berterus terang.

3) Mementingkan kepentingan orang lain (*Altruism*) yang menunjukkan memiliki perhatian yang besar pada orang lain, memiliki kesediaan untuk membantu orang yang membutuhkan pertolongan, sedangkan skor rendah menggambarkan adanya *self-centered* dan kurang peduli pada permasalahan yang dihadapi orang lain.

4) Memiliki kepatuhan (*Compliance*) menunjukkan jika memiliki nilai tinggi pada faset ini berarti meliputi reaksi terhadap konflik interpersonal. Bila faset ini rendah berarti adanya kecenderungan agresivitas, tidak bisa bekerjasama, tidak enggan mengekspresikan kemarahan pada orang lain.

5) Memiliki sifat rendah hati (*Modesty*). Skala ini menggambarkan rasa rendah hati dan cenderung melupakan diri sendiri namun bukan berarti kurang percaya diri.

6) Berhati lembut (*Tender-Mindedness*). Mengukur sifat simpati dan perhatian pada orang lain. *Tender-Mindedness* yang tinggi menggambarkan adanya kebutuhan akan adanya keberadaan orang lain dan tumbuhnya rasa kemanusiaan, sedangkan skor yang rendah menunjukkan keras kepala dan tidak tergerak untuk bersikap kasih sayang pada orang lain.

c. *Neuroticism*. Karakteristik dari kepribadian ini meliputi:

1) Memiliki kecemasan (*Anxiety*) yaitu rasa khawatir, takut, gelisah, tegang dan gugup.

2) Memiliki amarah (*Angry Hostility*) menunjukkan kecenderungan untuk marah, frustrasi dan rasa benci.

3) Merasa rendah diri atau tidak berharga (*Depression*) yaitu kecenderungan untuk mengalami depresi.

4) Kesadaran diri (*Self-consciousness*) yaitu bentuk emosi malu dan perasaan sungkan. Individu dengan *self-consciousness* yang tinggi akan

timbul perasaan sungkan berada di antara orang lain, peka terhadap ejekan, dan mudah merasa rendah diri.

5) Menuruti kata hati (*Impulsiveness*) yaitu ketidakmampuan untuk mengontrol keinginan dan kepentingannya. Kesenangan (seperti makan, rokok, memilih barang) dirasakan sebagai sesuatu yang sangat kuat yang tidak bisa diredakan, meskipun dikemudian timbul rasa penyesalan.

6) Mudah tersinggung (*Vulnerability*) yaitu kemudahan seseorang untuk mengalami stres, menggambarkan perasaan tidak mampu melakukan *coping stress*, menjadi dependen, mudah putus asa, atau panik dalam situasi darurat.

d. *Conscientiousness*. Karakteristik dari kepribadian ini meliputi:

1) Memiliki kompetensi (*Competence*) yang mengungkap suatu keyakinan pada dirinya, perasaan mampu, berpikir sehat, bijaksanaan, dan efektif. Bila skor ada faset ini tinggi berarti ia merasa bahwa hidupnya baik.

2) Hidup teratur (*Order*) menunjukkan bahwa adanya *well-organized*, rapi, mereka meletakkan segala sesuatu pada tempatnya pada skor yang tinggi pada faset ini.

3) Patuh terhadap peraturan (*Dutifulness*) yang menunjukkan ketaatan pada prinsip-prinsip etika dan sangat hati-hati pada nilai-nilai moral.

4) Mencapai prestasi (*Achievement striving*) mengungkapkan tingkat aspirasi tinggi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. Mereka tekun dan bertujuan, dan punya keyakinan bahwa ia dapat mengarahkan hidupnya.

5) Memiliki disiplin diri (*Self-discipline*) menunjukkan kemampuan untuk memulai tugas dan mengerjakan tanpa kejemuan dan gangguan lain.

Faset ini menunjukkan adanya kemampuan untuk memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas.

6) Melakukan pertimbangan (*Deliberation*) menunjukkan adanya kecenderungan untuk berpikir sungguh-sungguh sebelum bertindak.

e. *Openness to experience*. Karakteristik kepribadian ini yaitu:

1) Memiliki khayalan yang berlebihan (*Fantasy*) yakni kesukaan untuk berfantasi, berkhayal, bukan sebagai pelarian, tetapi sebagai cara bagi dirinya untuk memperhatikan *innerworld*. Mereka cenderung menjelaskan, menjabarkan, dan mengembangkan fantasinya dan percaya bahwa imajinasi memberikan kontribusi bagi kekayaan dan kreativitas kehidupan.

2) Keindahan (*Aesthetics*) menunjukkan minat yang tinggi pada seni dan keindahan. Mereka cenderung menyukai puisi dan musik meskipun tidak perlu menjadi seorang artis.

3) Memiliki perasaan yang sensitif (*Feelings*) mencerminkan keterbukaan pada perasaan yang dialami dan evaluasi terhadap emosi sebagai bagian yang penting dalam kehidupan. Bila faset ini rendah dalam diri individu maka menunjukkan bahwa individu tidak peduli pada perasaan yang dialami dan tidak percaya bahwa perasaan-perasaan yang dialami mempunyai arti yang dalam dan berarti penting.

- 4) Melakukan tindakan (*Actions*) menunjukkan keterbukaan yang dipandang sebagai perilaku untuk mencoba aktivitas yang berbeda-beda, pergi ke tempat-tempat baru, atau mencoba makanan-makanan baru. Faset ini menggambarkan individu menyukai hal-hal baru dan bervariasi, sehingga mereka terikat pada hobi yang berbeda.
- 5) Memiliki ide-ide kreatif (*Ideas*) yaitu mencerminkan keinginan tahu secara intelektual sebagai aspek *openness* yang terbuka pada pemikiran-pemikiran baru.
- 6) Memiliki nilai-nilai (*Values*) menunjukkan keterbukaan pada nilai-nilai yang berarti kesiapan untuk menguji kembali nilai-nilai sosial, politik, dan religius. Ketertutupan individu terhadap otoritas dan hal-hal tradisional dan keterbukaan pada nilai berkebalikan dengan dogmatisme.

4. Indikator *Big Five Personality Traits*

John dan Srivastava (1999:6) membagi indikator *big five personality traits* menjadi 5 indikator, yaitu :

a. Kepribadian yang memiliki keterbukaan

Indikator ini dicirikan dengan pribadi seseorang yang suka bicara, penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, terbuka dan suka bergaul.

b. Kepribadian yang memiliki keramahan

Indikator ini dicirikan dengan pribadi seseorang yang suka menolong, tidak egois, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan baik pada semua orang, dan suka bekerjasama.

c. Kepribadian yang memiliki ketidakstabilan emosi

Indikator ini dicirikan dengan pribadi seseorang yang mudah depresi dan sedih, dapat tegang, mudah khawatir, pemurung, dan dapat gugup dengan mudah.

d. Kepribadian yang memiliki ketelitian

Indikator ini dicirikan dengan pribadi seseorang yang bekerja secara teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, dan suka membuat rencana serta merealisasikan dengan orang lain.

e. Kepribadian yang memiliki keterbukaan terhadap pengalaman

Indikator ini dicirikan dengan pribadi seseorang yang memiliki inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, memiliki pengalaman, mencoba ide baru dan memiliki ketrampilan dalam bidang seni, musik dan sastra.

2.2.3 Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

1. Pengertian *Job Involvement*

Job involvement menurut Kunango (1982) yaitu keadaan psikologis individu yang mencerminkan individu aktif dalam berpartisipasi terhadap pekerjaannya. Mazayed *et al.*, (2014:18) adalah persepsi pegawai tentang proses berlangsungnya pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. *Job involvement* diidentifikasi oleh Saxena dan Saxena (2015:19) sebagai keadaan psikis yang menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting dalam hidupnya, sehingga dapat menggambarkan karakteristik individu. Danish *et al.* (2015:20), menjelaskan *job involvement*

adalah perilaku pegawai dalam bekerjasama untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Rahati *et al.* (2015:1) menjelaskan *job involvement* adalah nilai kebaikan dan pentingnya bekerja yang diwujudkan dalam sikap serta perilaku antar karyawan. Sedangkan Sethi dan Mittal (2016:206) menjelaskan *job involvement* adalah motivasi yang dimiliki seseorang untuk ikut terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan *job involvement* dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dengan melibatkan lebih banyak pegawai secara sungguh-sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan (Utami & Palupiningdyah, 2016:364).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *job involvement* merupakan keikutsertaan pegawai dalam bentuk jiwa dan raga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Job Involvement*

Kunango (1982:345) mengelompokan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job involvement* menjadi dua faktor, diantaranya sebagai berikut.

a. Faktor personal.

Faktor personal yang dapat mempengaruhi *job involvement* yaitu faktor demografis dan faktor psikologis. Faktor demografis mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Sedangkan faktor psikologis terdiri dari *intrinsic* atau *extrinsic need strenght*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi *turnover*.

b. Faktor situasional

Faktor situasional yang mempengaruhi intensitas *job involvement* terdiri atas pekerjaan (hasil kerja, variasi kerja, otonomi kerja, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan, level gaji, kondisi pekerjaan, *job security*, supervisi dan iklim interpersonal), organisasi (iklim organisasi, ukuran organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol organisasi), dan lingkungan sosial budaya (komunitas, urban, budaya etnis, dan agama).

3. Indikator *Job Involvement*

Kunango (1982:347) menyatakan bahwa indikator *job involvement* adalah sebagai berikut.

a. Keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup

Indikator ini berkaitan dengan keterlibatan, kebergantungan, keterikatan, dan kebebasan secara pribadi yang menjadikan pekerjaan sebagai hal yang penting sehingga sulit untuk ditinggalkan.

b. Pekerjaan menjadi identitas diri

Indikator ini berkaitan dengan keinginan individu terhadap pekerjaan yang merupakan bagian terpenting dalam hidup, sehingga individu rela untuk menghabiskan banyak waktu dalam bekerja.

c. Keterikatan antara diri dengan pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan tujuan dan kepentingan dalam hidup individu melibatkan pekerjaan.

2.3. Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini. Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

No.	Judul	Penulis dan Tahun	Responden	Hasil
1.	<i>Big Five Personality Traits and Job Performance : The Mediating Effect of Job Attitude</i>	Eric <i>et al.</i> (2008)	310 karyawan bagian proses ekspor di Kaohsiung, Taiwan	1. <i>Agreeableness</i> , <i>neuroticism</i> , dan <i>conscientiousness</i> berpengaruh pada <i>job involvement</i> . 2. <i>Extraversion</i> , dan <i>openness to experience</i> , tidak berpengaruh pada <i>job involvement</i> .
2.	<i>An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan</i>	Liao dan Lee (2009)	272 karyawan industri plastik di Taiwan	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> berpengaruh pada <i>job involvement</i> . 2. <i>Neuroticism</i> tidak berpengaruh pada <i>job involvement</i> .
3.	<i>A Study of the Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Job Involvement in a Foreign Based Financial Institution in Penang</i>	Eswaran <i>et al.</i> (2011)	105 staf pelayanan lembaga keuangan di Northern Region di Malaysia	1. <i>Extraversion</i> dan <i>agreeableness</i> berpengaruh pada <i>job involvement</i> . 2. <i>Neuroticism</i> , <i>conscientiousness</i> dan <i>openness to experience</i> tidak berpengaruh pada <i>job involvement</i> .
4.	<i>Personality and Public Service Motivation : The mediating effect of job involvement</i>	Omoto <i>et al.</i> (2011)	325 pegawai pemerintah di Negeria	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> dan <i>openness to experience</i> berpengaruh PSM dan <i>job involvement</i> . 2. <i>Neuroticism</i> tidak berpengaruh pada PSM dan <i>job involvement</i> . 3. <i>Job involvement</i> pada PSM. 4. <i>Job involvement</i> memediasi pengaruh <i>extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>neuroticism</i>

No.	Judul	Penulis dan Tahun	Responden	Hasil
				<i>conscientiousness</i> dan <i>openness to experience</i> pada PSM.
5.	<i>The Effect Of Personality Traits On Public Service Motivation: Evidence From Taiwan</i>	Jang (2012)	277 pegawai pemerintah di 3 pemerintahan lokal di Taiwan	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>conscientiousness</i> , <i>openness to experience</i> memiliki pengaruh pada PSM. 2. <i>Neuroticism</i> tidak berpengaruh pada PSM.
6.	<i>The Big Five Personality Traits And Job Involvement : An Investigation Of University Lectures In South Eastern Nigeria</i>	Agbor <i>et al.</i> (2013)	724 dosen di bagian selatan dan timur Nigeria	<i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>Neuroticism</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> tidak memiliki pengaruh pada <i>job involvement</i> .
7.	<i>Public Service Motivation And The Big Five Personalty Traits: The Case Of Provincial Services Of Pakistan</i>	Rahat-ul-Ain <i>et al.</i> (2013)	34 sekretaris departement pemerintah Punjab	3. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , dan <i>openness to experience</i> berpengaruh pada PSM. 4. <i>Neuroticism</i> dan <i>conscientiousness</i> tidak berpengaruh pada PSM.
8.	<i>At The Front Line: Examining The Effects Of Perceived Job Significance, Employee Commitment, And Job Involvement On Public Service Motivation</i>	Kim <i>et al.</i> (2015)	11.716 pegaawai pemerintah di Korea Selatan	<i>Job involvement</i> pegawai berpengaruh pada PSM.
9.	<i>Personalities and Public Sector Performance: Evidence from a Health Experiment in Pakistan</i>	Callen <i>et al.</i> (2015)	Seluruh tenaga kesehatan di Pakistan	<i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>neuroticism</i> , <i>conscientiousness</i> , dan <i>openness to experience</i> memiliki pengaruh pada PSM.
10.	<i>The Agreeable Bbureaucrat : Personality And PSM</i>	Hamidullah <i>et al.</i> (2016)	Seluruh pelayanan publik profesional di Amerika Serikat	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>openness to experiene</i> dan <i>conscientiousness</i> berpengaruh pada PSM. 2. <i>Neuroticism</i> tidak berpengaruh pada PSM.
11.	<i>Public Sector Motivation Ad Fonts: Personality Traits As</i>	Witteloostuij n <i>et al.</i> (2017)	320 mahasiswa seluruh universitas di Belanda	1. <i>Extraversion</i> , <i>agreeableness</i> , <i>neuroticism</i> , dan <i>openness to experiene</i> berpengaruh

No.	Judul	Penulis dan Tahun	Responden	Hasil
	<i>Antecedents Of The Motivation To Serve The Public Interest</i>			pada PSM. 2. <i>Conscientiousness</i> tidak berpengaruh pada PSM.
12.	<i>Exploring Impact Of Personality Traits On Employee Job Involvement– An Overview</i>	Mavale dan Narkhede (2017)	Seluruh karyawan industri di India	<i>Extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness, dan openness to experience</i> berpengaruh pada <i>job involvement</i> .

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Berpikir

2.4.1 Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Public Service Motivation*

1. Pengaruh *Extraversion* pada *Public Service Motivation*.

Pegawai dengan pribadi *extraversion* digambarkan sebagai pribadi yang penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul (John & Srivastava, 1999:60). *Public Service Motivation* yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara dapat dipengaruhi oleh dimensi *big five personality traits*, salah satunya adalah dimensi *extraversion*, karena menciptakan *Public Service Motivation* dapat dilihat dari pribadi yang penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul (Jang, 2012:725).

Esteve *et al.* (2015:1) berpendapat bahwa dalam organisasi, pegawai yang memiliki *Public Service Motivation* yang tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku prososial, seperti saling membantu sesama pegawai, penuh energi, dan mudah bergaul dengan lingkungan sekitar. Jadi, diharapkan pegawai yang memiliki pribadi yang penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul dapat memberikan ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan

publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri. Hasil penelitian terdahulu seperti Callen *et al.* (2015:1) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pribadi *extraversion* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

2. *Agreeableness* pada *Public Service Motivation*.

Pegawai dengan pribadi *agreeableness* menggambarkan pegawai termasuk pegawai yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama (John & Srivastava, 1999:60). Pribadi *agreeableness* memiliki hubungan dengan perilaku prososial, seperti memberi bantuan kepada orang lain dan mudah percaya kepada orang lain (Graziana & Tobin, 2009:47). Beberapa kesamaan *Public Service Motivation* dengan sikap dan perilaku prososial diharapkan terdapat kesesuaian satu sama lain.

Carpenter *et al.* (2012:510) menunjukkan pribadi *agreeableness* dan *Public Service Motivation* memiliki persamaan yang kuat. Hal ini sesuai penelitian oleh Callen *et al.* (2015:1) yang menemukan bahwa pribadi yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama memiliki pengaruh pada ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri.

3. Pengaruh *Neuroticism* pada *Public Service Motivation*.

Pribadi kestabilan emosi merupakan keadaan emosi seseorang yang diperlihatkan dengan sikap yang sesuai dengan harapan sosial, tidak berlebihan dalam mengekspresikan emosi serta bisa menyeimbangkan antara kebutuhan fisik dan psikis. Pribadi *neuroticism* digambarkan dengan pegawai

yang memiliki masalah dengan emosi yang bersikap negatif, secara emosional pegawai tersebut dikatakan labil (John & Srivastava, 1999:61). Judge *et al.*, (2002:765) berpendapat bahwa emosi yang stabil terkait dengan kerjasama antar pegawai, kesuksesan profesional dan kemampuan dalam memimpin. Pegawai dengan emosional yang positif akan lebih merasa tenang, bergairah dan aman sehingga diharapkan dapat memiliki motivasi yang lebih untuk melayani kepentingan publik.

Penelitian yang menguji pribadi *neuroticism* pada *Public Service Motivation* telah dibuktikan oleh Callen *et al.* (2015:1) yang menghasilkan pegawai dengan pribadi *neuroticism* dengan karakteristik mudah depresi, mudah tegang, mudah khawatir, pemurung dan mudah gugup memiliki pengaruh pada proses ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri. Akan tetapi, berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahat-ul-Ain *et al.* (2013:91).

4. *Conscientiousness* pada *Public Service Motivation*.

Pegawai dengan pribadi *conscientiousness* menggambarkan pegawai yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain (John & Srivastava, 1999:61). Pegawai yang fokus terhadap tujuannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapainya. Pandey dan Stazyk (2008:104) berpendapat bahwa terdapat kemungkinan adanya pengaruh pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, ambisius, disiplin dan fokus pada pencapaian tujuan

dengan membuat kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri.

Penelitian Callen *et al.* (2015:1) menemukan adanya hubungan pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain berpengaruh pada ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri. Akan tetapi berlainan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahat-ul-Ain (2013:91).

5. Pengaruh *Openness To Experience* pada *Public Service Motivation*.

Pegawai dengan pribadi *openness to experience* menggambarkan sebagai pegawai yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra (John & Srivastava, 1999:61). Hamidullah *et al.* (2016:583) berpendapat bahwa pegawai dengan pribadi *openness to experience* mempunyai ketertarikan dalam proses pembuatan kebijakan publik.

Pendapat Hamidullah *et al.* (2016:583) didukung oleh penelitian terdahulu oleh Callen *et al.* (2015:1) yang menemukan pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra memiliki pengaruh pada proses ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri.

2.4.2 Pengaruh Dimensi *Big Five Personality Traits* pada *Job Involvement*

1. Pengaruh *Extraversion* pada *Job Involvement*

Pribadi *extraversion* cenderung membuat pegawai menjadi penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul, sehingga membuat pegawai dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dalam lingkungan kerjanya demi mencapai tujuan (Hurley, 1998:116). Menurut Liao dan Lee (2009:24), pegawai dengan pribadi *extraversion* lebih memiliki interaksi sosial yang tinggi untuk bereaksi cepat terhadap permintaan pelanggan, sehingga menghasilkan kepuasan pelanggan. Smithikrai (2007:134) menemukan adanya hubungan antara pribadi *extraversion* dalam menentukan keberhasilan pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan kontak interpersonal.

Penelitian Mavale dan Narkhede (2017:160) menemukan pegawai dengan pribadi yang penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul berpengaruh pada keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbor *et al.* (2013:1).

2. Pengaruh *Agreeableness* pada *Job Involvement*.

Pribadi *agreeableness* memberikan kesan kepada seseorang bahwa orang tersebut termasuk yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama (John & Srivastava, 1999:60). Pegawai yang memiliki pribadi *agreeableness* akan mempertimbangkan proses interaksi personal dengan hari-hati, sehingga pegawai tersebut memberikan respon yang

menyenangkan agar pelanggan mendapatkan kepuasan emosional (Liao & Lee, 2009:23). Pribadi *agreeableness* dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kerjasama, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Barick & Mount, 1991:2). Dikatakan lebih lanjut bahwa ketika karyawan berinteraksi dan bekerja sama dengan karyawan lain, karyawan tersebut akan dapat meningkatkan efisiensi kerjanya.

Penelitian Mavale dan Nerkhade (2017:160) menguji tentang pribadi yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbor *et al.* (2013:1).

3. Pengaruh *Neuroticism* pada *Job Involvement*.

Pribadi dengan emosi yang stabil merupakan keadaan emosi seseorang yang diperlihatkan dengan sikap yang sesuai dengan harapan sosial, tidak berlebihan dalam mengekspresikan emosi serta bisa menyeimbangkan antara kebutuhan fisik dan psikis. Pribadi *neuroticism* yang tinggi dapat dilihat pada pegawai yang mudah depresi, mudah tegang, mudah khawatir, pemurung dan mudah gugup, sedangkan pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang rendah merupakan keterbalikan dari ketidakstabilan emosi yang tinggi (John & Srivastava, 1999:61). Menurut Liao dan Lee (2009:22), Eswaran (2011:164), Omoto *et al.* (2011:1704), dan Agbor *et al.* (2013:1) pribadi *neuroticism* tidak terkait dengan *job involvement*. Hal ini dikarenakan kestabilan emosi banyak

dirasakan oleh pegawai yang memiliki usia diatas 35 tahun, dengan jenis kelamin laki-laki dengan status perkawinan sudah menikah dan lulusan terbanyak dari universitas negeri.

Dalam penelitian Mavale dan Nerkhade (2017:160), menunjukkan bahwa pribadi *neuroticism* dengan karakteristik mudah depresi, mudah tegang, mudah khawatir, pemurung dan mudah gugup dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pemimpin untuk dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan dalam posisi pekerjaan yang tepat, sehingga diharapkan dapat memaksimalkan produktifitas kerja.

4. Pengaruh *Conscientiousness* pada *Job Involvement*

Pribadi *conscientiousness* digambarkan dengan pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain (John & Srivastava, 1999:61). Pegawai dengan pribadi *conscientiousness* memiliki peran penting dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal, karena dengan adanya proses pekerjaan yang terorganisir dengan baik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan (Burch & Anderson 2004:407). Dalam penelitian Burch & Anderson (2004:407) menemukan pegawai yang memiliki pribadi *conscientiousness* tinggi akan menunjukkan sikap altruistik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian Mavale dan Nerkhade (2017:160) menemukan bahwa pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Akan tetapi, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbor (2013:1).

5. Pengaruh *Openness To Experience* pada *Job Involvement*

Pribadi *openness to experience* memberikan kesan kepada individu mengenai daya tarik yang dimiliki dalam menciptakan ide-ide baru (Niehoff, 2006:322). Individu yang memiliki sifat yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra akan lebih mudah menghasilkan efisiensi kerja yang maksimal (John & Srivastava, 1999:61). Hal ini disebabkan adanya rasa ingin tahu terhadap pekerjaan yang belum pernah dikerjakan, sehingga akan menciptakan kepuasan tersendiri untuk pegawai. Oleh karena itu, pegawai dengan pribadi *openness to experience* akan membedakan pekerjaan yang dianggapnya penting untuk dapat mencari metode penyelesaian pekerjaan yang dapat memaksimalkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Liao dan Lee, 2009:26).

Penelitian Mavale dan Nerkhade (2017:160) menemukan pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan

dalam bidang seni, musik dan sastra berpengaruh pada keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Namun, hasilnya berlawanan dengan penelitian Agbor *et al.* (2013:1).

2.4.3 Pengaruh *Job Involvement* pada *Public Service Motivation*

Setiap organisasi membutuhkan *job involvement* setiap pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya pekerjaan bagi pegawai akan menentukan tingkat ketertarikan pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya. Liao dan Lee (2009:23) berpendapat bahwa pegawai yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tampak menikmati proses yang ada sehingga menimbulkan kepuasan yang bisa didapatkan dari melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, pegawai akan menempatkan pekerjaannya sebagai bagian terpenting dalam hidupnya.

Setiap pegawai memiliki keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Keinginan inilah yang akan mempengaruhi intensitas *job involvement* dalam proses mengerjakan tugasnya. Pegawai yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan merasa lebih kompeten sehingga menciptakan motivasi yang tinggi dalam menggapai prestasi ditempat kerja (Liao & Lee, 2009:23). Penelitian yang menguji pengaruh keterlibatan kerja dengan PSM telah dibuktikan oleh Kim *et al.* (2015:15) dan Omoto *et al.* (2011:1704), dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh antara keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan

dengan pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri

2.4.4 Pengaruh *Big Five Personality Traits* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

1. Pengaruh *Extraversion* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

Pegawai dengan pribadi *extraversion* akan menunjukkan sikap yang penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul. Pribadi *extraversion* sangat diperlukan dalam proses pelayanan publik, karena dengan pribadi ini akan mampu memberikan kepuasan emosional kepada penerima layanan. Ketika penerima mendapatkan kepuasan tersendiri, pegawai juga akan merasa puas, sehingga akan meningkatkan motivasinya dalam melayani kepentingan (Omoto *et al.*, 2011:1704; Jang, 2012:725; Rahat-ul-Ain, 2013:91; Callen *et al.*, 2015:1; Hamidullah *et al.*, 2016:581; Witteloostuijn *et al.*, 2017:20).

Selain itu, dengan sifat penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul akan lebih mudah untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Liao & Lee, 2009:22; Eswaran *et al.*, 2011:164; Mavale & Narkhede, 2017:160). Hal ini karena pribadi *extraversion* akan mudah bersosialisasi dengan pegawai yang lain terutama dalam sebuah tim yang memerlukan kerjasama antar pegawai. Pegawai yang terlibat dalam sebuah tugas pelayanan publik akan merasa memiliki organisasi, sehingga akan menciptakan motivasi yang kuat untuk dapat memberikan yang terbaik untuk organisasi dalam memberikan pelayanan publik (Kim *et al.*, 2015:1). Omoto *et al.* (2011:1704)

dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *extraversion* pada *Public Service Motivation*.

2. Pengaruh *Agreeableness* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

Proses pelayanan publik membutuhkan pegawai yang memiliki pribadi *agreeableness* agar mampu memberikan kepuasan emosional terhadap masyarakat. Pegawai dengan pribadi *agreeableness* digambarkan dengan pegawai yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama akan disukai oleh banyak orang sehingga memunculkan motivasi tersendiri untuk pegawai dalam meningkatkan proses pelayanan untuk kepentingan publik (Omoto et al. 2011:1704; Jang, 2012:725; Rahat-ul-Ain et al., 2013:91; Callen et al., 2015:1; Hamidullah et al., 2016:581; Witteloostuijin et al., 2017:20).

Selain itu, pegawai dengan sifat yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama akan lebih mudah ikut serta dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama pekerjaan yang menyangkut hubungan dengan pihak luar organisasi (Eric et al., 2008:87; Liao & Lie, 2009:22; Eswaran et al., 2011:164; Mavale & Narkhede, 2017:160). Pegawai yang ikut serta dalam proses menyelesaikan pekerjaan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga pegawai akan secara otomatis dapat meningkatkan motivasinya dalam melayani kepentingan publik (Kim et al., 2015:1). Omoto et al. (2011:1704) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *agreeableness* pada *Public Service Motivation*.

3. Pengaruh *Neuroticism* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

Pribadi *neuroticism* tidak diperlukan dalam proses berinteraksi antar pegawai maupun masyarakat. Pribadi *neuroticism* yang tinggi dapat dilihat pada pegawai yang mudah depresi, mudah tegang, mudah khawatir, pemurung dan mudah gugup, sedangkan pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang rendah merupakan kebalikan dari pribadi ketidakstabilan emosi yang tinggi (John & Srivastava, 1999:61). Pribadi *neuroticism* yang rendah lebih tepat digunakan dalam dunia kerja, karena pegawai dengan pribadi *neuroticism* yang rendah akan cenderung tenang dalam menghadapi masalah yang mengkhawatirkan (McCrae & Costa, 2006:158).

Pegawai yang pandai mengelola emosi akan dapat menciptakan motivasi pelayanan publik tersendiri dalam melayani kepentingan masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pribadi *neuroticism* dapat mempengaruhi motivasi pelayanan publik (Callen *et al.*, 2015:1; Witteloostuijn *et al.*, 2017:20). Selain itu, pegawai dengan pribadi *neuroticism* yang rendah sering diikutsertakan dalam berbagai pekerjaan, karena dianggap mampu untuk bisa mengendalikan emosi dalam proses penyelesaian tugas. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Eric *et al.*, (2008:87) dan Mavale dan Narkhede (2017:160) yang menghasilkan bahwa *neuroticism* juga dapat mempengaruhi tingkat *job involvement*. Omoto *et al.* (2011:1704) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *neuroticism* pada *Public Service Motivation*.

4. Pengaruh *Conscientiousness* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

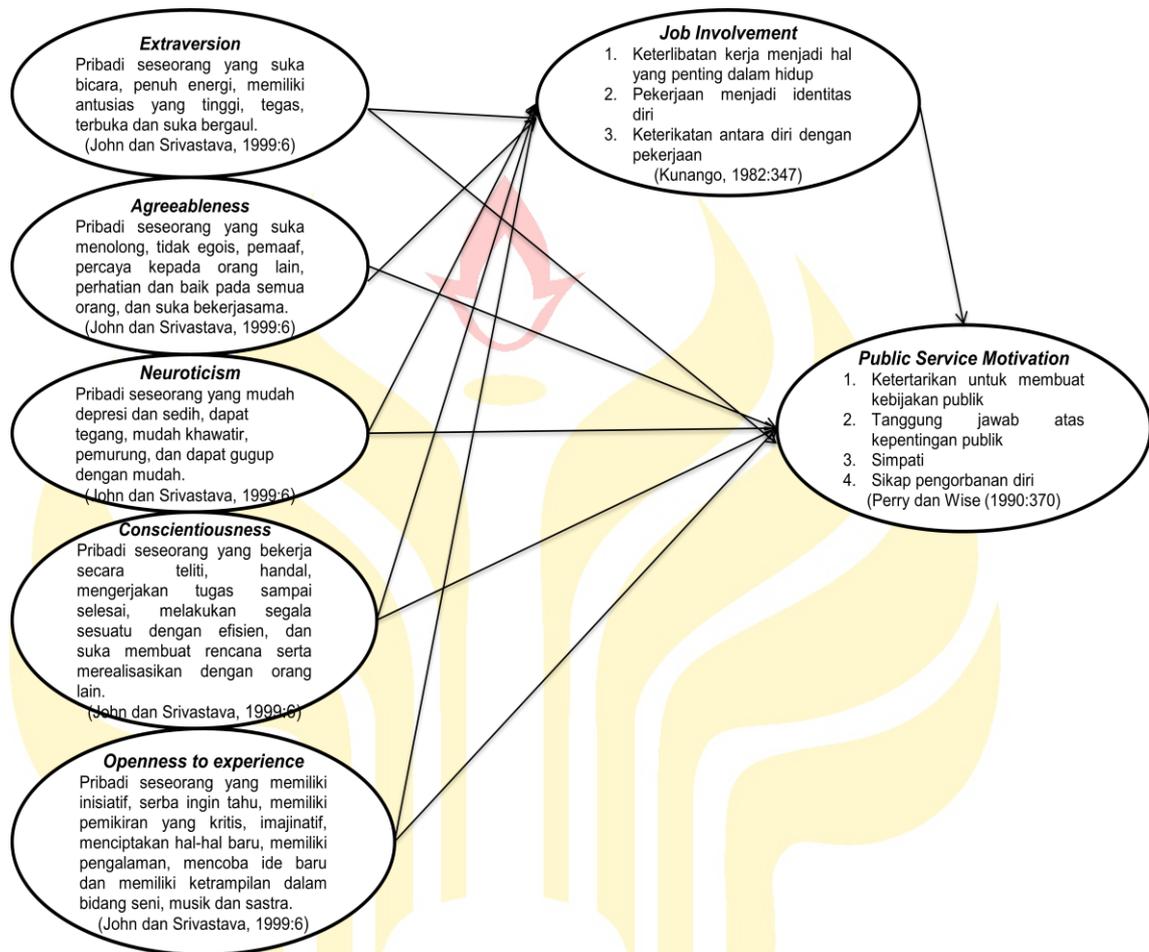
Dalam bekerja dibutuhkan pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal (John & Srivastava, 1999:61). Pribadi *conscientiousness* akan mampu memberikan pegawai dorongan untuk mencapai kepuasan emosional dalam bekerja (Jang, 2012:725; Hamidullah 2016:581). Pegawai yang mempunyai pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain akan diikutsertakan dalam setiap proses pekerjaan untuk tujuan meminimalisir kesalahan yang dibuat. Keikutsertaan pegawai yang memiliki pribadi *conscientiousness* akan membuat pegawai merasa termotivasi untuk dapat meningkatkan pelayanan yang menjadi salah satu tujuan pegawai dalam bekerja (Kim *et al.*, 2015). Omoto *et al.* (2011:1704) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan *job involvement* dapat memediasi pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*.

5. Pengaruh *Openness To Experience* pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi

Pegawai yang mempunyai pribadi *openness to experience* saja tidak akan cukup untuk dapat menciptakan motivasi dalam melakukan proses pelayanan publik yang menjadi tugas utama pegawai sebagai aparat negara (Kim *et al.*, 2015:2). Adanya keikutsertaan pegawai dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan

memiliki pengaruh terhadap motivasi yang dimiliki pegawai (Kim *et al.*, 2015:2). Pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra akan dapat menunjukkan sejauh mana pegawai yang memiliki dorongan untuk dapat berkontribusi dalam pekerjaan (Eswaran, 2011:164). Sedangkan pegawai yang mempunyai *job involvement* yang tinggi akan cenderung memiliki sikap altruisme dalam proses penyelesaian tugas, sehingga pegawai akan mampu meningkatkan motivasinya ditempat kerja (Kim *et al.*, 2015:2). Pada akhirnya, dengan adanya *job involvemen* akan dapat meningkatkan motivasi pelayanan publik yang ada di kalangan Aparatur Sipil Negara (Kim *et al.*, 2015:1). Omoto *et al.* (2011:1704) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan *job involvemen* memediasi pengaruh *opennes to experience* pada *Public Service Motivation*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan tentang hubungan antar variabel dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : *Extraversion* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H2 : *Agreeableness* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H3 : *Neuroticism* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H4 : *Conscientiousness* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H5 : *Openness to experience* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H6 : *Extraversion* berpengaruh pada *Job Involvement*.

H7 : *Agreeableness* berpengaruh pada *Job Involvement*.

H8 : *Neuroticism* berpengaruh pada *Job Involvement*.

H9 : *Conscientiousness* berpengaruh pada *Job Involvement*.

H10 : *Openness to experience* berpengaruh pada *Job Involvement*.

H11 : *Job Involvement* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

H12: *Extraversion* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

H13 : *Agreeableness* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

H14 : *Neuroticism* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

H15 : *Conscientiousness* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

H16 : *Openness to experience* berpengaruh pada *Public Service Motivation* melalui *Job Involvement* sebagai Pemediasi.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh signifikan dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*, maka akan semakin tinggi pula *Public Service Motivation*. Akan tetapi, semakin tinggi *neuroticism*, maka akan semakin rendah *Public Service Motivation*.
2. Ada pengaruh signifikan dimensi *big five personality* pada *job involvement* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*, maka akan semakin tinggi pula *job involvement*. Akan tetapi, semakin tinggi *neuroticism*, maka akan semakin rendah *job involvement* .
3. Ada pengaruh signifikan *job involvement* pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *job involvement* yang, maka akan semakin tinggi pula *Public Service Motivation*.
4. *Job involvement* memediasi pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini menggambarkan tingginya *extraversion*,

agreeableness, *conscientiousness*, dan *openness to experience*, maka akan meningkatkan *job involvement*, sehingga dapat meningkatkan *Public Service Motivation*. Akan tetapi, tingginya *neuroticism*, maka akan menurunkan *job involvement*, sehingga dapat menurunkan *Public Service Motivation*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Penelitian mendatang diharapkan melakukan penelitian yang sama pada sampel yang memiliki karakteristik tertentu yang memburuhkan *Public Service Motivation*, seperti Aparatur Sipil Negara di bidang pendidikan. Hal ini dikarenakan masih jarangya penelitian mengenai *Public Service Motivation* yang dilakukan di sektor pendidikan.
2. Penelitian mendatang hendaknya menambah variabel antiseden PSM, seperti peraturan organisasi, persepsi pegawai, hubungan antara pegawai dengan pemimpin, dan karakteristik pekerjaan yang diduga dapat mempengaruhi *Public Service Motivation*. Hal ini dikarenakan kepribadian juga merupakan salah satu antiseden *Public Service Motivation* yang terbukti mempengaruhi *Public Service Motivation*.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi pegawai kecamatan di Kabupaten Purbalingga
 - a. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, *Public Service Motivation* masuk kriteria sedang. Akan tetapi, terdapat indikator ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik dengan nilai lebih

rendah. Selain itu, terdapat kritik dan saran yang diberikan masyarakat mengenai perilaku kurang baik dalam proses pelayanan. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat bersaing dengan yang lain. Selain itu, Aparatur Sipil Negara perlu merubah perilaku yang kurang baik dalam proses pelayanan demi menciptakan kepuasan bagi masyarakat.

- b. *Extraversion* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Akan tetapi, terdapat indikator kepribadian yang suka bicara dengan nilai lebih rendah. Aparatur Sipil Negara kecamatan perlu belajar untuk lebih aktif berbicara dengan cara lebih sering untuk berkumpul dengan teman yang aktif berbicara.
- c. *Agreeableness* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Namun, terdapat indikator kepribadian yang percaya kepada orang lain dengan nilai lebih rendah. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat dapat bersosialisasi dengan semua orang dengan cara berkumpul, saling membantu ketika kesusahan dan saling menyapa sehingga dapat terjalin tali persaudaraan antar anggota.
- d. *Neuroticism* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator kepribadian yang mudah khawatir dengan nilai lebih tinggi. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat meminta bantuan kepada anggota yang lain untuk dapat membantu pekerjaan yang tidak dapat dikerjakannya sendiri.

- e. *Conscientiousness* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Namun, terdapat indikator kepribadian yang handal dengan nilai lebih rendah. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat melakukan latihan terus menerus untuk pekerjaan yang kurang dapat dikuasai.
- f. *Openness to experience* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator kepribadian yang memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra dengan nilai yang rendah. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat meminta bantuan kepada anggota lain yang memiliki kemampuan lebih dibanding dirinya sendiri.
- g. *Job involvement* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator keterikatan antara diri dan pekerjaan dengan nilai yang rendah. Aparatur Sipil Negara kecamatan dapat terus bekerja di jam kerja dan tidak membolos sehingga pekerjaan yang menjadi tugasnya tidak terbengkalai.

2. Bagi Pemimpin Kecamatan di Kabupaten Purbalingga

- a. *Public Service Motivation* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik dengan nilai lebih rendah. Selain itu, adanya kritik dan saran yang diberikan masyarakat mengenai perilaku kurang baik yang ditunjukkan dalam proses pelayanan. Hal ini dapat diatasi dengan mengadakan kompetisi untuk menumbuhkan persaingan bekerja dalam berprestasi antar pegawai. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan

sangsi tegas untuk anggotanya yang menunjukkan perilaku yang kurang baik dalam bekerja.

- b. *Extraversion* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Namun, terdapat indikator kepribadian yang suka bicara dengan nilai lebih rendah. Hal ini dapat diatasi dengan membentuk tim kerja dengan kombinasi anggota yang lebih aktif bicara dan kurang aktif bicara dengan tujuan untuk menumbuhkan keaktifan berbicara bagi yang kurang aktif dalam berbicara.
- c. *Agreeableness* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Namun, terdapat indikator kepribadian yang percaya kepada orang lain dengan nilai lebih rendah. Hal ini dapat diatasi dengan membentuk tim kerja dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa kepercayaan antar anggota agar dapat saling bekerjasama dengan baik.
- d. *Neuroticism* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator kepribadian yang mudah khawatir dengan nilai lebih tinggi. Hal ini dapat diatasi dengan mendampingi anggota dalam proses bekerja sehingga dapat mengurangi rasa khawatir untuk melakukan kesalahan.
- e. *Conscientiousness* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria tinggi. Namun, terdapat indikator kepribadian yang handal dengan nilai lebih rendah. Hal ini dapat diatasi dengan membantu anggota dalam hal pekerjaan yang kurang dapat dikerjakan secara sendiri, sehingga terjadi proses pembelajaran antara pimpinan dan anggota.

f. *Openness to experience* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator kepribadian yang memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra dengan nilai yang rendah. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan keterampilan yang sudah maupun belum dikuasai yang dapat menunjang pekerjaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas pekerjaan.

g. *Job involvement* dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria sedang. Namun, terdapat indikator keterikatan antara diri dan pekerjaan dengan nilai yang rendah. Hal ini dapat diatasi dengan menjadi contoh pimpinan yang baik yang melayani masyarakat dan anggotanya sehingga, anggotanya dapat terinspirasi untuk dapat menjadi seperti pemimpinnya. Contohnya seperti menyapa terlebih dahulu ketika bertemu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbor, N. S. D., Nwankeo, D. B. E., Iroegbu, D. M., Obi, T. C., & Agu, S. A. (2013). The Big Five Personality Traits And Job Involvement: An Investigation Of University Lecturers In South Eastern Nigeria. *Science Repository Psychology*, 4(40), 1–11.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2012). How does Public Service Motivation affect performance in schools ? *APPAM Conference*, 24(3), 1–53.
- Bachtiar, Doni. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 1(1).
- Balmaceda, J. M., Silvia, S., & Daniela, G. (2014). How Do Personality Traits Affect Communication Among Users In Online Social Networks ? *Online Information Review*, 38(1), 136–154.
- Bellé, N. (2013). Leading To Make A Difference: A Field Experiment On The Performance Effects Of Transformational Leadership, Perceived Social Impact, And Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(1), 109–136.
- Bird, S. J. (2013). Public Trust And Institutions Of Higher Learning : Implications For Professional Responsibility. *Portland Press Limited, Compilatio*(3), 25–39.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service : New Evidence of the Public Service Ethic. *Public Administration Research And Theory*, 8(3), 413–439.
- Brillantes, A. B. J., & Fernandez, M. T. (2011). Restoring Trust And Building Integrity In Government : Issues And Concerns In The Philippines And Areas For Reform. *International Public Management Review*, 12(2), 55–80.
- Burch, G. S. J. & Andersen, N. (2004). Measuring person-team fit : development and validation of the team selection inventory. *Journal of Managerial Psychology*. 19. 406-426.
- Callen, M., Gulzar, S., Hasanain, A., Khan, Y., & Rezaee, A. (2015). Personalities and Public Sector Performance : Evidence from a Health Experiment in Pakistan Faculty. *HKS Faculty Research Working Paper Series*. 15(23), 1–74.

- Carpenter, Jacqueline., Dennis Doverspike & Rosanna F. Miguel. (2012). Public Service Motivation as a predictor of attraction to the public sector. *Journal of Vocational Behavior*. 8(4). 509-523.
- Chalimah, & Sakhowi, A. (2014). Implementasi Dual Identity Anggota Koperasi Sebagai Wujud Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 90–99.
- Chi, H., Dr, Yeh, D. H., & Choum, S. (2013). The Organizational Commitment , Personality Traits and Teaching Efficacy of Junior High School Teachers : The Meditating Effect of Job Involvement. *Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 131–142.
- Danish, R. Q., Shahid, A. U., Aslam, N., Afzal, M., & Ali, H. Y. (2015). Relationship Between Job Performance , Job Involvement and Career Salience of Employees in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Educational Science*, 1(2), 19–23.
- Djamrut, D. E. (2015). Inovasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *Journal Ilmu Pemerintahan*, 3(3), 1472–1486.
- Ekmekçi, A. K. (2011). A Study On Involvement And Commitment Of Employees In Turkey. *Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68–73.
- Eric, Dianapoyo, & Toshiba. (2008). Big Five Personality Traits and Job Performance : The Mediating Effect of Job Attitude. *Journal Psychology*, 102(9), 87–100.
- Esteve, Marc., Diemo Urbig, Arjen van Witteloostuijn, & George Boyne. (2015). Prosocial Behavior and Public Service Motivation. *Public Administration Review*. 20(1).1
- Eswaran, Sivaram, Md. Aminul Islam, D. H. M. Y., & Lecturer. (2011). A Study of the Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Job Involvement in a Foreign Based Financial Institution in Penang. *Intenational Business Research*, 4(4), 164–175.
- Ghufron, Nur. M. & Risnawati, Rini. S. (2010) *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruz Media. 137-140.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality". The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 6(59),

1216-1229.

- Graziana, W. G. & Tobin, R. M. (2009). Agreeableness. In *Handbook of individual differences in social behavior*. Edited by Mark R. Leary and Rich H. Hoyle, 46-61. New York: Guilford.
- Hajar, B. (2015). Bureaucracy and Governance in Indonesia : Study on West Sulawesi Province. *Procedia Economics and Finance*, 23(2), 223–227.
- Hamidullah, M. F., Ryzin, G. G. Van, Li, H., Hamidullah, M. F., Ryzin, G. G. Van, & Li, H. (2016). The Agreeable Bureaucrat : Personality And PSM. *International Journal of Public Sector Management*, 29(6), 581–595.
- Havianto, A. (2014). Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Deskriptif tentang Strategi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik). *Ilmu Administrasi Negara*, 3(23), 1–7.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A Meta-Analysis of the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711–722.
- Hung, W., Chen, K., & Lin, C. (2014). Telematics And Informatics Does The Proactive Personality Mitigate The Adverse Effect Of Technostress On Productivity In The Mobile Environment ? *Telematics and Informatics*, 32(1), 143–157.
- Hurley, Robert, F. (1998). Customer Service Behavior in Retail Settings: A Study of the Effect of Service Provider Personality. *Journal of the academy of marketing science*. 2(26). 115-127.
- Jang, C.-L. (2012). The Effect of Personality Traits on Public Service Motivation: Evidence from Taiwan. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 725–733.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Journal Psychology*, 1–71.
- Kelley, Harold, H. (1973). "The Process of Causal Attribution". *American Psychologist*. 28(2). 107-128.
- Kim, T., Henderson, A. C., & Eom, T. H. (2015). At The Front Line : Examining The Effects Of Perceived Job Significance, Employee Commitment , And Job Involvement On Public Service Motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 1(2), 15.

- Kjeldsen, A. M. (2012). Dynamics of Public Service Motivation Dynamics of Public Service Motivation. *Political Science and Government Business and Social Sciences Aarhus*, 5(1), 11–19.
- Kunango, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, (67), 341-349.
- Liao, C., & Lee, C. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits : The Case of Taiwan. *Economics and Management*, 3(1), 22–36.
- Mahajan, Kriti, M. (2015). An Empirical Study of Job Involvement and Personality Traits. *Scientific Research*, 4(1), 56–58.
- Mardiyanta, A. (2013). Restore Public Trust Through Deliberative Public Policy Formulation. *Administrative Science & Organization*, 20(1), 9.
- Mavale, Sushil, M., & Narkhede, Parag, D. (2017). Exploring Impact Of Personality Traits On Employee Job Involvement – An Overview. *Management Research*, 5(1), 160–166.
- Mazayed, K., Khan, M. S., Kundi, G. M., & Qureshi, Q. A. (2014). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab / Gulf Countries. *Industrial Engineering Letters*, 4(3), 18–22.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. New York: A Devision of Macmillan Publishing Co., Inc. 17.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 2(1), 175–215.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. (2006). *Personality in Adulthood, A Five Factor Theory Perspective*. New York: The Guildford Pres. 158.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 4(1), 1318–1329.
- Mustapa, A. N. & R. M. (2016). The Effects of Public Service Motivation on Job Performance : Myth or Reality ? *Public Administration Research and Theory*, 7(1), 56–62.
- Nahdluddin, Muhammad. & Maftukhah, Ida. (2105). PEngaruh Motivasi KERJA, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 4(3).

- Niehoff, Brian, P. (2006). Personality Predictors of Participation as a Mentor. *areer Development International*. 4(11). 321-333.
- Omoto, Allen, M., Mark Snyder, & Justin D. Hackett. (2011). Personality and Public Service Motivation : The mediating effect of job involvement. *Journal of personality*. 6(78). 1703-1734.
- Pandey, S. K. & Stazyk, E. C. (2008). Antecedent and Correlates of Public Service Motivation. *Motivation in Public Management: The call of public service*. 101-117.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 1997 tentang Kenaikan Gaji Berkala.
- Perry, James, L., & Hondeghem, A. (2008). Building Theory And Empirical Evidence About Public Service Motivation. *Public Management Review*, 11(1), 3–12.
- Perry, J., & Wise, L. R. (1990). Bases of The Motivational Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- Perry, J. L. (2011). The Growth of Public Service Motivation Research. *The Korean Journal of Policy Studies*, 26(3), 1–12.
- Petrovsky, N., & Ritz, A. (2014). Public Service Motivation And Performance: A Critical Perspective. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 2(1), 57–79.
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, Firmanto, A. (2012). Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Gema Aktualita*, 1(1), 57–67.
- Rahat-ul-Ain, Ms., Dr. Nasira Jadoon., Dr. Zafar Iqbal Jadoon., Ms. Zahara Paul. (2013). Public Service Motivation and the Big Five Personalty Traits : The Case of Provincial Services of Pakistan. *Research (Humanities)*, 6(1), 91–114.
- Rahati, A., Sotudeh-arani, H., Adib-hajbaghery, M., & Rostami, M. (2015). Job Involvement and Organizational Commitment of Employees of Prehospital Emergency Medical System. *Nurs Midwifery Study*, 4(4), 1–6.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping Elephants : Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Public*

Administration Research And Theory, 9(1), 1–32.

- Rizwan, M., Khan, Dil, J., & Saboor, F. (2015). Relationship of Job Involvement With Employee Performance : Moderating Role of Attitude *Business and Management*, 3(8), 76–86.
- Robbins, Stephen, P & Judge, Timothy, A. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Ahli Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi ke 6. Jakarta:PT Buana Ilmu Populer.
- Rondinelli, D. A. (2007). Governments Serving People: The Changing Roles Of Public Administration In Democratic Governance. *Global Forum on Reinventing Government Building Trust in Government*, 11(1), 1–28.
- Saputra, Vicky, Dwi & Yuniawan, Ahyar. (2012). Kepribadian Dosen yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(3).
- Sancoko, B. (2010). Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 17(1), 43–51.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Bussines Research*, 5(1), 19–30.
- Sethi, A., & Mittal, K. D. (2016). A Study Of Job Involvement Among Senior Secondary School Teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- Setiawan, Muhammad, Rizal. (2015). Keefektifan penanganan keluhan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Surabaya. *Jurnal Manajemen Publik*. 3(3). 55-62.
- Setyani, D. (2013). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–6.
- Subiaktano. (2013). Pengaruh *Personality Traits* Terhadap Perencanaan Keuangan Keluarga. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2(4).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung:Alfabeta.
- Smithikrai, Chuchai. (2007). Personality Traits and Job Success: An Investigation in a Thai Sample. *International Journal of Selection and Assessment*. 1(15). 134-138.

- Syamir, & Embi, Muhamad, A. (2011). Urgensi Public Service Motivation Dalam Mewujudkan. *Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah LAB-ANE FISIP Untirta*, 2(7), 48.
- Tommasel, A., Corbellini, A., Godoy, D., Schiaffino, S., Tommasel, A., Corbellini, A., Schiaffino, S. (2015). Exploring the role of personality traits in followee recommendation. *Online Information Review*, 39(6), 812–830.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analisis Journal*, 5(4), 362–374.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward A Public Administration Theory Of Public Service Motivation. *Public Management Review*, 9(4), 545–556.
- Wibowo, P. D. S. E. M. P. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.p. 117.
- Widhiastuti, H. (2014). Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115–133.
- Widyananda, A., Emilisa, N., & Pratana, R. (2014). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Ekonomi*, 5(1), 13–24.
- Witteloostuijn, A. Van, Esteve, M., & Boyne, G. (2017). Public Sector Motivation ad fonts : Personality Traits as Antecedents of the Motivation to Serve the Public Interest. *Public Administration Research And Theory*, 27(1), 20–35.
- Wright, B. E., Pandey, S. K., & Donald, P. M. (2012). Pulling the Levers: Transformational Leadership, Public Service Motivation, and Mission Valence. *Public Administration Review*, 72(1), 206–215.
- Yusrialis. (2012). Budaya Birokrasi Pemerintahan (Keperihatinan dan Harapan). *Sosial Budaya*, 9(1), 81–108.