

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2013:2). Sedangkan menurut Follet manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen memiliki fungsi-fungsi seperti perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan dan pengawasan. Penerapan manajemen tersebut diterapkan dalam berbagai macam organisasi, yaitu organisasi sektor *private* (swasta/bisnis), organisasi sektor publik (birokrasi pemerintah), organisasi sosial maupun organisasi internasional (Handoko, 2014:3).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi jalannya organisasi tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi yang menyadari keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi (Rachmawati, 2008:1).

Pegawai yang baik akan senang menghadapi tantangan dan cenderung memiliki

tanggung jawab bahkan tidak mudah putus asa, pegawai yang seperti ini akan selalu menyesuaikan dirinya agar terus mengalami perubahan dalam kinerjanya. (Ulandari, 2018:2). Sebuah instansi pemerintahan, pelayanan publik yang baik dan profesional sangat dibutuhkan, hal tersebut dipengaruhi salah satunya oleh pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup organisasi. Sebuah organisasi yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik merupakan harapan untuk instansi, berhasil atau tidaknya suatu instansi di lihat dari kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang telah di tetapkan.

Candy James dan Nelson mengemukakan “*Performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on, and improving performance*”. (Manajemen kinerja adalah proses mendefinisikan, mengukur, menilai, memberikan umpan balik dan meningkatkan kinerja) (Noor, 2013:271). Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar kompetensi yang disetujui bersama. Salah satu masalah yang sering dihadapi organisasi berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah pada hasil kerja pegawai, kinerja pegawai bisa menjadi tolak ukur suatu instansi.

Kepribadian merupakan karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. Definisi yang luas ini memungkinkan untuk fokus pada banyak aspek dari seseorang. Pada saat yang

sama, definisi tersebut mengisyaratkan bahwa pola konsisten perilaku dan kualitas dalam diri seseorang, yang berbeda dengan misalnya kualitas lingkungan yang mempengaruhi kepribadian seseorang (Pervin, 2004:6). Menurut Burger kepribadian adalah pola perilaku yang konsisten dan proses interpersonal yang terjadi dalam diri individu. Sedangkan menurut Feist dan Feist kepribadian didefinisikan sebagai pola watak yang relatif permanen dan karakter yang unik dimana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada perilaku individu (Saifha dan Supriyadi, 2013:74).

Penelitian yang dilakukan oleh Hogan adalah menghubungkan antara kepribadian dengan kinerja, hasilnya adalah bahwa secara garis besar sangat berarti. Rangkaian yang lebih tinggi tingkatannya menggambarkan kepribadian secara unik sebagai instrumen yang terstandar, yang memprediksi hubungan dengan pendekatan kinerja. Beberapa kasus mengutamakan pada kemampuan kognisi, khususnya dalam penelitian kepribadian hubungannya dengan model Lima Faktor Kepribadian yang sering disebut dengan “Lima Besar” (Widhiastuti, 2011:3). Goldberg mengemukakan bahwa “Faktor “Lima Besar” menjadi faktor eksistensi. Kata “Besar” maksudnya merujuk kepada temuan bahwa tiap faktor menggolongkan banyak sifat tertentu dalam hirarki kepribadian, faktor-faktor tersebut hampir seluas dan seabstrak Eyenck (Pervin, 2004:263).

Menurut salah satu pengertian *The Big Five Personality* yang di ungkapkan oleh Costa dan McCrae *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima fator dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *Neuroticism* (N) atau neurotisme, *Extraversion* (E) atau ekstraversi,

Openness (O) atau keterbukaan, *Agreeableness* (A) atau persetujuan dan *Conscientiousness* (C) atau hati nurani. John (1990:96) menyingkatnya menjadi OCEAN. *Big Five model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. *Neuroticism* bertolak belakang dengan stabilitas emosional dalam hal luasnya cakupan perasaan negatif, termasuk kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf. Keterbukaan (*Openness*) terhadap pengalaman mendeskripsikan keluasan, kedalaman dan kompleksitas mental individual dan kehidupan eksperiensial. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat yang interpersonal, maksudnya sifat-sifat tersebut menggambarkan apa yang dilakukan orang kepada orang lain dan dengan orang lain. Terakhir, *Conscientiousness* pada dasarnya mendeskripsikan perilaku berorientasi tugas dan tujuan dan kontrol impuls yang dipersyaratkan secara sosial (Pervin, 2004:263-264). Dari teori-teori big five peronality di atas, maka jelaslah bahwa semakin tinggi *big five personality* yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintahan yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Pada instansi pemerintahan ini memerlukan ketelitian, kejelian, dan ketepatan. Sehingga kepribadian sangat dibutuhkan dalam hal ini khususnya untuk menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian tidak ramah tidak akan sesuai dengan bagian pelayanan yang secara langsung berhadapan dengan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang ada dalam bagian pengendalian surat masuk dan surat

keluar harus memiliki kepribadian *conscientiousness* atau sifat berhati-hati, dan *extraversion* atau senang bersosialisasi dibandingkan dengan kepribadian pemalu, kurang bertanggung jawab, dan kurang dapat diandalkan, karena sub bagian ini bertanggung jawab dalam pengendalian surat masuk dan keluar.

Berikut penjelasan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2014 sampai 2017. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Tabel 1.1.

Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2017

	KOMPONEN YANG DINILAI	2014		2015		2016		2017	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan kinerja	35	22,19	30	20,96	30	25,10	30	25,13
b.	Pengukuran kinerja	20	12,32	25	16,98	25	20,05	25	20,22
c.	Pelaporan kinerja	15	9,94	15	10,34	15	12,14	15	12,18
d.	Evaluasi internal	10	5,92	10	7,52	10	7,87	10	8,06
e.	Capaian kinerja	20	13,61	20	14,26	20	14,91	20	16,10
	Nilai hasil evaluasi	100	63,98	100	70,06	100	80,07	100	81,69
	Tingkat akuntabilitas kinerja		C		B		A		A

Sumber: <http://www.jabarprov.go.id> diakses pada tanggal 06 Februari 2019

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Barat tahun 2015 memperoleh nilai 70,06 atau predikat B. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada hasil di pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah menunjukkan hasil yang baik.

Sedangkan pada tahun 2016 hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemerintah Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai 80,07 atau predikat A begitu pula pada tahun 2017 hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemerintah Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai 80,07 atau predikat A. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada hasil di pemerintah Provinsi Jawa Barat sudah menunjukkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian singkat hasil evaluasi yang dikeluarkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/186/M.AA.05/2018 Tanggal 15 Januari 2018, selengkapnya sebagai berikut:

- a. Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi tahun 2016, namun masih diperlukan upaya peningkatan pada beberapa komponen;

- b. Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja, mulai dari RPJMD/Renstra hingga Perjanjian Kinerja Pemda dan dokumen tersebut telah cukup selaras;
- c. Indikator kinerja utama (IKU) Pemerintah Provinsi Jawa Barat telah ditetapkan secara formal, namun belum menggambarkan pengukuran yang handal dalam pencapaian kinerja organisasi;
- d. Laporan kinerja telah disampaikan dengan baik, memuat informasi serta analisis capaian kinerja;
- e. Monitoring dan evaluasi kinerja belum dapat memberikan *feedback* untuk memastikan pencapaian kinerja.

Dari hasil evaluasi yang telah dijelaskan di atas, masih diperlukan upaya peningkatan pada beberapa komponen yang berarti kinerja di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat harus dioptimalkan lagi. Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kepribadian. Pendekatan kepribadian yang dipakai menggunakan *The Big Five Personality* dikarenakan lebih baik jika dibandingkan dengan pendekatan lainnya.

Sebagaimana berdasarkan hasil pengamatan melalui wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai yang menjabat di Pengadministrasi Umum Sub Bagian Urusan Dalam pada Bagian Rumah Tangga, Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat bahwa masalah kinerja merupakan masalah yang penting dalam organisasi. Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat terkait dengan kepribadian setiap individu baik atasan, rekan kerja, maupun individunya itu sendiri mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Selain itu menurut beberapa pegawai tersebut, penempatan

pegawai yang dilakukan juga tidak mempertimbangkan kepribadian yang mengakibatkan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan kepribadiannya. Pengembangan kinerja dan evaluasi berdasarkan kepribadian juga belum dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Contohnya ada pegawai yang memiliki *conscientiousness* rendah ditempatkan di tempat yang seharusnya memiliki *conscientiousness* tinggi, atau terkait dengan dimensi *big five* lainnya. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang terjadi di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah ketidaksesuaian antara kepribadian dengan bidang pekerjaan yang ditempatkan sehingga tidak sesuai dengan kinerja pegawai. Hal itu dilihat tidak melakukan perencanaan dengan baik karena tidak sesuai antara kebutuhan pegawai dengan minat karyawan dimana perusahaan hanya mepedulikan pekerjaan yang harus di tempati tanpa melihat kepribadian yang dimilikinya yang dirangkum dalam *big five*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Choi (2004) menunjukkan bahwa seluruh dimensi *the big five personality* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darr (2016), Longford (2017), Yang (2014). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widhiasthuti (2011), hanya dimensi *Concientiousness* dan *Openness* saja yang mempengaruhi kinerja. dan penelitian yang dilakukan oleh Suhandiah (2017) juga hanya *conscientiousness* saja yang berpengaruh terhadap kinerja. Jadi dari beberapa penelitian terdahulu ada perbedaan hasil penelitian yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti judul ini.

Atas dasar itulah peneliti melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT**”

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Diperlukan peningkatan dalam beberapa komponen salah satunya adalah kinerja pegawai agar lebih optimal.
2. Beberapa pegawai yang bekerja dalam bidangnya tidak sesuai dengan kepribadiannya, karena penempatan pegawai dalam bidang tersebut tidak mempertimbangkan kepribadian.
3. Pegawai belum melakukan *the big five personality test* untuk penempatan posisi bekerja.
4. Perbedaan hasil penelitian terdahulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *extraversion* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat ?
2. Apakah *neuroticism* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat?
3. Apakah *openness* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat?

4. Apakah *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat?
5. Apakah *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat?
6. Seberapa besar pengaruh *extraversion*, *neuroticism*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *extraversion* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *openness* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *agreeableness* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh *conscientiousness* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat.
6. Untuk mengetahui besarnya *extraversion*, *neuroticism*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat secara simultan

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, baik secara umum untuk perkembangan ilmu ekonomi serta dalam ilmu manajemen lebih khusus dalam manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh kepribadian yang dirangkum dalam *The Big Five Personality* dan bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia serta sebagai referensi penelitian ilmiah untuk pembaca.

2. Manfaat praktis bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sumbangan pemikiran pada Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam upaya peningkatan kinerja.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Ivancevich bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Pengertian ini menunjukkan bahwa seorang pegawai dapat saja memberikan kontribusi negatif atau sering dikenal sebagai kontraproduktif kepada satuan unit kerjanya, berupa kedisiplinan yang rendah, ketelitian kerja yang di bawah standar yang diharapkan (Noor, 2013:268).

Mondy (1999) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut: (a) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); (b)

Kualitas pekerjaan (*quality of work*); (c) Kemandirian (*dependability*); (d) Inisiatif (*initiative*); (e) Adaptabilitas (*adaptability*); (f) Kerja sama (*cooperation*) (Priansa, 2017:54).

Menurut Costa (1992:2) teori *big five personality* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam lima buah dominan kepribadian tersebut adalah *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, Openness To Experience*. Trait-trait dalam dominan dari *big five personality*. (Pervin, 2004:263).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika kinerja yang dihasilkan baik, maka organisasi pun akan berkembang. Namun, dalam penempatan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena tidak semua sumber daya manusia tepat di salah bidang pekerjaan. Jadi sumber daya manusia harus di tempatkan sesuai dengan kepribadian yang dimilikinya, agar pekerjaan yang dikerjakan oleh sumber daya manusia tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan kinerja yang dihasilkannya pun akan maksimal. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup organisasi.

1. Pengaruh *Extraversion* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Costa dan McCrae (1992) *Extraversion* memiliki skala sifat menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal; level aktivitas; kebutuhan akan stimulasi; dan kapasitas untuk menikmati (Pervin, 2004:263). *Extraversion*, Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar dan menggambarkan orang yang mempunyai karakteristik ramah, aktif

berbicara, suka bergaul, suka berteman, dan tegas. Sedangkan karakteristik sebaliknya adalah *Introversion*, dengan orientasi pandangan pada dirinya sendiri, dengan karakteristik pendiam, pemalu, dan berhati-hati (Wibowo, 2013:34). *Extraversion* atau Ekstraversi merupakan Kemampuan seseorang untuk dapat bergabung dalam kelompok, beraktivitas, memiliki pertahanan, senang bereksplorasi, memiliki emosi positif, memiliki kehangatan (Widhiastuti, 2005:6). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Extraversion* merupakan keterbukaan diri terhadap orang lain, kebersamaan dan hubungan-hubungan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, Hwang, 2014) menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut karena karakteristik dalam dimensi *extraversion* adalah bersosialisasi, tegas dan aktif. Individu yang memiliki karakteristik ini senang dalam berpartisipasi, bersemangat, percaya diri yang membuat individu itu menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Individu yang memiliki sikap yang ramah akan membuat individu tersebut mudah dalam menyesuaikan diri terhadap tim baru nya. Keramahan merupakan faktor yang paling besar dalam kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Bhatti, *et.al*, 2014), juga menunjukkan adanya pengaruh antara *extraversion* positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh *Neuroticism* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Costa dan McCrae (1992) *Neuroticism* memiliki skala sifat Penilaian penyesuaian dan Ketidakstabilan emosional. Mengidentifikasi individu yang rentan terhadap tekanan psikologis, ide yang tidak realistis, kecanduan atau dorongan yang berlebihan, dan respon *coping* yang maladaptif.

(Pervin, 2004:263). *Emotional stability/Neuroticism* merupakan sifat yang menunjukkan stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *Emotional Stability* positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung berifat tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman. Sedangkan mereka yang *Emotional Stability* nya negatif atau *Neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan, dan merasa tidak aman (Wibowo, 2013:34). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Neuroticism* merupakan keterbukaan terhadap tekanan-tekanan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, Hwang, 2014) menunjukan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap kinerja. *Neuroticism* memiliki korelasi negatif dan merupakan kebalikan dari stabilitas emosional yang berkorelasi positif. *Neuroticism* tidak dapat mengendalikan amarah dan jika individu yang memiliki *neuroticism* tinggi bekerja dalam tim dapat membuat suasana yang tidak menyenangkan dalam tim nya.

3. Pengaruh *Openness* (X3) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Costa dan McCrae (1992) *openness* memiliki skala sifat menilai pencarian proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman untuk dirinya sendiri, toleransi, bagi dan eksplorasi terhadap yang tidak biasa. (Pervin, 2004:263). *Openness to experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Orang yang mempunyai nilai tinggi pada dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas, dan sensitif. Sedangkan orang yang mempunyai nilai rendah pada dimensi ini cenderung lebih resisten terhadap perubahan, kurang terbuka pada gagasan

baru, dan lebih konvensional serta cara mereka tetap (Wibowo, 2013:34). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Openness* merupakan keterbukaan pikiran, khususnya terhadap hal-hal baru, hal-hal yang dilihat dan dialami dengan mata sendiri.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, Hwang, 2014) menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh terhadap kinerja. Seseorang dengan *Openness* yang tinggi akan membuat seseorang mencoba pengalaman baru dan menyukai berbagai tantangan sehingga akan mendapatkan kinerja pekerjaan yang lebih baik. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Bhatti, *et.al*, 2014), juga menunjukkan adanya pengaruh antara *openness* positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh *Agreeableness* (X4) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Costa dan McCrae (1992) *agreeableness* memiliki skala sifat menilai kualitas orientasi interpersonal seseorang sepanjang kontinum dari perasaan terhadap antagonisme dalam pemikiran, perasaan dan tindakan. (Pervin, 2004:263). *Agreeableness* menunjukkan sifat keramahan atau kesediaan menyetujui. Orang dengan dimensi kepribadian *High Agreeableness* mempunyai karakteristik penuh kepercayaan, dasarnya baik bekerja sama, berhati lembut, sopan, diasuh baik, empatik, bekerja sama hangat dan penuh perhatian. Sedangkan dengan orang dengan *Low Agreeableness* cenderung dingin, tidak suka bekerja sama, mudah marah, tidak mudah sepakat, dan menentang (Wibowo, 2013:34). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Agreeableness* merupakan keterbukaan terhadap kesepakatan, tidak mudah memilih konflik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, Hwang, 2014) menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang

dilakukakan oleh (Bhatti, *et.al*, 2014), juga menunjukkan adanya pengaruh antara *agreeableness* positif terhadap kinerja.

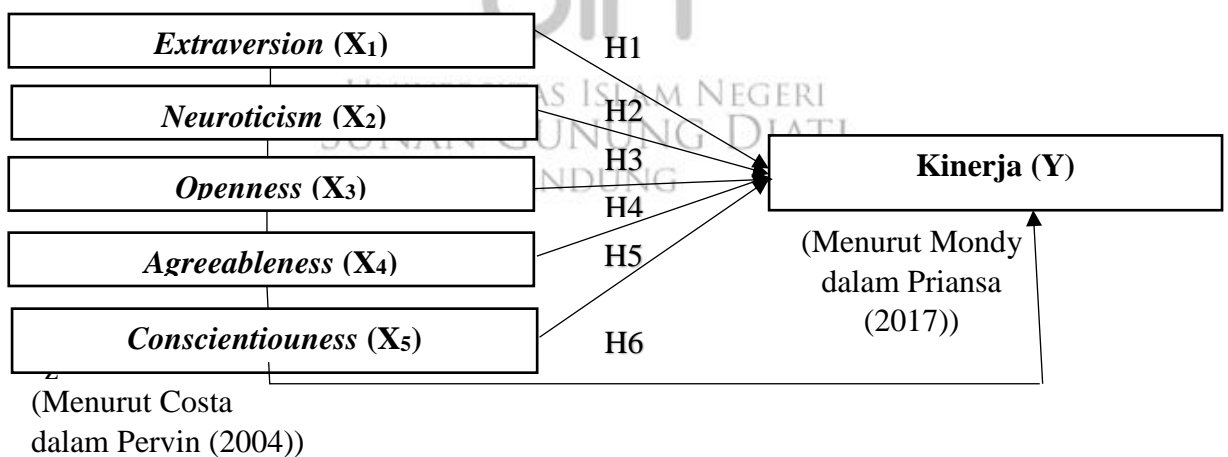
5. Pengaruh *Conscientiousness* (X5) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Costa dan McCrae (1992) *conscientiousness* memiliki skala sifat menilai tingkat organisasi, ketekunan dan motivasi dalam perilaku berarah tujuan. Berlawanan dengan orang yang bergantung kepada orang lain dan cerewet dengan mereka yang malas dan pembangkang (Pervin, 2004:263). *Conscientiousness*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat kehati-hatian tinggi atau rendah. Individu dengan karakteristik *High Conscientiousness* cenderung bersifat bergantung, bertanggung jawab, berprestasi, gigih, berhati-hati dan mempunyai disiplin diri. Sedangkan orang dengan sifat *Low Conscientiousness* cenderung sembrono, kurang siap, lebih berantakan, tidak bertanggung jawab, mudah bingung, dan tidak dapat di percaya (Wibowo, 2013:34). Jadi dapat disimpulkan bahwa *Conscientiousness* merupakan keterbukaan hati dan telinga, penuh kesadaran mendengarkan, baik yang terdengar maupun yang dirasakan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yang, Hwang, 2014) menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukakan oleh (Bhatti, *et.al*, 2014), juga menunjukkan adanya pengaruh antara *conscientiousness* positif terhadap kinerja.

6. Pengaruh *The Big Five Personality* (X6) terhadap Kinerja(Y)

The Big Five Personality yang di ungkapkan oleh Costa dan McCrae, *Five Factor Model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima fator dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *Neuroticism* (N) atau neurotisme, *Extraversion* (E) atau ekstraversi, *Openness* (O) atau keterbukaan, *Agreeableness* (A) atau persetujuan dan *Conscientiousness* (C) atau hati nurani. Menurut John (1990) disingkat menjadi OCEAN. *Big Five model* merupakan teori kepribadian yang sederhana dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. (Pervin, 2004:263). J.Feist menyatakan bahwa *big five* adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku. Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui trait yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Lubis, 2015:12).



Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2019)

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
1.	Wien Dyahrini (2011)	Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Akademik Menurut Teori <i>The Big Five</i> Pada Universitas Widyatama	1. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa hubungan korelasi diantara sesama variabel indepen semuanya signifikan pada level 5%, artinya diantara kelima faktor kepribadian karyawan terdapat hubungan yang signifikan. Hubungan paling kuat adalah hubungan antara kemampuan bersepakat (x2) dengan stabilitas emosi (x4) yaitu sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan biro akademik mempunyai kemampuan dalam bersepakat dengan stabilitas emosional	Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan akademik Widyatama

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
			<p>memberikan indikator yang kuat dalam mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>2. Sebaliknya hubungan paling lemah diantara kelima faktor kepribadian karyawan adalah hubungan antara sifat berhati-hati (x3) dengan terbuka terhadap pengalaman (x5) yaitu sebesar 0,419.</p>	
2.	Hardani Widhiastuti (2011)	<i>The Big Five Personality</i> Sebagai Penunjang Kinerja Studi kasus pada pegawai negeri sipil (PNS)	<p>1. Bahwa dari sejumlah 70 subyek penelitian yang valid di dapat sejumlah 5 kemampuan ektraversi rendah atau 67,1% 17 orang memiliki kemampuan ektraversi tinggi atau 24,2%. Dan 1 orang memiliki kemampuan ektraversi tinggi sekali sejumlah 1,4%.</p> <p>2. Untuk kemampuan <i>agreeableness</i> atau kesepakatan dari sejumlah 70 subyek penelitian, 5 orang</p>	Bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil tersebut memiliki kecenderungan sederhana dalam arti tidak memiliki keinginan untuk berbuat keanehan atau diluar kaidah yang telah di tentukan.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
			<p>mempunyai kemampuan kesepakatan sangat rendah atau sejumlah 7,1%. 35 orang mempunyai kemampuan kesepakatan rendah atau sejumlah 50%. Dan 30 orang memiliki kemampuan kesepakatan tinggi atau sejumlah 42,85%.</p> <p>3. Kemampuan <i>conscientiousness</i> atau ketelitian dari 70 subyek, penelitian ada sejumlah 10 pegawai mempunyai kemampuan ketelitian sangat rendah atau sejumlah 28,57%, dan ada 40 orang pegawai memiliki kemampuan ketelitian tinggi sejumlah 57,14%.</p>	
3.	Dede Dariah (2014)	Pengaruh <i>The Big Five Personality</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB TBK. Kantor cabang pembantu	1. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,0997 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi sangat kuat, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>the big five personality</i> secara parsial berpengaruh	Terdapat pengaruh antara <i>the big five personality</i> terhadap kinerja karyawan PT. Bank BJB TBK. Kantor cabang pembantu wilayah X Cikarang Bekasi

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
		wilayah X Cikarang Bekasi	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. secara bersamaan koefisien determinasi secara simultan yaitu 99,4% artinya <i>the big five personality</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 0,6% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>	
3.	Marida Yulia Ronasih (2015)	Hubungan Dimensi Kepribadian <i>The Big Five Personality</i> dengan Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Stel (Persero) Tbk Cilegon	<p>1. Sampel sebanyak 225 karyawan.</p> <p>2. Hasil analisis memperoleh koefisien korelasi $R= 0,747$ dengan nilai $p= 0,00$. ($p<0,05$).</p> <p>3. Dimensi Kepribadian mempunyai hubungan yang signifikan dengan Disiplin Kerja adalah dimensi kepribadian <i>agreeableness</i> dengan koefisien korelasi $R= 0,707$ <i>conscientiousness</i> dengan koefisien korelasi $R= 0,566$ serta <i>neuroticism</i> dengan koefisien korelasi $r= 0,658$ sedangkan dimensi kepribadian <i>extraversion</i> dan <i>openness to experience</i> tidak</p>	Bahwa Ada Hubungan Yang Signifikan Antara Dimensi Kepribadian <i>The Big Five Personality</i> Dengan Disiplin Kerja

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
			menunjukkan adanya hubungan dengan disiplin kerja.	
4.	Novi Trisia Ulandari (2018)	<i>The Big Five Personality</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Sonetex Jaya Lestari Rancaekek Bandung	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ektraversion</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.030 > 1.657$) atau nilai Sig. t ($X_1=0.044$). 2. <i>Neuroticisme</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($1.989 > 1.657$) atau nilai Sig. t ($X_2=0.049$). 3. <i>Openess</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.248 > 1.657$) atau nilai Sig. t ($X_3=0.026$). 4. <i>Aggreableness</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.023 > 1.657$) atau nilai Sig. t ($X_4=0.045$). 5. <i>Conscientiouness</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, ini dibuktikan 	Hasil koefisien korelasi sebesar 0.424 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi cukup kuat, dan Secara bersamaan koefisien determinasi secara simultan yaitu 50.1%, artinya <i>The Big Five Personality</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 40.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Kesimpulan
			dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($7.358 > 1.656$) atau nilai Sig. t ($X_5=0.000$).	

Sumber: (Diolah oleh Penulis, 2019)

Dapat di simpulkan dari penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh signifikan terhadap dimensi kepribadian *The Big Five Personality*. Namun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan yang peneliti rencanakan adalah objek yang akan diteliti bersumber pada Instansi Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dengan jumlah pegawai 123 orang, diharapkan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan akan menghasilkan manfaat serta dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain khususnya perusahaan yang sedang diteliti.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 = Terdapat pengaruh positif antara *extraversion* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. H2 = Terdapat pengaruh positif antara *neuroticism* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
3. H3 = Terdapat pengaruh positif antara *openness* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
4. H4 = Terdapat pengaruh positif antara *agreeableness* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

5. H5 = Terdapat pengaruh positif antara *conscientiousness* terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
6. H6 = Terdapat pengaruh antara *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness* secara simultan terhadap kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

