

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPERIBADIAN LIMA BESAR DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SUBHAN THAHA ALMUTHAHAR

NIM. 018419467

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, April 2014

Yang Menyatakan



(Subhan Thaha Almuthahar, ST)
NIM 018419467

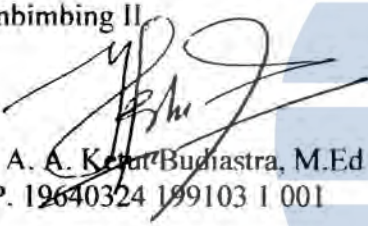
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.


Penyusun TAPM : Subhan Thaha Almuthahar
 NIM : 018419467
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu, 12 April 2014

Menyetujui :


Pembimbing II


 Dr. A. A. Ketut Budhastra, M.Ed
 NIP. 19640324 199103 1 001

Pembimbing I,

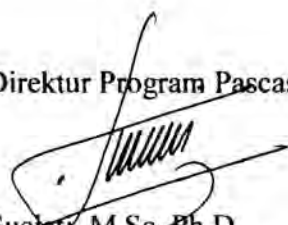

 Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si
 NIP. 19681021 199403 2 003

Penguji Ahli



 Dr. Bambang Wiharto
 NIP.

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana


 Sucati, M.Sc. Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu Magister Manajemen


 Maya Maria, S.É., M.M.
 NIP. 19720501 199903 2 003

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Subhan Thaha Almuthahar
 NIM : 018419467
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 12 April 2014

W a k t u : 09.30 – 11.30 wib

dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Ir. Edward Zubir, MM

Tanda Tangan

Penguji Ahli

Dr. Bambang Wiharto

Pembimbing I

Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si

Pembimbing II

Dr. A. A. Ketut Budiastira, M.Ed

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian lima besar, motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah belum terdefinisi kepribadian lima besar sebagai faktor yang menentukan kinerja, sebab masih ada pegawai yang belum melaksanakan *conscientiousness*, *emotional stability*, *agreeableness*, *openness to experience* dan *extraversion* dengan sungguh-sungguh. Sementara, pada motivasi pegawai belum memperlihatkan kecenderungan melakukan pekerjaan berdasarkan motivasi berprestasi. motivasi pegawai dalam bekerja hanya didasari oleh motivasi ekstrinsik demi untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder saja. Kondisi ini jika dibiarkan terus-menerus bisa menyebabkan kinerja cenderung statis/biasa-biasa saja.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang dan sampel menggunakan pendekatan sensus, sehingga semua populasi menjadi sampel yakni sebanyak 33 orang. Pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan membagikan kuesioner kepada responden. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kepribadian lima besar (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) ialah kinerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisa regresi linear berganda (*multiple regression*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepribadian lima besar, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memperlihatkan hasil secara umum masuk dalam kriteria *baik*. Hasil pengujian model regresi menunjukkan bahwa kepribadian lima besar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

Kata Kunci : Kepribadian Lima Besar, Motivasi Berprestasi, Kinerja

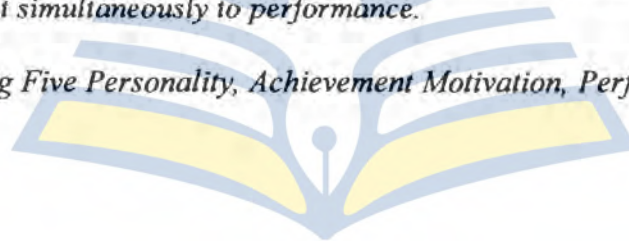
Abstract

The research aimed to know and analyze the effect of the Big Five Personality and Achievement Motivation to performance of employee in Inspectorate of Kapuas Hulu Regency. The common problem faced in the research is not defined the Big Five Personality as a determinant factor to performance. It can still be found that some employee do not really perform the conscientiousness, emotional stability, agreeableness, openness to experience and extraversion in their daily performance. On the other hand, The motivation of employees does not show the trend that they work based on achievement motivation. Their motivation in working is only based on ekstrinsik motivation to fulfill their primer dan secondary needs. If The condition is allowed to continue could caused performance tends to statis/plain ordinary.

The population in the research is 33 employees of Inspectorate of Kapuas Hulu Regency. In the research is used census method approachment so the 33 employees become the sample. The datas collection method used in the research is survey method by distributing the questioners to respondence. Variables in the research are Big Five Personality (X_1) and Achievemnt Motivation (X_2) as Independent Variable and Performance (Y) as dependent variable. Data Analisis technigue used in the research is Multiple Linear Regression.

The result of the research shows that contibution of Big Five Personality and achievement motivation and employee performance can be generally clasified as Good. The result of regression examination shows the Big Five Personality and Achievement Motivation have a positif and significant effect partially to performance. Both the Big Five Personality and Achievement Motivation also have a positif and significant effect simultaneously to performance.

Key Words : *Big Five Personality, Achievement Motivation, Performance.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, karena atas berkat limpahan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya sadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama Pembimbing I Dr. Titik Rosnani dan Pembimbing II Dr. A. A. Ketut Budiastira, M. Ed yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini hingga selesai. Selain itu, perkenankanlah saya juga untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Pontianak selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Kabid Program Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Magister Manajemen;
4. Inspektur serta seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu;
5. Orang tua, mertua, saudara dan seluruh keluarga saya yang telah memberikan bantuan maupun dukungan moril dan materil;
6. Istri tercinta (Almarhumah Nia Maya Sopha dan Kartika Mayasari) serta putri tercinta kami Syarifah Safariyatun Nahya Almuthahar yang selalu memberikan kekuatan, inspirasi dan doa;
7. Sahabat, teman, dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu saya dengan penuh dedikasi dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhirnya, saya berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama bagi pengembangan ilmu.

Putussibau, 17 April 2014
Penulis,

Subhan Thaha Almuthahar, ST
NIM.018419467

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Abstrak	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Personality (Kepribadian)	12
B. Motivasi	19
C. Kinerja	36
D. Hasil Penelitian Terdahulu	44
E. Kerangka Berpikir	48
F. Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Populasi dan Sampel	51
C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	52
D. Uji Instrumen Penelitian	54
E. Definisi Operasional Variabel	56
F. Sumber Data	58
G. Teknik Analisa Data	59
H. Pengujian Hipotesis	63
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum	65
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	105
A. Simpulan	105
B. Saran	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	50
Gambar 4.1	Grafik Histogram	94
Gambar 4.2	Grafik Normal	95
Gambar 4.3	Grafik Scatterplot	97



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	The “Big Five” Personality Traits	17
Tabel 2.2	Hasil Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	57
Tabel 4.1	Data Personil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu	66
Tabel 4.2	Demografi Responden	70
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen	74
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	75
Tabel 4.5	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepribadian Lima Besar (X_1)	76
Tabel 4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian Lima Besar (X_1)	81
Tabel 4.7	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)	83
Tabel 4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Berprestasi (X_2)	87
Tabel 4.9	Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)	88
Tabel 4.10	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas	98
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (F)	100
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (t)	101
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 . Kuesioner Uji Coba	113
Lampiran 2. Analisis SPSS	118



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu merupakan salah satu Kabupaten/Kota yang terdapat di Provinsi Kalimantan Barat, dimana dalam menjalankan pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Daerah yaitu Bupati. Guna menjalankan tugas pokok pemerintahannya, yakni memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan agar berdaya guna, berhasil guna dan optimal, Bupati dibantu oleh unit kerja yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang memegang peranan penting dan strategis membantu Kepala Daerah dalam urusan pengawasan yang bersifat pembinaan terhadap tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang dimiliki oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bersifat teknis maupun non teknis di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kapuas Hulu. Pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dititikberatkan pada penyelenggaraan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang dimiliki oleh setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada, agar dapat berjalan secara tertib (administrasi, keuangan, sumber daya manusia, aset dan lainnya), akuntabel, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan yang berlaku. Selain itu, pengawasan dilakukan agar tidak

terjadi penyalahgunaan kewenangan, sehingga penyelenggaraan pemerintahan di semua bidang (pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan) dapat berjalan dengan baik dan kredibel.

Selain itu, ekspektasi masyarakat begitu tinggi kepada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu agar bisa mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Hal tersebut juga sejalan dengan program, kebijakan, dan komitmen Pemerintah Pusat dalam upaya untuk memberantas, memerangi, dan membebaskan praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dari bumi pertiwi. Ini menjadikan Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu sebagai ujung tombak dan instrumen dinamisor bagi pemerintah dan masyarakat Kabupaten Kapuas Hulu.

Mengingat berat dan mulianya tugas yang diemban oleh Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, maka menjadi sebuah peluang sekaligus tantangan tersendiri bagi Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu untuk bisa mewujudkannya. Supaya tujuan itu dapat terealisasi sesuai yang diinginkan, Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dalam hal ini para pegawainya di semua tingkatan, mulai dari level atas, menengah, bawah sampai kepada staf/karyawan dituntut harus memiliki kinerja dan produktifitas kerja yang maksimal. Ruky (2006: 7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang, unit bisnis dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

seseorang, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya kepribadian dan motivasi berprestasi.

Saat ini kepribadian menjadi salah satu tema penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab kepribadian berkaitan dengan sistem perilaku dinamis yang menggambarkan karakteristik pribadi individu pegawai dan membedakan individu yang satu dengan lainnya. Pentingnya kepribadian pegawai disebabkan karena pribadi yang dibawa melekat dalam aktivitasnya dalam menjalankan pekerjaan. Biasanya pegawai yang memiliki kepribadian sehat akan mengembangkan perilakunya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik pula dan mendorong peningkatan kinerja.

Perspektif di atas, mengekspresikan pentingnya kepribadian pegawai sebagai penyeimbang proses menuju pencapaian kinerja organisasi birokrasi. Penyeimbang bermakna bahwa tugas utama pegawai adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. Kepribadian sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja ditentukan oleh kesadaran pribadi dalam menjalankan kode etik pegawai, yaitu membina karakter/watak, memelihara rasa persatuan dan kesatuan secara kekeluargaan, meningkatkan kemampuan, dan keteladanan serta mendorong etos kerja Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang mendukung produktivitas kerja yang bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara dan abdi masyarakat.

Mulai tahun 1970-an, praktisi organisasi mulai menerima keberadaan *Big Five Personality* sebagai salah satu pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri. Dimensi dari *Big Five Personality* menurut McShane dan Glinow (2000: 188) ini ada lima aspek yaitu *conscientiousness*, *emotional stability*, *agreeableness*, *openness to experience* dan *extraversion*.

Hasil studi yang dilakukan oleh Dimitri, *et al.* (2010) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Big Five Personality* yaitu *openness*, *conscientious*, *extravers*, *agreeable*, *neurotic*, di mana dari hasil analisis faktor menunjukkan *openness*, *conscientious*, *extravers*, *agreeable* faktor-faktor yang mempengaruhi *Big Five Personality* dengan kontribusi *openness* 52%, *conscientious* 82%, *extravers* 68%, *agreeable* 60% dan *neurotic* berpengaruh negatif terhadap *Big Five Personality*. Implikasi dari penelitiannya bahwa kepribadian yang terbuka, teliti, ramah dan bersahabat (penuh kasih sayang), serta menyenangkan berimplikasi pada meningkatnya kinerja.

Studi oleh Kreitner (2003: 176) secara ideal, dimensi kepribadian Lima Besar (*the big five factor personality*) berkorelasi positif dan kuat dengan kinerja pegawai. Sebanyak 117 penelitian meta analisis yang telah dilakukan dengan melibatkan 23.994 orang subyek dari beragam profesi menunjukkan bahwa, *conscientiousness* memiliki korelasi positif yang paling kuat dengan prestasi kerja dan prestasi pelatihan. Menurut para peneliti, individu-individu yang

menunjukkan ciri-ciri yang berkaitan dengan suatu pemahaman yang kuat akan tujuan, kewajiban, dan kelebihan-kelebihan secara umum akan berprestasi lebih baik daripada individu-individu yang tidak demikian. Suatu temuan lain yang diharapkan, *extraversion* (suatu kepribadian yang ramah) berhubungan dengan keberhasilan untuk para manajer dan tenaga penjualan.

Extraversion juga merupakan penentu prestasi kerja yang lebih kuat daripada keadaan yang telah disetujui di berbagai profesi. Para peneliti menyimpulkan bahwa bersikap sopan, percaya, terus terang, dan berhati lembut memiliki pengaruh yang lebih kecil pada prestasi kerja daripada bersikap banyak bicara, aktif, dan tegas.

Selain kepribadian, motivasi juga merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja pegawai. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut. Dengan kata lain, pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus

mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang berkerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik.

Bagaimana kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja sangat menarik untuk dikaji di Kabupaten Kapuas Hulu khususnya pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini didasari oleh sejumlah fenomena yang menunjukkan bahwa secara umum meskipun kinerja,

kepribadian dan motivasi berprestasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sudah cukup baik, namun tidak bisa diingkari masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang kinerja, kepribadian dan motivasi-nya perlu untuk ditingkatkan lagi.

Fenomena kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu sering diterjemahkan ke dalam hasil pekerjaan dengan cara membandingkan target dan realisasi. Kondisi ini jika dicermati dari manajemen sumber daya manusia tentu saja belum mencerminkan kinerja pegawai yang sesungguhnya, sebab perbandingan antara target dan realiasi lebih mengena dengan kinerja yang berbasis anggaran. Pada sisi yang bersamaan, fenomena ini cenderung mengabaikan peran dari aspek kepribadian dan motivasi berprestasi pegawai sebagai faktor yang menentukan kinerja.

Pengukuran kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu menyebabkan kepribadian pegawai cenderung bekerja tanpa menjiwai pekerjaan, karena kepribadian lima besar belum terdefinisi sebagai faktor yang menentukan kinerja, sebab masih ada pegawai yang belum melaksanakan *conscientiousness*, *emotional stability*, *agreeableness*, *openness to experience* dan *extraversion* dengan sungguh-sungguh. Sementara itu, pada motivasi pegawai belum memperlihatkan kecenderungan melakukan pekerjaan berdasarkan motivasi berprestasi. Dari hasil pengamatan, motivasi pegawai dalam bekerja hanya didasari oleh motivasi ekstrinsik demi untuk memenuhi kebutuhan primer dan

sekunder. Kondisi ini jika dibiarkan terus-menerus bisa menyebabkan kinerja cenderung statis/biasa-biasa saja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu* “.

B. Perumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah, dikemukakan permasalahan umum dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu?”. Dari permasalahan umum tersebut, kemudian dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepribadian lima besar, motivasi berprestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu?
2. Apakah kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu?
3. Apakah kepribadian lima besar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu?

4. Apakah motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kepribadian lima besar, motivasi berprestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepribadian lima besar secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu untuk memikirkan kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi sebagai variabel penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengambil kebijakan perlu mempertimbangkan kepribadian lima besar untuk menjadi bagian penting dalam menginternalisasikan kualitas layanan publik dan motivasi sebagai kondisi psikologi pegawai yang perlu diperhatikan agar prestasi pegawai meningkat yang pada gilirannya kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

2. Secara Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi insan akademisi untuk mengetahui kejelasan tentang kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, berdasarkan teori dan kajian empiris, dan bagi peneliti berikutnya hasil penelitian ini dapat menjadi pembanding dalam membahas kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya kajian bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di institusi birokrasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Personality (Kepribadian)

Selama berabad-abad, kepribadian telah dianggap sebagai kekuatan praktis yang sukses untuk menentukan kesuksesan atau kegagalan hidup seseorang, makna kepribadian tersebut begitu penting bagi masyarakat, maka kepribadian muncul dalam setiap budaya yang dapat ditemukan dan mengalir dari generasi ke generasi. Kepercayaan masyarakat tradisional bahwa kepribadian sebagai simbol untuk menyatakan status sosial telah mempengaruhi kajian ilmiah tentang kepribadian.

Kepribadian semakin penting seiring dengan semakin kompleksnya kehidupan sosial. Menurut Hurlock (2006: 5) "*A 'pleasing' personality has a 'marketable value' in a complex society and is highly prized and sought after personality is the dynamic organization within the individual of those psycho-physical systems that determine his characteristic behavior and thought*". Kepribadian yang menyenangkan memiliki satu nilai yang berharga dalam masyarakat yang kompleks dan sangat dihargai serta dicari, organisasi yang dinamis dalam arti individu dari sistem-sistem psycho psysik yang menentukan ciri khas dalam berperilaku dan berpikir.

Linda, *et al.* (2008: 46) mendefinisikan "*personality has been defined as the characteristics of an individual that cause consistent patterns in that*

individual's behaviors over time". Kepribadian dapat didefinisikan sebagai karakter/sifat individu yang disebabkan oleh pola tingkah laku yang konsisten disetiap waktu dari individu tersebut. Judge dan Thoresen (1999) menyatakan "*personality represents a predisposition to have particular beliefs, attitudes, and behaviors*". Kepribadian dapat menggambarkan bahwa kepercayaan, sikap, corak fikiran dan tingkah laku yang mudah berubah-ubah.

Menurut Luthan (2011: 125) "*personality will mean how people affect others and how they understand and view themselves, as well as their pattern of inner and outer measurable traits and the person-situation interaction*". Kepribadian akan berarti bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat diri mereka sendiri, serta pola mereka sifat yang terukur didalam dan diluar situasi orang berinteraksi. Benjamin dan Brent (2004: 5) mengungkapkan "*definition of personality concerns personality from the perspective of the actor-how a person perceives him/herself-and is equivalent to a person's identity. As an aspect of personality, identity has some interesting properties that are often overlooked*". Definisi kepribadian dari perspektif perilaku adalah bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri dan setara dengan identitas seseorang sebagai aspek kepribadian, identitas yang memiliki beberapa sifat menarik yang sering diabaikan.

Sedangkan Robbins (2008: 40) menyatakan "*personality the stable patterns of behaviour and consistent internal states that determine how an*

individual reacts to and interacts with others". Pola Kepribadian yang stabil dalam tingkah laku dan keadaan internal yang konsisten menentukan bagaimana seseorang akan bertindak dan berinteraksi dengan yang lain.

Rismawaty (2008: 3) yang merujuk kepada pendapat George Kelly bahwa kepribadian sebagai cara yang unik dari individu dalam mengartikan pengalaman-pengalaman hidupnya. Yusuf dan Juntika (2007: 3), mengemukakan bahwa secara populer, kepribadian dapat diartikan sebagai: (1) keterampilan atau kecakapan social (social skill), dan (2) kesan yang paling menonjol yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan 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. Pengertian ini merujuk pada ciri-ciri perilaku yang kompleks terdiri dari temperamen (reaksi emosi yang cenderung menetap dalam merespon situasi atau stimulus lingkungan secara spontan), emosi yang bersifat unik dari individu. Reaksi yang berbeda dari masing-masing individu menunjukkan perbedaan kepribadian.

Menurut Hurlock (2006: 10) Kepribadian manusia dapat dilihat dari dua tipe, yaitu (1) keinginan seseorang untuk menciptakan kesan yang

menyenangkan pada orang lain, dan (2) keinginan seseorang untuk menilai kepribadian orang lain secara akurat. Selanjutnya Luthan (2011: 128) menyatakan karakteristik kepribadian dapat dilihat dari first impression atau kesan pertama memberikan gambaran utama terhadap pola kepribadian seseorang dan akan menjadi “trademark” kepribadian seseorang tersebut meskipun belum tentu sesuai dengannya.

Kesan-kesan pertama tersebut berdasarkan berbagai faktor, seperti penampilan secara fisik, wajah atau ekspresi, bahasa tubuh, pakaian, nama, kebangsaan, etnis, apa dan cara mengatakan sesuatu, apa dan bagaimana melakukan sesuatu, dan ciri fisik dan psikis lainnya yang tergambarkan di dalam pikiran seseorang pengamat dengan tipe dan *stereotype* kepribadian tertentu. Oleh karenanya, seseorang berusaha menciptakan kesan pertama (*first impression*) seperti penampilan, perilaku, bicara, dan faktor lainnya dengan baik dan menyenangkan.

Dari uraian di atas, kepribadian merupakan rekonstruksi perasaan dan pengalaman, berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat diri mereka. Bagaimana orang mempengaruhi orang lain terutama tergantung pada penampilan eksternal mereka (tinggi, berat, fitur wajah, warna, dan aspek fisik lainnya) dari sifat-sifat kepribadian yang ditampilkan. Kepribadian merupakan perilaku sosial yang menentukan interaksi dan peran seseorang dalam merespon lingkungan yang mempengaruhi sikap dalam berperilaku dan bertindak.

Robbins (2011: 88) menyatakan ada enam belas utama ciri kepribadian yaitu pendiam, kurang cerdas, dipengaruhi perasaan mengalah, serius, mudah bersedia, malu-malu, keras hati, mempercayai, praktis, terus terang, percaya diri, konservatif, bergantung kelompok, tak terkendali, dan santai.

Ciri utama kepribadian di atas, cukup beragam, dimana bisa saja seseorang memiliki kombinasi dari ciri-ciri di atas. Selanjutnya enam belas ciri kepribadian tersebut dalam perkembangannya menyatu dalam lima besar kepribadian.

Dimensi *Big Five Personality* diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981. Dimensi ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain. Taksonomi *Big Five* menurut Linda (2008: 147) bukan bertujuan untuk mengganti sistem yang terdahulu, melainkan sebagai penyatu karena dapat memberikan penjelasan sistem kepribadian secara umum.

Almost all personality measures can be categorized under these "Big Five" personality traits:

- a. *Extraversion-Sociable, talkative, assertive, ambitious, active.*
- b. *Emotional stability-Calm, secure, not nervous.*
- c. *Agreeableness-Considerate, cooperative, trusting.*
- d. *Openness to experience-Imaginative, artistically sensitive, intellectual.*
- e. *Conscientiousness-Responsible, dependable, organized, achievement oriented.*

"Big Five" personality traits ini diperkuat oleh pendapat Luthans (2011: 132) sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
The "Big Five" Personality Traits

<i>Core Traits</i>	<i>Descriptive Characteristics of High Scorers</i>
<i>Conscientiousness</i>	<i>Dependable, hardworking, organized, self-disciplined, persistent, responsible</i>
<i>Emotional stability</i>	<i>Calm, secure, happy, unworried</i>
<i>Agreeableness</i>	<i>Cooperative, warm, caring, good-natured, courteous, Trusting</i>
<i>Extraversion</i>	<i>Sociable, outgoing, talkative, assertive, gregarious</i>
<i>Openness to Experience</i>	<i>Curious, intellectual, creative, cultured, artistically sensitive, flexible, imaginative</i>

Sources: Luthans (2011:132)

Dari ke dua pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa *Conscientiousness* (sifat hat-hati) merupakan kepribadian yang bisa diandalkan, pekerja keras, terorganisir, disiplin diri, gigih, bertanggung jawab, pengorganisasian diri, dan memiliki orientasi pada kemampuan. *Emotional stability* (sifat emosi yang stabil) merupakan kepribadian yang tenang, aman, bahagia, tidak mudah khawatir. *Agreeableness* (ramah) menggambarkan kepribadian kooperatif, hangat, perhatian, baik hati atau sopan, dan percaya diri. *Extraversion* (keterbukaan) menggambarkan kepribadian yang mudah bersosialisasi, banyak bicara, tegas, dan suka berteman. *Openness to experience* (keterbukaan pada pengalaman) menggambarkan kepribadian yang penasaran, intelektual, kreatif, berbudaya, artistik, sensitif, fleksibel, dan imajinatif.

Big Five Personality menurut Pervin, *et al.* (2005: 132), disusun bukan untuk menggolongkan individu ke dalam satu kepribadian tertentu, melainkan

untuk menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Pendekatan ini disebut Goldberg sebagai *Fundamental Lexical (Language) Hypothesis*; perbedaan individu yang paling mendasar digambarkan hanya dengan satu istilah yang terdapat pada setiap bahasa.

Lebih lanjut Pervin, *et al.* (2005: 135), mengungkapkan *Big Five Personality* atau yang juga disebut dengan *Five Faktor Model* oleh Costa & McCrae dibuat berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana. Di sini, peneliti berusaha menemukan unit dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan orang pada umumnya yang tidak hanya dimengerti oleh para psikolog, namun juga orang biasa.

Dari pendapat di atas, kepribadian merupakan suatu pernyataan struktur yang multidimensi yang terdiri atas "*self-concept*" sebagai inti atau pusat gravitasi kepribadian dan "*traits*" sebagai struktur yang mengintegrasikan kecenderungan pola-pola respon. *Self-concept* yang berarti (a) persepsi, keyakinan, (b) pencitraan diri, dan (c) sistem pemaknaan diri dan judgement orang lain terhadap diri. Perkembangan *self-concept* dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengalaman ajaran agama, harapan orang tua, dan kondisi fisik. Trait theory atau teori sifat berpendapat bahwa konsistensi dalam perilaku kita, seperti yang diamati oleh diri kita sendiri dan orang lain, disebabkan oleh struktur neuropsychic (struktur sistem syaraf) nyata yang ada di suatu tempat dalam diri kita. Struktur neuropsychic paling penting akan

ditemukan suatu hari nanti oleh ahli saraf, sementara itu, kita dapat mengukur mereka dari jauh dengan kuesioner kepribadian standar. *Traits* berfungsi untuk mengintegrasikan kebiasaan, sikap dan keterampilan kepada pola-pola berpikir, merasa dan bertindak. Sedangkan *traits* dapat diartikan sebagai aspek atau dimensi kepribadian yang terkait dengan karakteristik respon atau reaksi seseorang yang relatif konsisten dalam rangka menyesuaikan dirinya secara khas.

B. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang asasi. Sedikit orang yang menyangkal bahwa motivasi adalah suatu proses yang paling penting dalam pendekatan makro terhadap perilaku organisasi.

Sehubungan dengan hierarki kebutuhan manusia berdasarkan perspektif Maslow, Abraham Maslow pada tahun 1943, menulis karya ilmiah yang berjudul "A Theory of Human Motivation" dimana karya ilmiah tersebut telah diterima secara luas. Tetapi dengan sedikitnya bukti penelitian yang dapat mendukung, upaya tidak dapat diterima. Maslow bersikap subyektif dalam setiap prosedur yang digunakannya. Pada kenyataannya banyak kehidupan subyek penelitiannya lebih suka tetap anonim (tanpa nama), hal ini menyebabkan peneliti lain tidak mungkin untuk menguji keakuratan kesimpulan-kesimpulannya. Kesimpulan diperoleh dari pandangan Maslow bahwa kebanyakan orang mempunyai dorongan yang kuat dengan potensi

untuk aktualisasi diri yaitu (1) belum didukung oleh penelitian, (2) berkesan khusus, dan (3) tidak berharga bagi para manajer untuk menciptakan atmosfer motivasi yang positif.

Namun Samuel Slater dalam Gibson (2008: 181) telah mengangkat motivasi karyawan, di mana sebagai pimpinan pabrik tekstil, Samuel pada tahun 1789 menaruh perhatian pada upaya menciptakan tatanan kerja yang menyenangkan bagi para pekerja untuk menyenangkan pekerjaan mereka. Ternyata konsep motivasi ini mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan.

Pengetahuan mengenai arti pentingnya motivasi sering dibicarakan oleh banyak orang. Seiring dengan perubahan waktu, motivasi terus memainkan peran dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi adalah akibat interaksi dari individu itu terhadap situasi tertentu. Sehingga bisa terjadi, individu-individu berbeda dalam dorongan motivasional dasar mereka. Namun satu karyawan yang cepat bosan bila menarik pengungkit pada alat pompa bor dapat menarik pengungkit yang cepat bosan bila menarik pengungkit sebuah mesin judi di Las Vegas selama berjam-jam tanpa ada tanda-tanda sedikitpun bahwa ia bosan. Anda dapat membaca suatu novel lengkap tanpa beranjak dari tempat duduk, toh merasa sukar untuk menekuni sebuah buku ajar selama lebih dari 20 menit. Tidak perlu anda yang salah karena itu situasinya. Jadi dengan kita analisis konsep motivasi, hendaknya diingat bahwa tingkat motivasi beraneka baik

antara individu-individu manupun di dalam diri seorang individu pada waktu-waktu yang berlainan.

Robbins (2008: 198) menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Gibson (2008: 185) adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menumbuhkan dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya Herbert mengawali motivasi dengan istilah motif : *A motive is an inner state that energizes, activates, or moves (hence motivation), and that directs or channel behavior toward.* Jika diterjemahkan secara bebas bahwa suatu motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan atau yang memotivasi (karenanya disebut motivasi), dan mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Buhler (2004: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manajemen harus dapat menimbulkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan.

Supardi dan Anwar (2004: 47), mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada

seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukan hal yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan, karena adanya perilaku yang tampak. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Thompson dan Stickland, dalam Hasibuan (2005: 151) pendekatan yang berhasil untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pendekatan yang berorientasi pada manusia, yang dilakukan pada setiap kesempatan melalui berbagai cara dan dipraktekkan oleh semua orang di setiap tingkat organisasi. Pendekatan tersebut terdiri dari pokok pikiran berikut ini:

- a. Menunjang harga diri pegawai.
- b. Mengadakan latihan yang lengkap bagi pegawai.
- c. Mendorong pegawai untuk berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas.
- d. Menetapkan target yang layak dan jelas.
- e. Menggunakan pahala dan hukuman sebagai alat untuk mendorong prestasi.
- f. Membebani atasan dengan tanggung jawab atas pengembangan bawahannya.
- g. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi.

Menurut Hasibuan (2005: 158) motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kepada seseorang agar dapat bekerja

sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Manullang (2001: 146) menyatakan motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sedangkan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu menurut Ranupandoyo dan Husnan (2005: 197) menyatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Gibson,(2008: 20), menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menumbuhkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi menurut O. Jeff Harris (2002: 206) *”that are motivational, including the desire for achievement, recognition, the performance of the job itself, responsibility, advancement, and growth. These are pretty much the upper-level needs identified by Maslow and Alderfer. It is through the fulfillment of these needs (according to Herzberg) that satisfaction is achieved”*. Motivasi, termasuk keinginan untuk berprestasi, pengakuan, kinerja pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

Dari pendapat di atas, motivasi merupakan suatu kecenderungan atau suatu sifat yang merupakan suatu pokok pertentangan dalam hal diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi

meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengalaman tingkah laku manusia.

Dasar untuk membangun motivasi kerja adalah proses penyatuan dari berbagai kepentingan. Dengan adanya keanekaragaman keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok di dalam suatu organisasi maka seorang pimpinan harus dapat menyadari antara kebutuhan individu dan kebutuhan kelompok atau organisasi sehingga tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan ke dalam pencapaian tujuan bersama yang ditandai dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Untuk dapat mengelola pegawai dengan baik, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan tentang manajemen personalia atau memiliki orang yang dapat melaksanakan fungsi manajemen personalia.

Dalam hal mengenai prestasi kerja, As'ad (2010: 53) menyatakan jika seorang karyawan mempunyai harapan besar dapat berprestasi tinggi dan jika ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi tinggi, akan merasakan akibat-akibat yang diharapkan, maka ia mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika pegawai merasa yakin bahwa ia tidak akan merasa mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan darinya, maka ia kurang memotivasi diri untuk bekerja.

Lebih lanjut, As'ad (2010: 44) memberikan pengertian tentang motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan prestasi.

Sedangkan menurut Nitiseimto (2009: 143) menyatakan motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan dari pimpinan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk mengarahkan segala prestasi yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Tinggal bagaimana pimpinan atau perusahaan melihat apa saja yang menjadi faktor pendorong tersebut sehingga pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Untuk itu tentunya pimpinan atau instansi harus mengeluarkan berbagai upaya yang tinggi kearah tujuan yang hendak dicapai dengan mengkondisikan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan individual atau pegawai.

Untuk memotivasi pegawai agar memiliki sikap kerja yang positif dan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai sangat dipengaruhi berbagai faktor.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang sebagai bagian dari upaya tinggi yang berkemampuan mendorong dan menimbulkan, serta mengarahkan kepada perilaku ke arah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi secara umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, kita menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang

berkaitan dengan kerja. Ketiga unsur kunci dalam definisi kita adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Suatu kebutuhan dalam peristilahan kita, berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Jadi dapatlah kita mengatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan upaya. Makin besar ketegangan, makin tinggi tingkat upaya itu. Jika upaya ini dengan berhasil menghantar kepemenuhan kebutuhan itu, tegangan itu akan dikurangi. Tetapi karena kita berkepentingan dengan perilaku kerja, pengurangan tegangan itu haruslah juga diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, tertanam (inheren) di dalam definisi motivasi kita adalah persyaratan bahwa kebutuhan-kebutuhan individu itu sesuai (kompatibel) dan konsisten dengan tujuan organisasi. Nilai ini tidak terjadi, kita dapat mempunyai individu-individu yang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi yang sebenarnya berjalan berlawanan dengan kepentingan organisasi itu. Hal ini, secara kebetulan, tidaklah luar biasa, misalnya, beberapa karyawan secara teratur menghabiskan banyak waktu berbicara dengan rekan-rekan di tempat kerja agar memenuhi kebutuhan sosial mereka. Memang ada

tingkat upaya yang tinggi, hanya saja upaya itu diarahkan secara tidak produktif.

Dasawarsa 1950-an adalah kurun waktu yang berhasil dalam pengembangan konsep-konsep motivasi. Tiga teori spesifik dirumuskan selama waktu ini, yang meskipun diserang keras dan sekarang dapat dipertanyakan dalam kesahihannya (validitasnya), agaknya masih merupakan penjelasan yang paling baik dikenal untuk motivasi karyawan. Inilah teori hirarki (anak tangga) kebutuhan. Teori X dan Y, dan teori motivasi-higiene.

Agaknya aman untuk mengatakan bahwa teori motivasi yang paling dikenal baik adalah hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Ia menghipotesiskan bahwa di dalam semua manusia ada suatu jenjang kelima kebutuhan berikut :

1. Faali (fisiologis); antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan ragawi lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonom, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi-diri: dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan-diri. Gibson (2008: 189).

Dari titik pandang motivasi, teori itu akan mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Jadi

jika anda ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu.

Robbins (2009: 129) menyatakan bahwa Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan faali dan kebutuhan akan keamanan diberikan sebagai kebutuhan order rendah dan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja misalnya). Memang, kesimpulan yang wajar untuk ditarik dari klasifikasi Maslow adalah dalam masa-masa kebutuhan ekonomi, hampir semua pekerja yang dipekerjakan secara permanen telah dipenuhi sebagian besar kebutuhan order rendahnya.

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia: secara dasar satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif, yang ditandai dengan Teori Y.

Robbins (2008: 136) menyatakan menurut teori X, keempat pengandaian yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari penghargaan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan memperagakan ambisi sedikit saja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia,

McGregor mendaftar empat pengandaian positif, yang disebutnya Teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran-sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan) tersebut meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Menurut Teori Herzberg yang dikutip oleh Manullang (2011: 151) dalam bukunya "manajemen personalia" bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap pegawai atau karyawan, yakni yang mampu memnuaskan dan mendorong untuk bekerja terdiri dari:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan).
- 2) *Recognition* (pengakuan).
- 3) *The Work it Self* (Pekerja itu sendiri).
- 4) *Advancement* (Pengembangan).

Selanjutnya adalah faktor-faktor Hygiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai terdiri dari:

- 1) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi).
- 2) *Technical Supervisor* (Supervisi).

- 3) *Interpersonal Supervisor* (hubungan antar pribadi).
- 4) *Working Condition* (Kondisi kerja).
- 5) *Wages* (gaji).

Dari faktor tersebut di atas akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor ini melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila faktor hygiene ini diperbaiki, maka tidak ada pengaruhnya terhadap kerja positif. Tetapi apabila dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya merasa kecewa atau tidak puas saja.

Masih berkaitan dengan pendapat Manulang (2011: 153) menyatakan bahwa motivasi akan lebih baik apabila diimbangi dengan hubungan antar pribadi (*Interpersonal Supervision*) menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, di mana bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasan. Agar kedua faktor tersebut diatas tidak menimbulkan kekecewaan bawahan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap pimpinan yaitu:

- 1) *Technical skill* (kecakapan teknis).
- 2) *Human skill* (kecakapan kemanusiaan).
- 3) *Conceptual skill* (kecakapan konsepsional).

Kecakapan teknis sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode, proses dan umumnya hubungan dengan kemampuan menggunakan alat. Kecakapan

manusia adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sarna dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan. Kecakapan konsepsional adalah kemampuan memahami kerumitan seluruh permasalahan organisasi, sehingga berbagai tindakan yang diambil selalu dalam usaha mérealisasikan tujuan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Selanjutnya lingkungan kerja juga merupakan unsur yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai di dalam suatu perusahaan atau lingkungan kerja.

Menurut Ahyari (2005: 129) lingkungan kerja di dalam hal ini adalah merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini termasuk sebagai salah satu unsur dari lingkungan kerja. Barangkali dapat dikatakan lingkungan kerja di dalam perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja, melainkan kondisi ini dengan ditambah beberapa aspek lain yang akan membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Secara umum lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Arti lain yang dimaksud dengan kondisi kerja adalah suatu kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada tempat yang disediakan oleh perusahaan.

Selanjutnya insentif atau gaji juga merupakan unsur yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Masalah insentif, menurut Altur C.

Croft dalam A.S Moenir (1987: 210) Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian menyatakan bahwa: “insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai di segala tingkat guna meningkatkan usaha setinggi-tingginya dalam pekerjaan mereka”.

Secara keseluruhan dari uraian yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motif dan insentif akan dapat pula mempengaruhi hasil kerja pegawai suatu perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Dengan adanya faktor yang dapat memberikan motivasi kepada bawahan, maka motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting di dalam setiap usaha kelompok manusia yang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dengan memberikan motivasi akan dapat membangkitkan semangat pegawai untuk melakukan tindakan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Proses membangkitkan semangat kerja pegawai merupakan sisi penting yang harus diperhatikan, sebab apabila tidak dilakukan atau dihilangkan akan menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Ranupandojo dan Suad Husnan (2005: 197-210) adalah sebagai berikut:

- a. *Content Theory.*
- b. *Proces Theory.*
- c. *Reinforcement Theory.*

Content Theory menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertindak laku tertentu. Pimpinan diharuskan untuk dapat menebak kebutuhan para pegawainya dengan mengamati perilaku dan kemudian memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan pimpinan tersebut.

Proces Theory Dasar teori dari pengharapan yaitu apa yang dipercaya oleh para individu akan mereka peroleh dan tingkah laku mereka. Sebagai contoh apabila seseorang percaya bahwa bila mereka bekerja dengan baik maka mereka akan mendapatkan pujian dari atasan, sebaliknya jika mereka bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpinnya, maka mereka akan mendapatkan teguran. Dengan demikian tentu mereka berusaha untuk mendapatkan pujian dari atasannya dengan bekerja sebaik mungkin.

Reinforcement Theory menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku masa yang lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam pandangan: teori ini menyatakan individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Karena individu lebih suka akibat yang menyenangkan, maka mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Sebagai contoh individu akan lebih mentaati hukum karena dengan melanggar hukum akan mendapatkan hukuman.

Menurut Hasibuan (2007: 148), ada 3 konsep model motivasi, yaitu:

- a. Model tradisional.
- b. Model hubungan manusia.
- c. Model karyawan dimotivasi oleh banyak faktor.

Model tradisional, model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang /barang) saja.

Model hubungan manusia mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non material karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan non material. Model karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

McClelland dalam Robbins (2007: 222), menyebutkan bahwa teori motivasi difokuskan pada 3 kebutuhan yaitu (1) kebutuhan berprestasi, (2) kebutuhan akan kekuasaan, dan (3) kebutuhan akan afiliasi.

Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Dengan demikian orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu: (1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

C. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi akan berdampak pada ketidakpuasan yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja.

Ruky (2006: 7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari suatu hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang, unit bisnis dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*). Putti (2000: 370)

mengemukakan bahwa *“a periodical evaluation on the value of an individual employee for his/her organization conducted by his/her superior or by someone in a position to evaluate his/her performance”*. Kinerja merupakan penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerja.

Selanjutnya Putti (2003: 267) menyatakan bahwa kinerja adalah *“.... is the sistematic description of the job relevant strengths and weakness of an individual or group”*. Kinerja adalah sebuah gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau suatu kelompok. Sedangkan Bernardin dan Russel (1997: 379) menyatakan bahwa kinerja adalah *“A way of measuring the contibution of individuals to their organization”*. Kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Hasibuan (2000: 73) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah *“suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”*. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dessler (2009) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau karyawan, suatu kelompok mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dalam waktu tertentu dan potensinya untuk pengembangan. Kinerja adalah suatu akses tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

a. Standar Kinerja

Gibson (2008: 412) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan aturan di dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan, atau sekelompok karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai atas prestasi kerja. Chung dan Maginson (*dalam* Gomes, 2005: 115)

mengemukakan bahwa ada tiga tipe kriteria pengukuran prestasi yang saling berbeda yakni: (1) pengukuran prestasi kerja berdasarkan hasil. Tipe kriteria prestasi kerja ini merumuskan pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end result*), (2) pengukuran prestasi kerja berdasarkan perilaku. Tipe kriteria prestasi ini mengukur sarana pencapaian sasaran, dan bukannya hasil akhir. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scales*), dibuat dari “*critical incidents*” yang terkait dengan berbagai dimensi prestasi kerja, (3) pengukuran prestasi kerja berdasarkan “*judgement*”. Ini merupakan tipe kriteria prestasi kerja yang mengukur prestasi berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, “*quantity of work, quality of work, job knowledge, cooperation, personal qualities* dan sejenisnya.

Gomes (2005: 113) menyatakan ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif yaitu:

- 1) *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja.
- 2) *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten.
- 3) *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Bernadin dan Russel (2003: 408), mengetengahkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

- 1) *Quality*.
- 2) *Quantity*.
- 3) *Timeliness*.
- 4) *Cost effectiveness*.

- 5) *Need for supervison.*
- 6) *Interpersonal impact.*

Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari suatu siklus kegiatan. Ketepatan waktu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Efektifitas biaya adalah menggunakan atau mengelola sumber daya secara maksimal dengan biaya minimal. Tugas untuk supervisi merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Dampak antar individu, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Selanjutnya Simamora (2001: 93), menyatakan ada persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan yaitu:

- 1) Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi.
- 2) Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
- 3) Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang atau buruk.
- 4) Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka.
- 5) Standar kinerja haruslah mudah diukur.
- 6) Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan/pegawai dan penyelia.
- 7) Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak mendua.

Dari pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja sangat berkaitan dengan suatu penilaian atas prestasi yang dicapai dari

perilaku individu untuk suatu pekerjaan. Menurut Luthan (2000: 259) ada tiga perangkat kriteria standar kinerja yaitu :

- 1) *Result of individual duty.*
- 2) *Behaviour.*
- 3) *Distinguish individual.*

Hasil tugas individual merupakan tujuan akhir yang diperhitungkan. Dengan menggunakan hasil tugas, seorang manajer pabrik dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan tidak terpakai, dan biaya perunit produksi. Perilaku dalam banyak kasus, sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan. Namun Desller (2000: 260) memberikan penjabaran terhadap kriteria kinerja yang berhubungan dengan perilaku yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyampaikan pesanan, ketepatan dalam menggunakan bahan, dan ketepatan dalam membuat loparan. Ciri individual masih digunakan dalam mengukur tingkat kinerja seseorang, misalnya sikap positif terhadap kualitas yang ditentukan, rasa percaya diri atas kualitas produk yang dihasilkan, pengalaman dalam membuat produk yang berkualitas.

Kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga kinerja suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Simamora (2007: 88) menyatakan salah satu ukuran keberhasilan program departemen personalia dan sumberdaya manusia adalah prestasi kerja dari para karyawan sebab prestasi kerja individu adalah prestasi

kerja organisasi. Dengan kata lain, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah sejauhmana kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya, dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa apakah pelaksanaan pekerjaan sudah memenuhi standar sekarang, serta apakah ada peningkatan-peningkatan sepanjang waktu. Prestasi kerja menunjuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.

Hasibuan (2000: 61) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka secara konseptual prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pada umumnya, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Mondy (2012: 75), *performance appraisal (PA) is a formal sistem of periodic review and evaluation of an individual's or team's job performance.* (Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah sistem formal dari pengamatan dan evaluasi secara periodik terhadap hasil pekerjaan individu atau kelompok).

Nawawi (2008: 56) memberikan beberapa definisi mengenai penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penilaian prestasi kerja adalah deskripsi secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja.
- 2) Penilaian prestasi kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.
- 3) Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/ perusahaan.
- 4) Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan pengukuran (*measurement*) sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja. Untuk itu diperlukan perumusan standar pekerjaan sebagai pembanding (tolok ukur).

Dari pendapat di atas, penilaian kinerja merupakan deskripsi secara sistematis tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pegawai dengan cara mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai di lingkungan suatu organisasi.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penulis meninjau beberapa tinjauan pustaka yang merupakan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Beberapa hasil penelitian memiliki relevansi dengan penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan maupun perbandingan dalam proses penulisan penelitian ini.

1. Muh. Taufik Efendy (2010) “Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah”. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Program Studi Magister Sains Akuntansi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah pertama, menganalisis pengaruh kompetensi aparat terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Kedua, menganalisis pengaruh independensi aparat terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Ketiga, menganalisis pengaruh motivasi aparat terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah.

Dalam penelitiannya, peneliti menemukan bahwa pertama, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Kedua, independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Ketiga, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang motivasi aparatur inspektorat, hanya saja dalam penelitian ini penulis fokusnya pada kinerja dengan variabel independennya kepribadian lima besar (*Big Five Personality*) dan motivasi berprestasi.

2. Risky Novianto Ariwibowo (2011) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang".

Dalam penelitiannya, peneliti menemukan bahwa pertama, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang motivasi dan kinerja, hanya saja dalam penelitian ini

penulis mengambil variabel independennya yakni kepribadian lima besar (*Big Five Personality*) dan motivasi berprestasi dengan subyek penelitian di instansi pemerintah.

3. Sinuhaji Efendi (2012) “Analisis Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan”.

Dalam penelitiannya, peneliti menemukan bahwa variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan, dan secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan, sedangkan kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan.

Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang variabel kepribadian dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Namun, subyek penelitian ini di instansi pemerintah.

4. Hertika Pramasari (2010) “Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta”.

Dalam penelitiannya, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta.

Penelitian di atas sangat relevan dengan penelitian ini, karena sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang variabel kepribadian dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Namun, setting penelitian ini di instansi Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muh. Taufik Efendy (2010)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit • Independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit
2	Risky Ariwibowo Novianto (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Sinuhaji Efendi (2012)	Analisis Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian, kemampuan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja • Kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
4	Hertika Pramitasari (2010)	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka Berpikir

1. *Big Five Personality* dan Kinerja

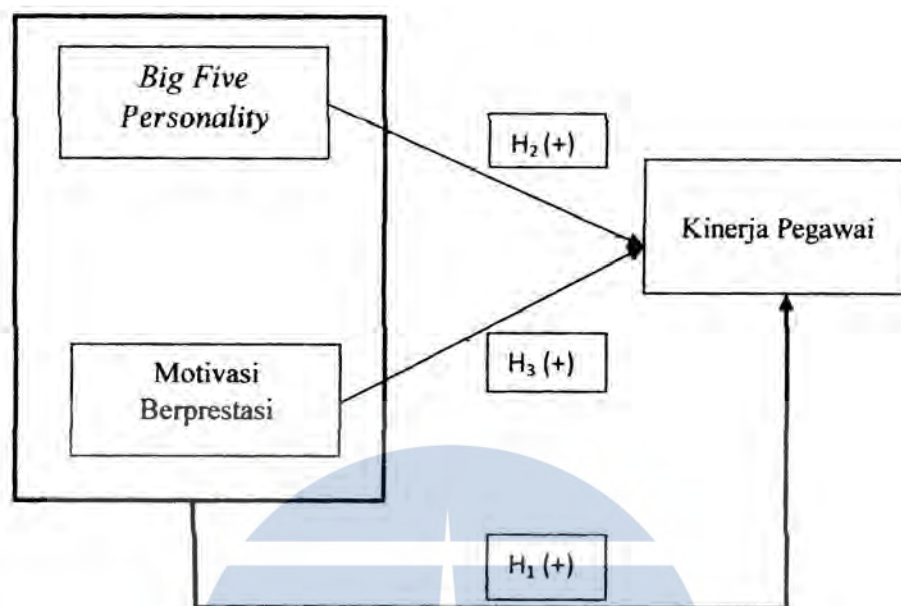
Big Five Personality adalah salah satu dimensi penting dalam organisasi untuk memahami perilaku pegawai dalam menjalankan perannya mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja organisasi sangat tergantung pada dimensi *Big Five Personality* yang didalamnya membawa berbagai sifat. Seluruh pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi, tergantung pada kepribadian pegawai yang menentukan keberhasilan organisasi. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas harus dimulai dari perbaikan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku *Big Five Personality* menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Pegawai sebagai individu ketika memasuki lingkungan pekerjaan akan membawa kepribadian, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya sebagai karakteristik individual. Hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang berkaitan erat dengan pola, hasil, tujuan, dan perencanaan suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat yang ditangkap khususnya menyangkut perbedaan kinerja tinggi dan menengah dengan memperhatikan pola, hasil, tujuan, dan perencanaan, adalah bahwa kinerja yang tinggi akan mengakibatkan tujuan tercapai sesuai perencanaan yang sudah tersusun. Kinerja tinggi merupakan gambaran dari *Big Five Personality* pegawai yang positif.

2. Motivasi Berprestasi dan Kinerja

Motivasi merupakan suatu kebutuhan untuk para karyawan yang bekerja di perusahaan. Dimana mereka harus punya skill atau kemampuan untuk bisa memajukan perusahaan. Jangan sampai perusahaan jatuh dan bangkrut sehingga *menyebabkan* perusahaan harus tutup usia. Ungkapan yang sama juga telah disampaikan bahwa manusia memiliki beberapa kebutuhan diantaranya adalah Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Kebutuhan Prestasi. Dengan adanya kebutuhan tersebut para karyawan dalam perusahaan akan bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi berprestasi adalah keadaan dalam pribadi pegawai yang mendorong keinginan individu atau *perkelompok* untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berprestasi sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan organisasi. Di mana organisasi akan mendapatkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi berprestasi sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai untuk memberikan semangat kepada dirinya dan lingkungan rekan kerja untuk senantiasa memiliki inisiatif meningkatkan keinginannya untuk mencapai prestasi. Sebab prestasi memberikan ruang kepada pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Dari kerangka berpikir tersebut selanjutnya dikemukakan kerangka konseptual penelitian sebagaimana yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rujukan dari kajian pustaka, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan, selanjutnya dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Big Five Personality* dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu (H₁).
2. *Big Five Personality* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu (H₂).
3. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu (H₃).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama (Sugiyono, 2008: 11). Penelitian ini, adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis Sugiyono (2008: 11). Variabel yang akan dijelaskan adalah *Big Five Personality*, *motivasi berprestasi*, dan *kinerja pegawai* di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yaitu subyek yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang terdiri dari:

1. Tenaga Struktural : 20 orang.
2. Tenaga Fungsional : 13 orang.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut (kurang dari 100), maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, sehingga sampel penelitian berjumlah 33 orang.

C. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Teknik komunikasi tidak Langsung

Nasir, (2011: 61) mengungkapkan bahwa “teknik komunikasi tidak langsung merupakan teknik pengumpulan data yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif berupa angket atau kuesioner”. Selanjutnya Nasir, (2011: 62) menyatakan “angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden)”. Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.

Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. “Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden” (Nasir, 2011: 67). Karena angket dijawab atau diisi oleh responden dan peneliti tidak selalu bertemu langsung dengan responden, maka dalam menyusun angket perlu diperhatikan beberapa hal. Pertama, sebelum butir-butir pertanyaan atau pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian. Kedua, butir-butir pertanyaan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang lazim digunakan (populer), kalimat tidak terlalu panjang. Ketiga, untuk setiap pertanyaan atau pernyataan terbuka dan berstruktur disesuaikan kolom untuk menuliskan jawaban dari responden

b. Teknik Komunikasi Langsung

Nasir (2011: 68) “menjelaskan teknik komunikasi langsung merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara”. Metode wawancara adalah “proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Wawancara dalam penelitian ini hanya sebagai pendamping misalnya menanyakan gambaran umum dan lain-lain.

c. Teknik Dokumenter

Teknik dokumentasi dalam penelitian digunakan untuk menelusuri literatur dan dokumen pegawai yang relevan dengan penelitian.

7. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data merupakan merupakan pencerminan dari kesesuaian teknik pengumpulan data. Dengan demikian alat pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Kuesioner

Pedoman kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang disusun sesuai dengan variabel penelitian dalam bentuk alternatif jawaban untuk diisi oleh responden. Maksudnya adalah untuk memperoleh data primer berupa informasi secara tertulis langsung dari responden mengenai variabel yang diteliti.

b. Wawancara

Pedoman wawancara disusun secara terstruktur dalam bentuk pertanyaan terutama untuk mendukung kekuatan isi penelitian, seperti gambaran umum di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu

c. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder data tertulis lainnya yang mendukung penelitian ini.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang ditentukan atau

dengan kata lain melalui uji validitas ini akan diketahui apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner betul-betul dapat mengungkapkan apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan yaitu menggunakan analisa butir atau istilah lainnya yaitu analisa item (Sugiyono, 2008) di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearson Moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r > 0,30$ atau suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasi item butir dengan skor total signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 dan 0,02.

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel jika secara konsisten menunjukkan hasil ukuran yang sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jadi, reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas ini digunakan teknik *Alpha Cronbach (α)*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Umar, 2007).

E. Definsi Operasional Variabel

Untuk menghindari salah tafsir atau perbedaan persepsi terhadap variabel penelitian maka perlu diketengahkan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

1. *Big Five Personality (X₁)*, menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. *Big Five Personality* dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Luthans (2011) dengan indikator yang mencakup : *Extraversion, Conscientiousness, Emotional Stability, Agreeableness, Openness to experience*.
2. *Motivasi Berprestasi (X₂)*, merupakan suatu proses psikologis pegawai untuk bekerja mencapai prestasi yang diinginkan. Motivasi berprestasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Mc.Clelland dalam Robbins (2007: 222), yang menyatakan bahwa ada tiga dimensi dari motivasi yaitu motivasi untuk berprestasi, berafiliasi dan untuk berkuasa. Pada penelitian ini, hanya mengkaji dari aspek motivasi berprestasi saja karena tidak semua pegawai memiliki keinginan untuk berkuasa/jadi pemimpin dan jika mengambil motivasi berafiliasi (ramah, akrab, kooperatif, mempunyai hubungan yang erat dan persahabatan) dikhawatirkan terjadi tumpang tindih dengan dimensi yang ada pada variabel kepribadian lima besar. Indikator motivasi berprestasi mencakup

keberhasilan/kesuksesan, melakukan pekerjaan sesuai prosedur, harapan umpan balik, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan inovasi.

3. *Kinerja Pegawai (Y)*, adalah sebuah gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari pegawai. Dimana menurut pendapat Bernadin dan Russel (2003: 408), mengetengahkan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost Effectiveness*, *Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact*. Pada penelitian ini, tidak semua kriteria diambil sebagai indikator dan hanya mengambil 3 (tiga) kriteria saja sebagai indikator yakni *Quality*, *Quantity*, dan *Timeliness*, karena menyesuaikan dengan lokasi dari subyek penelitian yang dilakukan.

Selanjutnya variabel penelitian dioperasionisasikan seperti terlihat dalam

Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Butir Instrumen	Bentuk Pertanyaan/Pernyataan	Skala Pengukuran
Big Five Personality	Extraversion	1,2	Positif	Ordinal Likert 5-1
	Agreeableness	3,4,5,6		
	Conscientiousness	7,8,9		
	Emotional Stability	10,11		
	Openness to Experience	12,13,14,15		
Motivasi Berprestasi	Keberhasilan/Kesuksesan	1,2	Positif	Ordinal Likert 5-1
	Melakukan pekerjaan sesuai prosedur	3		
	Harapan umpan balik	4		
	Bertanggung jawab dalam pekerjaan	5		
	Inovasi	6		

Tabel 3.1.
Operasional Variabel Penelitian

Kinerja	Quality	1,2,3,4,5	Positif	Ordinal Likert 5-1
	Quantity	6,7,8		
	Timeliness	9,10		

Pada variabel kinerja penilaiannya menggunakan teknik penilaian sendiri (*self assessment*) oleh pegawai yang bersangkutan/responden. *Self assessment* adalah proses dimana pegawai memiliki tanggung jawab untuk menilai/mengukur hasil kerjanya sendiri. *Self assessment* pada hakekatnya merupakan suatu aktivitas untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya terhadap diri sendiri (potret diri). Salah satu alasan mengapa menggunakan teknik penilaian *self assessment* yakni diyakini bahwa *self assessment* dapat membangun keterampilan refleksi diri (*self reflection*), mengidentifikasi area perbaikan serta melatih pegawai dalam proses pembuatan keputusan.

Self assessment juga mampu memberikan manfaat dalam mengidentifikasi kelemahan dalam diri, melatih kejujuran dan integritas pegawai sehingga menjadi sebuah proses *auto correct* secara alamiah bagi pegawai untuk memperbaiki kelemahan/keadaannya yang dalam konteks ini yaitu kerjanya kearah yang lebih baik.

F. Sumber Data

Sesuai dengan cara memperolehnya, maka data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2007). Dalam penelitian ini data primer hasil wawancara maupun pengisian kuesioner berkaitan dengan variabel *Big Five Personality*, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai .
2. Data Sekunder, merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen, yang menjadi data pendukung dalam penelitian ini, seperti latar belakang organisasi, jumlah pegawai, struktur organisasi dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan pertama, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2007) yang dimaksud dengan statistik deskriptif yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan statistik deskriptif untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat melalui penggunaan tabel frekuensi. Jadi, data yang telah terkumpul selanjutnya akan ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Untuk menjawab permasalahan berikut disesuaikan dengan hipotesis, yaitu digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

β_0 = intersep

X_1 = *Big Five Personality*

X_2 = Motivasi Berprestasi

ϵ = error terms

Dalam mengestimasi dengan menggunakan model regresi linier berganda, ada beberapa syarat yang harus diperhatikan yaitu pemenuhan asumsi-asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam model regresi menurut Singgih (2008) yaitu:

- a. Uji multikolinearitas.
- b. Uji Normalitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas.
- d. Uji Linearitas.

Pada penelitian ini uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan Linearitas.

- a. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model

regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan antara lain dengan mencermati :

1) Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinearitas (Santoso, 2000: 17)

Jika terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas, maka dapat diatasi dengan jalan mengeluarkan variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinearitas.

b. Asumsi Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bisa menggunakan analisis grafik, yaitu dengan melihat histogram dari residual atau *normal probability plot*-nya. *Normal probability plot* adalah *plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif sebaran normal teoritis. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi data yang diuji normal, maka sebaran titik-titiknya akan mengikuti (berada di sekitar) garis diagonal

tersebut. Bila ada titik-titik yang terpencil cukup jauh dari garis diagonal, maka distribusi data tersebut tidak normal.

c. Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Cara termudah untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan metode grafik SPSS. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik tertentu, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y - \text{Prediksi} - Y$ sesungguhnya) yang *distudentized*. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu pada *plot* yang dihasilkan, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau juga melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

d. Asumsi Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Menurut Situmorang, dkk (2008: 59), dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$, maka H_a ditolak.

Uji F dapat pula dilakukan dengan membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan kriteria yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$, berarti H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value* (*p value*) $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$, maka H_a ditolak.

Uji t lainnya dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} (n-k-1)$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (n-k-1)$ berarti H_o diterima dan H_a ditolak.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu

Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 36 Tahun 2008 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintah desa.

Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

a. Inspektur

Inspektur adalah unsur pimpinan pada Inspektorat Kabupaten berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administrasi mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

b. Sekretaris

Sekretaris adalah unsur pembantu pimpinan pada Inspektorat Kabupaten, dipimpin oleh seorang Sekretaris dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Inspektur.

Sekretaris membawahi 3 (tiga) Sub Bagian, yaitu:

- Sub Bagian Perencanaan
- Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan (Evlap)
- Sub Bagian Administrasi dan Umum (Adum)

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian (Kasubbag) yang bertanggung jawab kepada Sekretaris.

c. Inspektur Pembantu

Inspektur Pembantu (Irbn) adalah unsur pelaksana pengawasan pada Inspektorat Kabupaten dipimpin oleh seorang Inspektur Pembantu berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Inspektur.

Inspektur Pembantu terdiri dari:

- Inspektur Pembantu Wilayah I
- Inspektur Pembantu Wilayah II
- Inspektur Wilayah III

Masing-masing Inspektur Pembantu membawahi:

- Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan
- Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan
- Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi (KASI) yang bertanggung jawab kepada Inspektur Pembantu.

d. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas tenaga fungsional auditor dan jabatan fungsional lainnya yang terbagi dalam beberapa kelompok jabatan sesuai dengan bidang keahliannya. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas menggerakkan dan atau membina pengawasan, melaksanakan pengawasan, serta melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Tabel 4.1
Data Personil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu

No	Nama	NIP	Jabatan	Ket
1.	Drs.H.Syafaruddin,MM	195606271989121001	Inspektur	Struktural
2.	Drs. Mus Suryadi	195805151981031018	Sekretaris	Struktural
3.	H.M. Ardi, S.Sos.,MM	196005291982101003	Irban I	Struktural
4.	Drs. Ridwani	196511121994011003	Irban III	Struktural
5.	Rupinus, S.Sos.,M.Si	196911121990101001	Irban II	Struktural
6.	L. Mintuak, SE	195905041983031017	Auditor	Fungsional
7.	Meldaniah	195805201979122003	Kasubbag Perencanaan	Struktural
8.	Toto Pramusianto	196009201983031023	Kasi Irban II	Struktural
9.	Ambrosius	196405251986031016	Kasi Irban II	Struktural

10.	Bujang P	19660314198603015	Kasi Irban II	Struktural
11.	Ayu Trisna D.W., ST	196912211998032004	P2UPD	Fungsional
12.	Rasyidi	196305251986031019	Kasi Irban I	Struktural
13.	L. Sawang, B.Sc	196207211993031008	Kasi Irban I	Struktural
14.	Nani Viani Hiroh, SE	196912121993012001	Kasubbag Adum	Struktural
15.	Andrianus Andri, SE	197106061994031009	Auditor	Fungsional
16.	Sutini, SE	198202172006042007	Auditor	Fungsional
17.	Emi Supiah	196805211993032004	Pelaksana	Struktural
18.	Lukasius Ramba, SE	197508122004011001	Pelaksana	Struktural
19.	Evi Ratna Yuliati, SE	197407142006042004	Auditor	Fungsional
20.	Yulita Putri.S.M, ST	197407242009022001	Auditor	Fungsional
21.	Nanik Sunartik, SE	198008162009022002	Auditor	Fungsional
22.	Arief Ismuryanto, SE	198112162009021001	Auditor	Fungsional
23.	Subhan Thaha.A, ST	19800912201011002	P2UPD	Fungsional
24.	M. Novally Alnos, SE	19801124201011001	Pelaksana	Struktural
25.	Raduan, SE	198107052011011005	Auditor	Fungsional
26.	Dedy Afandi, SE	198212302011011004	P2UPD	Fungsional
27.	Iwan Setiawan, ST	198205042011011007	P2UPD	Fungsional

28.	Lapi Naim, S.Sos	198402072011012003	P2UPD	Fungsional
29.	Abdul Wahab	195805261983031011	Pelaksana	Struktural
30.	Ridwan, S.Ip	198110182004011001	Pelaksana	Struktural
31.	Anwar Sanusi	197009192006041013	Pelaksana	Struktural
32.	Almirun	197508222007011015	Pelaksana	Struktural
33.	Senen	196703171990031013	Pelaksana	Struktural

Sumber : Sub Bagian Administrasi dan Umum Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu

Dalam mengemban dan menjalankan tugas pokoknya, Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu bertanggung jawab langsung kepada Bupati dalam bidang pengawasan yang dilaksanakan secara berkesinambungan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Kapuas Hulu, baik dari aspek pemerintahan, pembangunan maupun kemasyarakatan.

Dalam pengawasannya, Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu lebih mengedepankan unsur pembinaan kepada obriknnya terhadap kepatuhan pada aturan, dan perundang-undangan yang berlaku, serta terhadap kesesuaian dari Sistem Pengendalian Intern yang berlaku di lingkungan obrik yang bersangkutan, sehingga penyelenggaraan pemerintahan diharapkan dapat berjalan secara tertib, transparan, efektif, efisien, kredibel, serta akuntabel.

Adapun jenis pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu meliputi:

- a. Pemeriksaan regular.
- b. Pemeriksaan khusus.
- c. Pemantauan dan monitoring.
- d. Review.

Pemeriksaan merupakan salah satu unsur dari pada pengawasan, dimana pemeriksaan adalah membandingkan antara yang sebenarnya (kondisi) dengan yang seharusnya (kriteria).

Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki Visi "***Terwujudnya Kepemerintahan Yang Baik Melalui Profesionalisme Pengawasan***", serta Misi yang dilaksanakan untuk mewujudkan Visi melalui:

1. Meningkatkan kemampuan dan integritas sumber daya aparatur pengawasan
2. Meningkatkan kinerja pengawasan yang handal.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Diskripsi Responden

1.1. Diskripsi Umum Responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 33 orang pada periode medio September 2013.

Data demografi responden dalam Tabel 4.2. menyajikan beberapa informasi umum berkaitan dengan kondisi responden berdasarkan penelitian dilapangan, yakni antara lain tentang jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 4.2.
Demografi Responden

No	Kondisi	Frekuensi	Porsentase
I.	Jenis Kelamin		
	1. Laki-laki	24	72,73
	2. Perempuan	9	27,27
II.	Usia		
	1. <30 tahun	1	3,03
	2. 30-40 tahun	13	39,40
	3. 40-50 tahun	11	33,33
	4. >50 tahun	8	24,24
III.	Tingkat Pendidikan		
	1. S2	3	9,09
	2. S1	20	60,61
	3. D1-D3	1	3,03
	4. SD-SMA/Sederajat	9	27,27
IV.	Masa Kerja		
	1. <5 tahun	9	27,27
	2. 5-10 tahun	6	18,18
	3. >10 tahun	18	54,55

Sumber : Data primer diolah, 2013

1.2. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Tabel 4.2. dapat dilihat karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding perempuan (3 berbanding 1), dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang (72,73%) dan perempuan sebanyak 9 orang (27,27%). Walaupun laki-laki lebih banyak dari perempuan, namun

bukanlah faktor yang menjadi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

1.3. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, dari Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia pada kisaran 30-40 tahun sebanyak 13 orang (39,40%), diikuti oleh usia 40-50 tahun sebanyak 11 orang (33,33%), kemudian usia diatas 50 tahun 8 orang (24,24%) dan sisanya sebanyak 1 orang berusia di bawah 30 tahun (3,03%). Dari karakteristik diatas, pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya berusia pada rentang 30-40 tahun, pada usia ini pegawai tentunya masih sangat energik dan produktif dalam berprestasi, serta matang dalam kepribadiannya sehingga menjadi modal dalam meningkatkan kinerja.

1.4. Diskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari aspek tingkat pendidikan, berdasarkan Tabel 4.2 mayoritas responden berpendidikan S1 (Strata 1) yaitu sebanyak 20 orang (60,61%), kemudian mereka yang berpendidikan SD-SMA/Sederajat sebanyak 9 orang (27,27%), S2 (Strata 2) sebanyak 3 orang (9,09%) dan sisanya sebanyak 1 orang (3,03%) adalah responden yang berpendidikan D1-D3 (Diploma). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu bervariasi mulai dari jenjang SD sampai dengan Strata 2 (S2), namun untuk jenjang Strata 3 (S3) belum ada. Dengan memiliki pegawai yang umumnya berpendidikan sarjana, diharapkan Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki

pegawai yang berkepribadian serta motivasi berprestasi yang tinggi pula sehingga kinerja yang tinggi dapat dicapai.

1.5. Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selanjutnya, responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja, pada Tabel 4.2. didapati masa kerja yang dibawah 5 tahun sebanyak 9 orang (27,27%), masa kerja yang di atas 10 tahun sebanyak 18 orang (54,55%) dan yang masa kerjanya antara 5-10 tahun sebanyak 6 orang (18,18%). Ini menggambarkan bahwa Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki pegawai terbanyak dengan masa kerja di atas 10 tahun, berarti umumnya pegawai sudah berpengalaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga sangat membantu dalam upaya mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Uji Instrumen Penelitian

2.1. Uji Validitas

Data penelitian yang sudah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, menunjukkan bahwa koefisien *korelasi pearson moment* untuk setiap butir pernyataan dengan skor total variabel kinerja (Y), kepribadian lima besar (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2) dengan $r > 0,30$ dan tingkat signifikansi 0,01. Dapat disimpulkan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kinerja tersebut valid. Secara singkat hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

No. Item	Koefisien Korelasi Butir Total	Keterangan
Kinerja		
1	0,692	Valid
2	0,424	Valid
3	0,757	Valid
4	0,806	Valid
5	0,692	Valid
6	0,791	Valid
7	0,643	Valid
8	0,776	Valid
9	0,819	Valid
10	0,766	Valid
Kepribadian Lima Besar		
1	0,456	Valid
2	0,559	Valid
3	0,694	Valid
4	0,649	Valid
5	0,749	Valid
6	0,697	Valid
7	0,470	Valid
8	0,671	Valid
9	0,722	Valid
10	0,764	Valid
11	0,420	Valid
12	0,597	Valid
13	0,806	Valid
14	0,749	Valid
15	0,414	Valid
Motivasi Berprestasi		
1	0,741	Valid
2	0,781	Valid
3	0,812	Valid
4	0,420	Valid
5	0,732	Valid
6	0,743	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2013

2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *internal consistency*, yakni metode untuk melihat sejauhmana konsistensi tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dalam suatu instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach (α)* untuk masing-masing variabel nilainya di atas 0,60, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel adalah handal/reliabel (Umar,2007). Rangkuman hasil uji validitas variabel secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha Cronbach Base on Standardized Items	N of Item
1	Kepribadian Lima Besar	0,879	15
2	Motivasi Berprestasi	0,784	6
3	Kinerja	0,881	10

Sumber : Data primer diolah, 2013

3. Analisa Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel penelitian melalui penggunaan tabel frekuensi. Data yang terkumpul dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 33 responden pada Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, selanjutnya akan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Adapun variabel penelitian ini adalah kepribadian lima besar (X_1), motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

3.1. Variabel Kepribadian Lima Besar (X_1)

Kepribadian lima besar pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu merupakan sifat dari pegawai dimana setiap individu pegawai memiliki kepribadian yang tentunya berbeda satu dengan lainnya. Guna mengetahui lebih lanjut tentang kepribadian lima besar pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu akan disajikan dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepribadian Lima Besar (X_1)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means	
	5		4		3		2		1				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Extraversion (keterbukaan)													
X1.1	11	33,33	16	48,48	5	15,15	1	3,03	0	0,00	136	4,12	
X1.2	10	30,30	15	45,45	8	24,24	0	0,00	0	0,00	134	4,06	
Rata-rata %	31,82		46,97		19,70		1,52		0			4,09	
Agreeableness (ramah)													
X1.3	9	27,27	20	60,61	4	12,12	0	0,00	0	0,00	137	4,15	
X1.4	14	42,42	16	48,48	2	6,06	1	3,03	0	0,00	142	4,30	
X1.5	17	51,52	13	39,39	2	6,06	1	3,03	0	0,00	145	4,39	
X1.6	11	33,33	18	54,55	3	9,09	1	3,03	0	0,00	138	4,18	
Rata-rata %	38,64		50,76		8,33		2,27		0,00			4,26	

Conscientioueness (hati-hati)												
X1.7	7	21,21	18	54,55	7	21,21	1	3,03	0	0,00	130	3,94
X1.8	4	12,12	21	63,64	6	18,18	2	6,06	0	0,00	126	3,82
X1.9	6	18,18	19	57,58	7	21,21	0	0,00	1	3,03	128	3,88
Rata-rata %		17,17		58,59		20,20		3,03		1,01		3,88
Emotional Stability (emosi yang stabil)												
X1.10	6	18,18	16	48,48	9	27,27	1	3,03	1	3,03	124	3,76
X1.11	0	0,00	6	18,18	15	45,45	11	33,33	1	3,03	92	2,79
Rata-rata %		9,09		33,33		36,36		18,18		3,03		3,28
Openness to Experienc (keterbukaan pada pengalaman)												
X1.12	7	21,21	17	51,52	7	21,21	2	6,06	0	0,00	128	3,88
X1.13	13	39,39	15	45,45	3	9,09	1	3,03	1	3,03	137	4,15
X1.14	3	9,09	15	45,45	13	39,39	1	3,03	1	3,03	117	3,55
X1.15	1	3,03	9	27,27	9	27,27	11	33,33	3	9,09	93	2,82
Rata-rata %		18,18		42,42		24,24		11,36		3,79		3,60
Rata-rata % keseluruhan		22,98		46,41		21,77		7,27		1,57		3,82

Sumber : Data primer diolah, 2013

Memperhatikan Tabel 4.5 pada indikator *extraversion*, item pernyataan X1.2 (kemudahan untuk bersosialisasi dengan orang lain) menunjukkan hasil yang lebih rendah dibanding item pernyataan lain yakni bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dimana nilai *means* sebesar 4,06. Namun secara keseluruhan tidak berdampak pada tingkat *extraversion* pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Hal tersebut

ditunjukkan dari hasil pernyataan responden untuk dimensi *extraversion*, sebanyak 31,82% menyatakan sangat setuju, 46,97% menyatakan setuju dan yang tidak setuju hanya sebesar 1,52%. Situasi ini menggambarkan kepribadian pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya memiliki sifat yang mudah bersosialisasi dengan orang lain dan terbuka terhadap rekan kerja berkaitan dengan urusan tugas dan pekerjaannya. Dapatlah disimpulkan bahwa pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki kepribadian yang *baik* ditinjau dari dimensi *extraversion*, dengan nilai rata-rata *means* sebesar 4,09.

Pada Tabel 4.5 tanggapan responden untuk indikator pernyataan dari dimensi *agreeableness* menunjukkan kecenderungan yang positif, dimana mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebesar 50,76%, selanjutnya sangat setuju 38,64% dan yang tidak setuju hanya sebesar 2,27%. Kondisi ini menggambarkan pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu mampu berkerja sama dengan orang lain, tidak egois, santun, dan menghormati kepentingan orang lain serta lebih mengutamakan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya memiliki kepribadian yang *baik* ditinjau dari dimensi *agreeableness*, dengan nilai rata-rata *means* sebesar 4,26.

Berikutnya dimensi *conscientioueness*, berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disampaikan sangat bervariasi, namun secara umum responden lebih dominan menyatakan setuju yakni sebesar 58,59%, berikutnya biasa sebanyak 20,20%, diikuti sangat

setuju sebesar 17,17%, kemudian tidak setuju 3,03%, dan yang terakhir sisanya 1,01% adalah sangat tidak setuju. Kondisi di atas mendiskripsikan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki kepribadian yang disiplin dengan melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah ditentukan. Selain itu pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu juga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu, kemudian para pegawainya adalah orang-orang yang tipikalnya adalah pekerja keras. Dengan memperhatikan nilai rata-rata *means* sebesar 3,38, dapat disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki kepribadian yang *cukup baik* jika dilihat dari aspek dimensi *conscientioueness*.

Selanjutnya pada dimensi *emotional stability* dari indikator kepribadian lima besar, berdasarkan hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diajukan (Tabel 4.5) menunjukkan suatu keadaan dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 33,33%, kemudian yang tidak setuju sebanyak 18,18%. Ini menggambarkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berkaitan dengan *emotional stability*, responden yang setuju kurang lebih dua kali jumlahnya dari responden yang tidak setuju. Secara garis besar kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai sifat yang selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun, serta memiliki pendirian yang teguh. Dengan nilai rata-rata *means* sebesar 3,28 disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu *cukup baik* dari aspek *emotional stability*.

Dimensi terakhir dari variabel kepribadian lima besar (X_1) ialah dimensi *openness to experience*. Dimensi *openness to experience* ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran sejauh mana sifat rasa percaya diri, kreatifitas, tingkat ketertarikan terhadap hal-hal yang baru, serta dinamisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebesar 42,42% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan tidak setuju hanya sebesar 11,36%. Dengan memperhatikan nilai *means* rata-rata sebesar 3,60, ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki kepribadian dari dimensi *openness to experience* yang baik, dengan kata lain pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki rasa percaya diri yang tinggi, tertarik untuk mengetahui hal-hal yang baru, kreatif dalam menghasilkan ide-ide, serta tidak terpaku hanya melakukan pekerjaan yang sifatnya rutinitas belaka.

Secara keseluruhan, variabel kepribadian lima besar (X_1) menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki kepribadian yang baik (*means rata-rata keseluruhan* = 3,82) dilihat dari dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*.

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepribadian lima besar (X_1) disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Kepribadian Lima Besar (X₁)

No Item	Pernyataan	Means	Kriteria/ Kategori
1	2	3	4
Extraversion (keterbukaan)			
X1.1	Saya biasanya bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	4,12	Baik
X1.2	Saya mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain	4,06	Baik
Rata – rata		4,09	Baik
Agreeableness (ramah)			
X1.3	Saya mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim	4,15	Baik
X1.4	Saya mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar	4,30	Baik
X1.5	Saya selalu berusaha menjaga tata krama dan sopan santun dengan orang lain	4,39	Baik
X1.6	Saya tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, biasanya saya tidak hanya mengutamakan kepentingan saya sendiri	4,18	Baik
Rata – rata		4,26	Baik
Conscientioueness (hati-hati)			
X1.7	Saya selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku	3,94	Baik
X1.8	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya dengan benar dan tepat waktu	3,82	Baik
X1.9	Saya adalah seorang pekerja keras	3,88	Baik
Rata – rata		3,88	Baik
Emotional Stability (emosi yang stabil)			
X1.10	Saya selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun	3,76	Baik
X1.11	Saya adalah orang yang mudah berubah mood	2,79	Cukup
Rata – rata		3,28	Cukup

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Kepribadian Lima Besar (X₁)

No Item	Pernyataan	Means	Kriteria/ Kategori
1	2	3	4
Openness to Experienc (keterbukaan pada pengalaman)			
X1.12	Saya selalu percaya akan kemampuan saya sendiri dalam melakukan apapun	3,88	Baik
X1.13	Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya	4,15	Baik
X1.14	Saya selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide yang kreatif	3,55	Baik
X1.15	Saya biasanya terpaku pada rutinitas yang sudah biasa dilakukan	2,82	Cukup
Rata – rata		3,60	Baik
Rata – rata keseluruhan		3,82	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2013

3.2. Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis pegawai untuk bekerja mencapai prestasi yang diinginkan. Motivasi berprestasi pada penelitian ini menengahkan lima dimensi, yaitu keberhasilan/kesuksesan, melakukan pekerjaan sesuai prosedur, harapan umpan balik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan inovasi. Lebih lanjut tentang motivasi berprestasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu tersajikan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Berprestasi (X₂)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Keberhasilan/kesuksesan												
X2.1	1	3,03	11	33,33	14	42,42	6	18,18	1	3,03	104	3,15
X2.2	2	6,06	8	24,24	15	45,45	7	21,21	1	3,03	102	3,09
Rata-rata %		4,55		28,79		43,94		19,70		3,03		3,12
Melakukan pekerjaan sesuai prosedur												
X2.3	8	24,24	19	57,58	5	15,15	0	0,00	1	3,03	132	4,00
Rata-rata %		24,24		57,58		15,15		0,00		3,03		4,00
Harapan umpan balik												
X2.4	6	18,18	10	30,30	12	36,36	4	12,12	1	3,03	115	3,48
Rata-rata %		18,18		30,30		36,36		12,12		3,03		3,48
Bertanggung jawab dalam pekerjaan												
X2.5	13	39,39	17	51,52	2	6,06	0	0,00	1	3,03	140	4,24
Rata-rata %		39,39		51,52		6,06		0,00		3,03		4,24
Inovasi												
X2.6	11	33,33	17	51,52	4	12,12	0	0,00	1	3,03	136	4,12
Rata-rata %		33,33		51,52		12,12		0,00		3,03		4,12
Rata-rata % keseluruhan		23,94		43,94		22,73		6,36		3,03		3,79

Sumber : Data primer diolah, 2013

Memperhatikan Tabel 4.7 pada indikator keberhasilan/kesuksesan, item pernyataan X2.2 (kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh orang lain) menunjukkan hasil yang lebih rendah dibanding item pernyataan lain yakni menyukai pekerjaan yang sulit/beresiko, dimana nilai *means* sebesar 3,09. Namun secara keseluruhan tidak berdampak pada tingkat keberhasilan/kesuksesan pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil pernyataan responden untuk dimensi keberhasilan/kesuksesan, sebanyak 28,79% menyatakan setuju, 43,94% menyatakan biasa dan yang tidak setuju hanya sebesar 3,03%. Situasi ini menggambarkan motivasi berprestasi pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya sanggup melaksanakan pekerjaan yang sulit/beresiko dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh orang lain. Dapatlah disimpulkan bahwa pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata mempunyai motivasi berprestasi yang *cukup* ditinjau dari dimensi keberhasilan/kesuksesan, dengan nilai rata-rata *means* sebesar 3,09.

Pada Tabel 4.7 tanggapan responden untuk indikator pernyataan dari dimensi melakukan pekerjaan sesuai prosedur menunjukkan kecenderungan yang positif, dimana mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebesar 57,58%, selanjutnya sangat setuju 24,24% dan tidak dijumpai responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu mampu memahami dan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapatlah

disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya memiliki motivasi berprestasi yang *baik* ditinjau dari dimensi melakukan pekerjaan sesuai prosedur, dengan nilai rata-rata *means* sebesar 4,00.

Berikutnya dimensi harapan umpan balik, berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disampaikan sangat bervariasi, namun secara umum responden menyatakan biasa yakni sebesar 36,36%, berikutnya setuju sebanyak 30,30%, diikuti sangat setuju sebesar 18,18%, kemudian tidak setuju 12,12%, dan yang terakhir sisanya 3,03% adalah sangat tidak setuju. Kondisi diatas mendiskripsikan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu mengharapkan setiap pekerjaan/tugas yang dikerjakannya mendapatkan umpan balik dari atasan. Dengan memperhatikan nilai rata-rata *means* sebesar 3,48, dapat disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki motivasi berprestasi yang *cukup baik* jika dilihat dari aspek dimensi harapan umpan balik.

Selanjutnya pada dimensi bertanggung jawab dalam pekerjaan dari indikator motivasi berprestasi, berdasarkan hasil jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diajukan (Tabel 4.7) menunjukkan suatu keadaan dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 51,52%, kemudian tidak ada dari responden yang memberikan pernyataan tidak setuju. Ini menggambarkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berkaitan dengan tanggung jawab dalam pekerjaan, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju. Secara garis besar kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas

Hulu mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan semua tugas/pekerjaan yang diberikan. Dengan nilai rata-rata *means* sebesar 4,24 disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu *baik* dari aspek tanggung jawab dalam pekerjaan.

Dimensi terakhir dari variabel motivasi berprestasi (X_2) ialah dimensi inovasi. Dimensi inovasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran sejauh mana upaya yang dilakukan untuk mencari jalan keluar atas berbagai permasalahan yang dihadapi didalam pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebesar 51,52% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Dengan memperhatikan nilai *means* rata-rata sebesar 4,12, ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki inovasi yang *baik*, dengan kata lain pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki upaya yang besar dalam mencari solusi terhadap segala permasalahan yang ditemui dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara keseluruhan, variabel motivasi berprestasi (X_2) menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki motivasi berprestasi yang *baik* (*means* rata-rata keseluruhan = 3,79) dilihat dari dimensi keberhasilan/kesuksesan, melakukan pekerjaan sesuai prosedur, harapan umpan balik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan inovasi.

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi berprestasi (X₂) disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Motivasi Berprestasi (X₂)

No Item	Pernyataan	Means	Kriteria/ Kategori
1	2	3	4
Keberhasilan/kesuksesan			
X2.1	Saya lebih menyukai pekerjaan yang sulit/beresiko	3,15	Cukup
X2.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh orang lain	3,09	Cukup
Rata – rata		3,12	Cukup
Melakukan pekerjaan sesuai prosedur			
X2.3	Saya mampu memahami pekerjaan yang saya lakukan sesuai prosedur	4,00	Baik
Rata – rata		4,00	Baik
Harapan umpan balik			
X2.4	Setiap pekerjaan/tugas yang saya kerjakan mendapat umpan balik dari atasan	3,48	Cukup
Rata – rata		3,48	Cukup
Bertanggung jawab dalam pekerjaan			
X2.5	Saya dapat bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang telah saya lakukan	4,24	Baik
Rata – rata		4,24	Baik
Inovasi			
X2.6	Saya selalu berusaha mencari jalan keluar atas berbagai permasalahan yang dihadapi didalam pekerjaan	4,12	Baik
Rata – rata		4,12	Baik
Rata – rata keseluruhan		3,79	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2013

3.3. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu gambaran sistematis atas individu atau karyawan, suatu

kelompok mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dalam waktu tertentu dan potensinya untuk berkembang. Kinerja pegawai dapat dinilai dengan melihat beberapa indikatornya seperti *quality*, *quantity*, dan *timeliness*. *Quality* (kualitas) merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. *Quantity* (kuantitas) adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari suatu siklus kegiatan. Sedangkan *timeliness* (ketepatan waktu) adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Guna mengetahui lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu akan disajikan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Quality												
X3.1	5	15,15	10	30,30	15	45,45	2	6,06	1	3,03	115	3,48
X3.2	3	9,09	8	24,24	12	36,36	8	24,24	2	6,06	101	3,06
X3.3	7	21,21	24	72,73	1	3,03	0	0,00	1	3,03	135	4,09
X3.4	5	15,15	22	66,67	5	15,15	0	0,00	1	3,03	129	3,91
X3.5	7	21,21	15	45,45	9	27,27	2	6,06	0	0,00	126	3,82
Rata-rata %		16,36		47,88		25,45		7,27		3,03		3,67

Tabel 4.9
Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

No Item	Jawaban										Total Skor	Means
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Quantity												
X3.6	2	6,06	21	63,64	8	24,24	2	6,06	0	0,00	122	3,70
X3.7	2	6,06	15	45,45	13	39,39	2	6,06	1	3,03	114	3,45
X3.8	3	9,09	14	42,42	13	39,39	2	6,06	1	3,03	115	3,48
Rata-rata %		7,07		50,50		34,34		6,06		2,02		3,54
Timeliness												
X3.9	6	18,18	18	54,55	7	21,21	1	3,03	1	3,03	126	3,82
X3.10	4	12,12	13	39,39	14	42,42	1	3,03	1	3,03	117	3,55
Rata-rata %		15,15		46,97		31,82		3,03		3,03		3,69
Rata-rata % keseluruhan		12,86		48,45		30,54		5,45		2,69		3,63

Sumber : Data primer diolah, 2013

Pada Tabel 4.9 tanggapan responden untuk indikator pernyataan dari dimensi *quality* menunjukkan kecenderungan yang positif, dimana mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebesar 47,88%, selanjutnya sangat setuju 16,36% dan responden yang memberikan pernyataan tidak setuju sebanyak 7,27%. Kondisi ini menggambarkan pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dalam bekerja lebih teliti dan jarang melakukan kesalahan, sedikit menerima complain dari atasan terhadap tugas yang dikerjakan, memahami betul tugas yang diberikan,

serta dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu umumnya telah mempunyai kinerja yang *baik* ditinjau dari dimensi *quality*, dengan nilai rata-rata *means* sebesar 3,67.

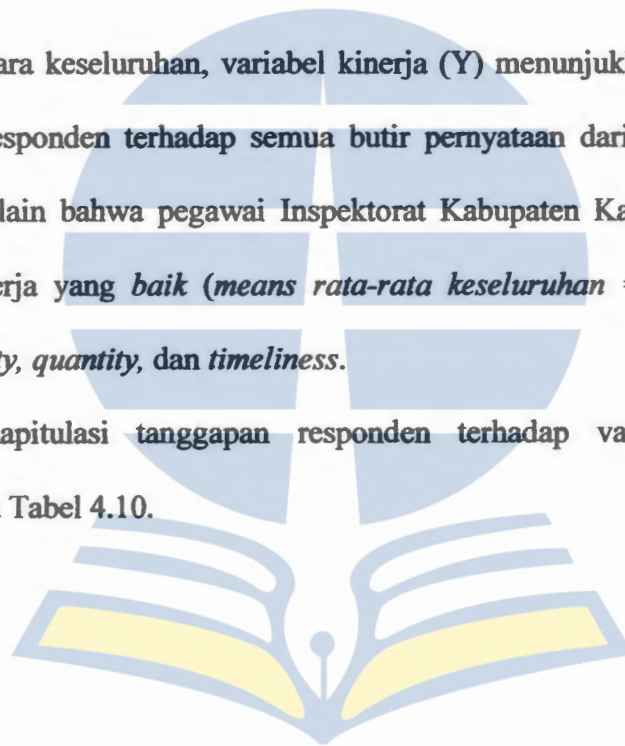
Berikutnya dimensi *quantity*, berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang disampaikan sangat bervariasi, namun secara umum responden menyatakan setuju yakni sebesar 50,50%, berikutnya biasa sebanyak 34,34%, diikuti sangat setuju sebesar 7,07%, kemudian tidak setuju 6,06%, dan yang terakhir sisanya 2,02% adalah sangat tidak setuju. Kondisi diatas mendiskripsikan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu telah mampu melaksanakan tugas dimana hasil pekerjaan (kuantitas) memenuhi target yang ditetapkan dan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan baik itu rencana kerja harian, mingguan maupun bulanan. Dengan memperhatikan nilai rata-rata *means* sebesar 3,54, dapat disimpulkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki kinerja yang *baik* jika dilihat dari aspek dimensi *quantity*.

Dimensi terakhir dari variabel kinerja (Y) ialah dimensi *timeliness*. Dimensi *timeliness* ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran sejauh mana efektivitas dan efisiensi waktu yang digunakan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dari setiap pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Tabel 4.9 menunjukkan bahwa sebesar 46,97% responden menyatakan setuju dan responden yang

menyatakan tidak setuju hanya sebesar 3,03%. Dengan memperhatikan nilai *means* rata-rata sebesar 3,69, ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu memiliki *timeliness* yang *baik*, dengan kata lain pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu telah dapat melaksanakan sekaligus menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, selain itu dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan juga sudah efisien.

Secara keseluruhan, variabel kinerja (Y) menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki kinerja yang *baik* (*means rata-rata keseluruhan* = 3,63) dilihat dari dimensi *quality*, *quantity*, dan *timeliness*.

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) disajikan pada Tabel 4.10.



Tabel 4.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No Item	Pernyataan	Means	Kriteria/ Kategori
1	2	3	4
Quality			
X3.1	Saya selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan	3,48	Cukup
X3.2	Dalam melaksanakan tugas saya sering menerima complain dari atasan atau pimpinan	3,06	Cukup
X3.3	Sebelum melakukan pekerjaan terlebih dahulu saya memahami betul pekerjaan itu	4,09	Baik
X3.4	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik	3,91	Baik
X3.5	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan	3,82	Baik
Rata – rata		3,67	Baik
Quantity			
X3.6	Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang saya capai telah memenuhi target yang ditetapkan	3,70	Baik
X3.7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis	3,45	Cukup
X3.8	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan	3,48	Cukup
Rata – rata		3,54	Baik
Timeliness			
X3.9	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,82	Baik
X3.10	Dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah efisien	3,55	Baik
Rata – rata		3,69	Baik
Rata – rata keseluruhan		3,63	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2013

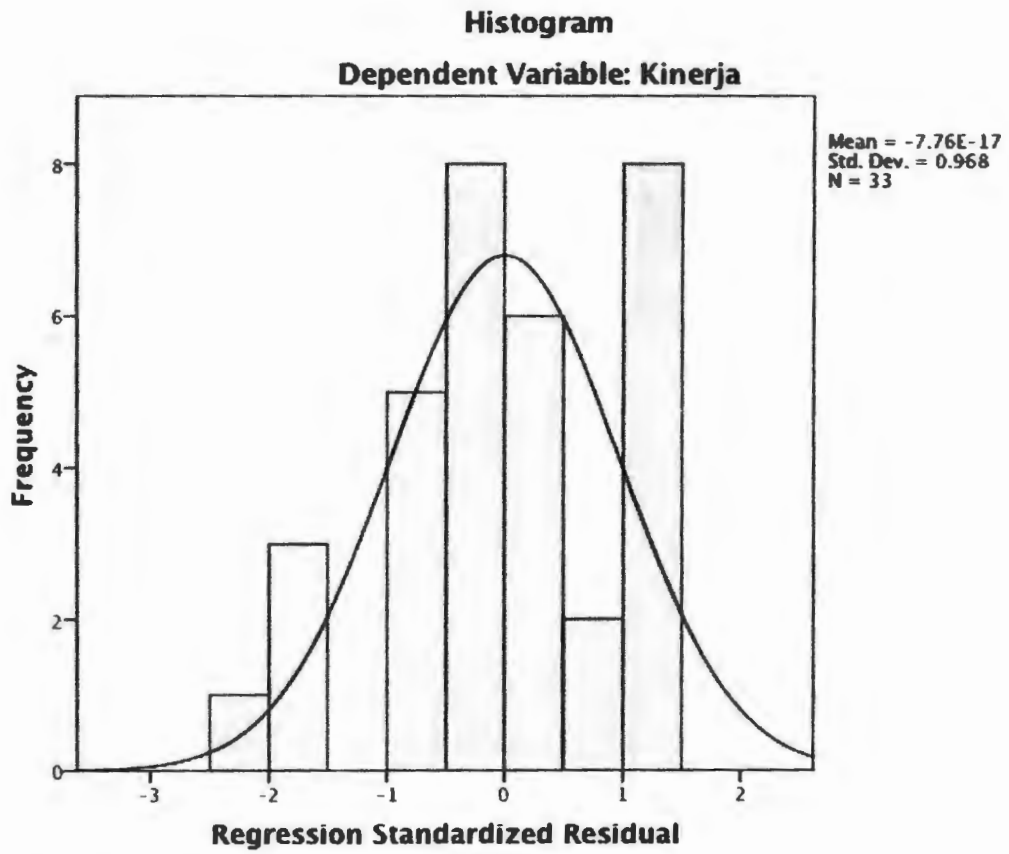
4. Uji Asumsi Klasik

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji grafik normal P-Plot dan grafik histogram, dimana dasar pengambilan kesimpulan/keputusan menurut Ghozali (2006) yakni :

- a. Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

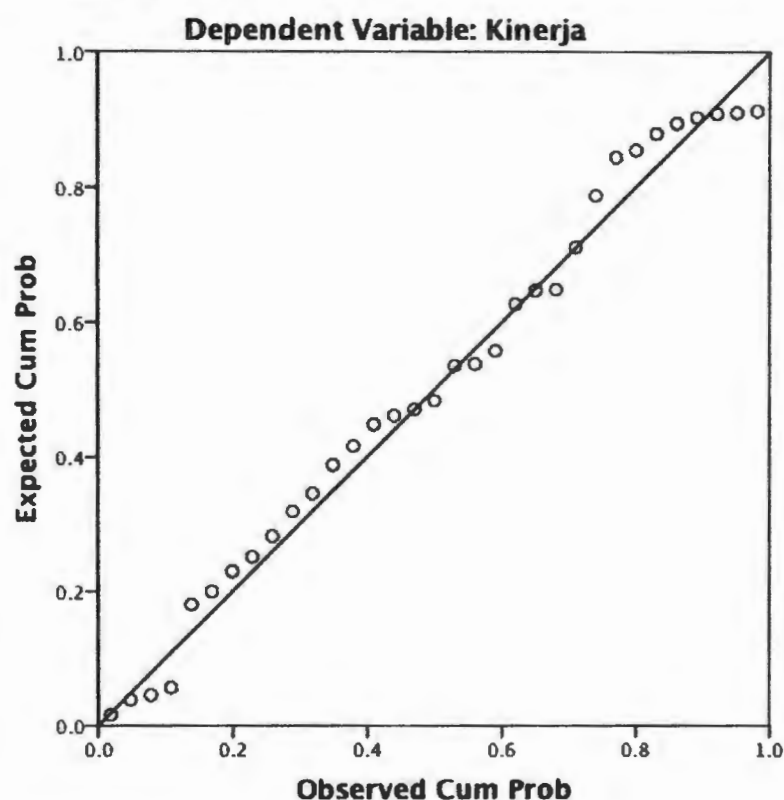
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : Data primer diolah, 2013

Gambar 4.2
Grafik Normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer diolah, 2013

Dengan memperhatikan tampilan grafik histogram (Gambar 4.1) dan grafik normal P-Plot (Gambar 4.2) di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Selain itu, grafik normal P-Plot juga memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi klasik.

4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas penelitian. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Ada tidaknya korelasi antar variabel bebas tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF < 5$, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas dan dapat dinyatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	Keputusan
		VIF	
1	Kepribadian Lima Besar	1,688	Tidak ada multikolinieritas
2	Motivasi Berprestasi		

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen, karena nilai VIF yang dihasilkan $1,688 < 5$.

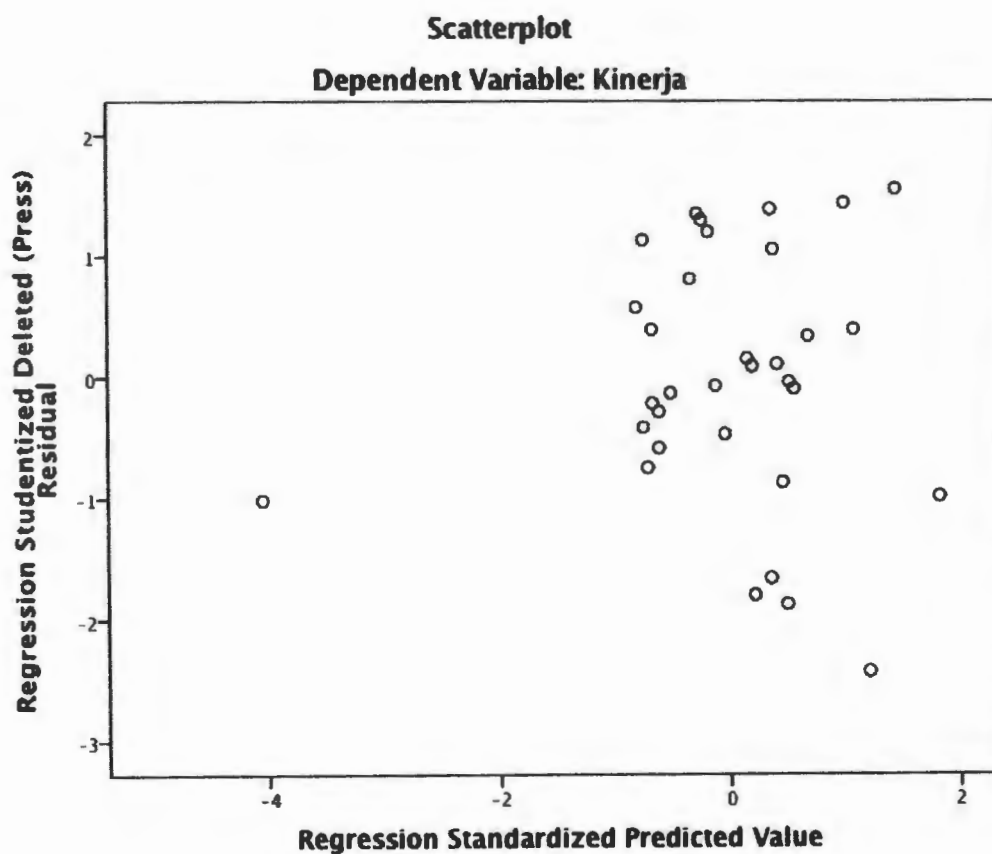
4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian menggunakan uji

heteroskedastisitas, dengan melihat grafik sebaran nilai residual pada grafik plot *Regression Studentized Residual*, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu pada *plot* yang dihasilkan, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan grafik scatterplot (Gambar 4.3) di-atas, tampak bahwa sebaran data tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu syarat atau asumsi yang harus terpenuhi dari asumsi klasik. Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antara variabel, artinya perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya.

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dengan cara *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05 (Situmorang dkk, 2008: 59). Berikut disajikan hasil uji linearitas dengan menggunakan *Test for Linearity* (Tabel 4.12).

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

No	Linearity	F	Signifikansi
1	Kinerja * Kepribadian Lima Besar (Y*X1)	37,648	0,000
2	Kinerja * Motivasi Berprestasi (Y*X2)	29,432	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari Tabel 4.12, didapati bahwa untuk variabel kinerja dan kepribadian (Y*X1) nilai signifikansi (*Linearity*) sebesar 0,000. Nilai tersebut (0,000) < 0,05. Sedangkan untuk variabel kinerja dan motivasi berprestasi (Y*X2) nilai

signifikansi (*Linearity*) juga sebesar 0,000 ($<0,05$). Karena nilai signifikansi semuanya kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

5. Analisis Regresi Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen kepribadian lima besar (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

Berikut ini adalah rangkuman hasil pengujian regresi berganda dan output Tabel pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam bentuk output model summary, ANOVA (Uji F), serta Coefficient (Uji t) seperti pada Tabel 4.13, dan Tabel 4.14.

5.1 Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian uji simultan ANOVA atau uji F seperti yang tergambar pada Tabel 4.13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,421 dengan *nilai probabilitas (p value)* 0,000. Karena nilai *p value* jauh lebih kecil dari nilai 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dengan kata lain kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model (1)	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,699	2	3,350	28,421	0,000 ^b
Residual	3.536	30	0,118		
Total	10.235	32			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Secara lebih rinci, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{Tabel} , dimana jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k)=2 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1$)=30, diperoleh nilai F_{Tabel} sebesar 3,320. Dengan demikian, nilai F_{hitung} 28,421 > F_{Tabel} (3,320). Sehingga, hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepribadian lima besar, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja.

Hasil penelitian ini, sejalan dan memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Hertika Pramitasari (2010), yang menyatakan bahwa kepribadian dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terjadi sedikit perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sinuhaji Efendi (2012), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

5.2 Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa kepribadian lima besar pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.14. dalam Tabel 4.14 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepribadian lima besar (X_1) adalah 0,542 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,587. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *nilai probabilitas (p value)* 0,001.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model (1)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	0,136	0,462		0,295	0,770	
Kepribadian Lima Besar	0,542	0,151	0,500	3,587	0,001	0,592
Motivasi Berprestasi	0,383	0,136	0,392	2,814	0,009	0,592

Sumber : Data primer diolah, 2013

Hasil di atas dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} , dimana jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df)=30, diperoleh nilai t_{Tabel} sebesar 1,697. Dengan demikian, nilai t_{hitung} 3,587 > t_{Tabel} (1,697). Sehingga, hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepribadian lima besar berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu pada taraf signifikansi 5%, artinya H1 diterima.

Hasil penelitian ini, sejalan dan memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Hertika Pramasari (2010), yang menyatakan bahwa kepribadian dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Dimitrial *et al.* (2010) dan Kreitner (2003: 176).

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa motivasi berprestasi pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu berpengaruh positif terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dalam Tabel 4.14 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (X_2) adalah 0,383 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,814. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *nilai probabilitas (p value)* 0,009.

Hasil diatas dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} , dimana jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (df)=30, diperoleh nilai t_{Tabel} sebesar 1,697. Dengan demikian, nilai t_{hitung} 2,814 > t_{Tabel} (1,697). Sehingga, hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu pada taraf signifikansi 5%, artinya H2 diterima.

Hasil penelitian ini, sejalan dan memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Risky Novianto Ariwibowo (2011), dimana hasil penelitiannya menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat yaitu McClelland dalam Robbins (2007).

5.3 Rangkuman

Penelitian ini menguji pengaruh kepribadian lima besar, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Secara keseluruhan, hasil hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
Ha	Kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi bersama-sama secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H1	Kepribadian lima besar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima
H2	Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Diterima

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak luput dari keterbatasan dan kelemahannya. Adapun kelemahan dan keterbatasan pada penelitian ini yakni terletak pada teknik penilaian terhadap responden yang menggunakan teknik *self assessment* khususnya yang berkaitan dengan penilaian terhadap variabel kinerja. Akibatnya jawaban dari butir-butir pernyataan yang disampaikan oleh responden dipandang belum mampu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya. Hal tersebut dikarenakan adanya kecenderungan responden/pegawai menilai lebih terhadap kinerjanya, sehingga sangat dimungkinkan terjadinya bias terhadap hasil yang diperoleh karena subyektifitas dari jawaban yang disampaikan relatif tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan diantaranya:

1. Secara keseluruhan, variabel kepribadian lima besar (X_1) menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki kepribadian yang *baik* (*means rata-rata keseluruhan = 3,82*) dilihat dari dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*. Pada variabel motivasi berprestasi (X_2) juga menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki motivasi berprestasi yang *baik* (*means rata-rata keseluruhan = 3,79*) dilihat dari dimensi keberhasilan/kesuksesan, melakukan pekerjaan sesuai prosedur, harapan umpan balik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan inovasi. Demikian juga halnya pada variabel kinerja (Y) hasilnya menunjukkan tanggapan yang positif dari responden terhadap semua butir pernyataan dari setiap dimensinya. Dengan kata lain bahwa pegawai

Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata memiliki kinerja yang **baik** (*means rata-rata keseluruhan* = 3,63) dilihat dari dimensi *quality*, *quantity*, dan *timeliness*.

2. Kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi bersama-sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu. Hal tersebut ditunjukkan oleh *nilai probabilitas* (*p value*) yang lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,000. Selain itu juga didapati nilai $F_{hitung} 28,421 > F_{Tabel} (3,320)$. Dengan kata lain semakin baik kepribadian lima besar dan semakin tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.
3. Kepribadian lima besar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga semakin baik kepribadian lima besar yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya yang dihasilkannya.
4. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga semakin tinggi dan besar motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

B. Saran

Memperhatikan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dengan ini disarankan :

1. Kepribadian lima besar, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu rata-rata menunjukkan hasilnya yang *baik*, kondisi ini hendaknya bisa dipertahankan bahkan agar bisa ditingkatkan lagi. Sehingga kinerja dari Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu yang tercermin dari kinerja pegawai-pegawainya menjadi lebih optimal.
2. Diharapkan pemangku kebijakan di Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu, menjadikan kepribadian lima besar dan motivasi berprestasi sebagai bagian dari faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga tugas pokok, fungsi dan wewenang Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu dapat terlaksana dengan optimal.
3. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti faktor *internal* yang dapat mempengaruhi kinerja, diharapkan agar ada penelitian selanjutnya yang meneliti kinerja dari sudut pandang faktor *eksternal*, sehingga didapati perbandingan antara faktor internal dan faktor eksternal, mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja.
4. Definisi operasional kinerja pada penelitian ini merujuk pada pendapat Bernardin dan Russel (2003: 408), dimana ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja. Sementara disini penulis membatasi hanya meneliti 3 (tiga) indikatornya saja, yakni *Quality*, *Quantity*, dan *Timeliness*. Diharapkan agar

kedepannya penelitian difokuskan pada 3 (tiga) indikator lainnya untuk mengukur kinerja, yaitu *Cost Effectiveness*, *Need for Supervision* dan *Interpersonal Impact*. Sehingga diketahui apakah kepribadian dan motivasi berprestasi juga memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja dari aspek ketiga indikator lainnya tersebut.

5. Pada penelitian ini, teknik pengukuran kinerja menggunakan teknik penilaian sendiri (*self assessment*), diharapkan agar kedepannya penelitian dalam mengukur kinerja pegawai menggunakan teknik penilaian *multi ratter* yakni penilaian pegawai dilakukan oleh rekan sesama pegawai, atasan langsung maupun oleh obrik (SKPD yang diperiksa) sehingga penilaiannya lebih obyektif, tidak bias dan tidak bersifat subyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Personalia dan Perkantoran*. Rineka Cipta Semarang.
- As'ad, Moh. (2010). *Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty.
- Ariwibowo, R.N. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Benjamin, S. & D. Brent, S. (2004). *Personality and Organizations*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.
- Bernadin, H., Hohn. & Hoyce, E.A. Russel. (2003). *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance A Meta-Analysis. *Journal Personal Psychology*, V(44), 1-26.
- Puhler, A. (2004). *Strategic of SWOT*. United States of America: Western Ohio University.
- Carl J. T., Jill, C. B., Paul, D. B. & Joseph D. T. (2004). The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages. *Journal of Applied Psychology*, V(89), 835– 853.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Evilistriani, A. (2013). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi. *Thesis Magister Manajemen Universitas Tanjungpura*. Pontianak.
- Efendy, Muh. Taufik. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Gibson, I. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-5, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, C.F. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Audi Offset.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hogan R., Hogan J. & Robert, B.W. (1996). *Personality Measurement & Employment Decision: Question and Answers, American Psychologist*, V(51), 467-477.
- Husnan, R. P. (1986). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Judge, T. A., Higgins, C. A. & Thoresen, C. J. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across life span. *Journal of Personnel Psychology*, V(52), 621-652.
- Kusminto. (2013). Analisis Penilaian Kinerja Dengan Teknik Self Assessment Sebagai Evaluasi Kinerja Mahasiswa Pada Praktikum Fisika Dasar II Tadris Fisika IAIN Walisongo Semarang Tahun 2012 . *Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Walisongo*. Semarang.
- Linda, K. S., Gregory, N. & Margaret A. N. (2008). *Organizational behavior: a Management Challenge*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. 12th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Manullang, M. (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Ke-12. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moundy, W. R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nasir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, S. A. (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- O. Jeff Harris & Sandra, J. H. (2002). *Organizational Behavior*. New York • London • Oxford: Best Business Books An Imprint of The Haworth Press, Inc.

- Paddiansyah, Y.K., Elrifda, S. & Fitri, A.D. (2014). Hubungan Self-Assessment Dalam Kelompok Tutorial Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa 2011 PSPD UNJA. *Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran dan Kesehatan UNJA*. Jambi.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sinuhaji, E. (2011). Analisis Pengaruh Kepribadian Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu (2008). *Bagian Hukum: Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 36 Tahun 2008*. Putussibau: Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.
- Pervin, L. A., Richard, W. R. & Oliver, P. J. (2005). *Handbook of Personality*. Third Edition: New York: Theory and Research McGraw-Hill Companies, Inc.
- Pramitasari, H. (2010). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta. *Tesis Pascasarjana UPN Veteran*. Yogyakarta.
- Rismawaty. (2008). *Kepribadian dan Etika Profesi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins & Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hidyana Pujaatmaka. Jakarta: Salemba 4.
- Robbins., Stephen. & P. Timothy A. J. (2011). *Organizational Behaviour*. San Diego State Universty Prantice Hall.
- Robbins., Stephen. & P. Timothy A. J. (2009). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, C. & Coulter, M. (2007). *Perilaku Organisasi Dan Manajemen*. Jilid II. Edisi Ke-8. Jakarta: PT. Indeks.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, S. (2010). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Steve, M.J. (2002). *Organizational Psychology, A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley.

- Supardi, A. (2004). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfbeta.
- Situmorang., Syafrizal, H. dkk. (2008). *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Umar, H. (2007). *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Yusuf, S.L.N. & Nurihsan, A.J. (2007). *Teori Kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

KUESIONER UJI COBA

Kepada Yth. Para Responden

Saya adalah mahasiswa dari Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak yang sedang melakukan penelitian mengenai **Variabel-Variabel Kepribadian Lima Besar dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu** dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

PROFIL RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Anda

- a. Pria b. Wanita

2. Usia Anda : tahun

3. Tingkat Pendidikan Anda : SD/SMP/SLTA/S1/S2

4. Masa Kerja Anda : tahun

5. Bagian/Unit Kerja Anda :

6. Latar Belakang Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda silang (X) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner berikut!

Keterangan :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Biasa

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

I. KEUSIONER KEPERIBADIAN/BIG FIVE PERSONALITY (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI EXTRAVERSION						
1.	Saya biasanya bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
2.	Saya mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain					
DIMENSI AGREEABLENESS						
3.	Saya mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim					
4.	Saya mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar					
5.	Saya selalu berusaha menjaga tata krama dan sopan santun dengan orang lain					
6.	Saya tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, biasanya saya tidak hanya mengutamakan kepentingan saya sendiri					
DIMENSI CONSCIENTIOUSNESS						
7.	Saya selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku					
8.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya dengan benar dan tepat waktu					
9.	Saya adalah seorang pekerja keras					
DIMENSI EMOTIONAL STABILITY						
10.	Saya selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun					
11.	Saya adalah orang yang mudah berubah mood					
DIMENSI OPENNESS TO EXPERIENCE						
12.	Saya selalu percaya akan kemampuan saya sendiri dalam melakukan apapun					
13.	Saya selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya					

14.	Saya selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide yang kreatif					
15.	Saya biasanya terpaku pada rutinitas yang sudah biasa dilakukan					

II. MOTIVASI BERPRESTASI (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI KEBERHASILAN/KESUKSESAN						
1.	Saya lebih menyukai pekerjaan yang sulit/beresiko					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh orang lain					
DIMENSI MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI PROSEDUR						
3.	Saya mampu memahami pekerjaan yang saya lakukan sesuai prosedur					
DIMENSI HARAPAN UMPAN BALIK						
4.	Setiap pekerjaan/tugas yang saya kerjakan mendapat umpan balik dari atasan					
DIMENSI BERTANGGUNG JAWAB DALAM PEKERJAAN						
5.	Saya dapat bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang telah saya lakukan					
DIMENSI INOVASI						
6.	Saya selalu berusaha mencari jalan keluar atas berbagai permasalahan yang dihadapi di dalam pekerjaan					

III. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
DIMENSI QUALITY						
1.	Saya selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan					
2.	Dalam melaksanakan tugas saya sering menerima complain dari atasan atau pimpinan					
3.	Sebelum melakukan pekerjaan terlebih dahulu saya memahami betul pekerjaan itu					
4.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik					
5.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
DIMENSI QUANTITY						
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang saya capai telah memenuhi target yang ditetapkan					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan					
DIMENSI TIMELINESS						
9.	Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
10.	Dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah efisien					

Lampiran 2 : Analisis SPSS

No.	Ident			
	JK	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Pria	55	S1	31
2	Wanita	39	S1	4
3	Pria	31	S1	2
4	Pria	56	S2	23
5	Pria	38	S1	10
6	Pria	51	D3	18
7	Pria	31	S1	3
8	Pria	49	SLTA	27
9	Pria	47	SLTA	27
10	Pria	33	S1	3
11	Pria	54	S1	30
12	Pria	43	S1	19
13	Wanita	43	S1	13
14	Pria	32	S1	2,8
15	Pria	50	SLTA	27
16	Pria	53	SLTA	30
17	Pria	43	S2	13
18	Pria	31	S1	4
19	Wanita	39	S1	7
20	Pria	46	SMP	23
21	Wanita	45	SLTA	20
22	Pria	55	SMP	33
23	Pria	38	SLTA	6
24	Pria	43	SLTA	14
25	Wanita	55	SLTA	34
26	Pria	53	S2	31
27	Wanita	33	S1	5
28	Pria	32	S1	9
29	Pria	48	S1	19
30	Wanita	29	S1	2
31	Wanita	31	S1	7
32	Pria	32	S2	2
33	Wanita	44	S1	20

Bagian Kerja	Kepribadian						
	1	2	3	4	5	6	7
Sekretariat	4	4	4	3	3	3	5
Sub Bagian Perencanaan	4	4	3	4	4	4	3
Administrasi dan umum	5	5	5	5	5	5	2
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	5	5	5	5	5	5
Pengelola Keuangan	4	3	3	3	4	4	4
kasi bagian pemerintahan	5	4	4	4	4	4	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	5	5	5	5	5	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	3	3	4	4	3	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	5	5	5	5	5	5
perencanaan inspektorat kab Kapuas Hulu	4	5	5	4	5	5	4
Auditor inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	4	5	4	4	4	4	3
Evaluasi dan Pelaporan	4	3	4	4	5	3	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	4	3	4	5	5	4	3
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	5	4	4	5	4	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	4	4	4	5	5	4	5
Inspektorat pembantu wilayah II	4	4	4	4	4	4	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	4	4	4	4	3	4	3
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	3	3	3	2	2	2	3
Evaluasi dan Pelaporan	4	4	4	4	5	5	5
Evaluasi dan Pelaporan	5	3	5	5	4	4	4
Staf Bagian Umum	3	4	4	5	5	5	5
inspektorat kab Kapuas Hulu Staf Umum	3	4	4	5	5	5	5
Bidang Perencanaan	2	4	4	4	4	5	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	4	5	4	5	5	4	4
kasubbag perencanaan inspektorat kab Kapuas Hulu	4	4	5	4	4	4	4
Inspektorat Wilayah I	4	5	4	4	5	5	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	3	4	4	4	4	4	4
Sub Bagian Perencanaan inspektorat kab Kapuas Hulu	5	3	4	5	4	4	3
Wilayah III inspektorat kab Kapuas Hulu	3	4	4	5	5	4	3
Perencanaan subbag administrasi dan umum	4	3	4	4	4	4	4
Administrasi dan umum	4	4	5	5	4	4	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	4	4	4	5	4	4
inspektorat kabupaten Kapuas Hulu	5	5	5	5	5	5	4

n/Big Five Personality (X1)									Motivasi Berprestasi (X2)					
8	9	10	11	12	13	14	15	rerata X1	1	2	3	4	5	6
5	5	3	2	5	5	4	3	3.87	3	5	5	3	5	5
3	3	3	2	3	3	3	2	3.20	3	3	4	2	4	4
4	4	5	2	5	5	5	1	4.20	5	5	5	4	5	5
4	5	5	4	5	4	4	3	4.60	4	4	5	5	5	5
4	5	4	3	4	3	4	2	3.60	2	3	4	4	4	4
4	4	5	4	3	5	4	2	4.00	3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	2	4.07	3	3	4	4	5	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3.47	4	3	5	5	3	3
5	5	5	3	5	5	5	5	4.87	2	3	5	3	5	5
4	5	4	2	5	5	4	2	4.20	4	4	5	4	5	4
2	4	4	1	4	2	2	4	3.40	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	2	3.67	4	3	4	3	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	3.80	3	3	4	3	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4.33	4	2	4	3	5	5
4	3	3	3	3	4	3	3	3.80	3	3	3	3	4	4
4	4	2	4	4	4	4	2	3.73	4	4	4	5	4	4
3	3	4	2	4	4	3	2	3.40	4	4	3	3	4	4
2	1	1	3	2	1	1	1	2.00	1	1	1	2	1	1
5	5	5	2	4	5	5	1	4.20	4	4	5	1	3	5
4	3	3	3	5	5	3	3	3.93	2	2	3	3	5	3
4	4	4	2	4	5	3	4	4.07	3	3	4	2	5	5
4	4	4	2	4	5	3	4	4.07	3	3	4	3	5	5
3	4	3	3	4	4	4	2	3.60	2	2	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4.13	3	2	3	4	4	4
3	4	4	3	4	5	4	4	4.00	4	4	4	3	5	4
3	3	4	2	2	4	4	3	3.73	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3.60	2	2	4	5	4	4
4	4	3	3	4	4	3	2	3.67	4	3	4	5	4	4
4	4	4	2	5	4	4	3	3.80	3	3	4	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	4	3.60	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3.93	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	2		4.13	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	5	4	4		4.47	3	2	4	2	4	4

rerata X2	Kinerja (Y)										rerata Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4.33	5	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4.00
3.33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3.40
4.83	1	1	5	4	2	4	5	2	5	5	3.40
4.67	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4.10
3.50	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3.70
3.50	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3.80
3.67	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.10
3.83	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3.30
3.83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4.33	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4.20
3.33	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3.00
3.67	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3.60
3.67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
3.83	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4.20
3.33	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3.90
4.17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.10
3.67	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3.10
1.17	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1.40
3.67	5	1	5	4	5	4	3	3	4	4	3.80
3.00	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3.40
3.67	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3.60
3.83	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3.60
3.17	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3.10
3.33	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3.70
4.00	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4.00
3.67	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3.80
3.50	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.20
4.00	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3.50
3.83	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3.80
3.67	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3.30
3.67	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.70
4.60	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4.60
3.70	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.70

Correlations (Validitas X1)

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.201	.349	.263	.237	.070	-.041	.425	.170	.398	.402	.170	.315	.280	.028	.456
	Sig. (2-tailed)		.262	.047	.139	.184	.698	.823	.014	.344	.022	.020	.344	.074	.115	.878	.008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.201	1	.520	.310	.459	.612	.119	.021	.318	.532	-.031	.216	.298	.397	.255	.559
	Sig. (2-tailed)	.262		.002	.079	.007	.000	.511	.908	.071	.001	.865	.227	.092	.022	.153	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.349	.520	1	.589	.408	.562	.156	.272	.345	.460	.133	.530	.551	.381	.286	.694
	Sig. (2-tailed)	.047	.002		.000	.019	.001	.387	.126	.049	.007	.460	.002	.001	.029	.107	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.263	.310	.589	1	.692	.601	.092	.284	.220	.448	.007	.377	.479	.286	.403	.649
	Sig. (2-tailed)	.139	.079	.000		.000	.000	.610	.109	.218	.009	.971	.030	.005	.107	.020	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.237	.459	.408	.692	1	.669	.268	.424	.488	.656	.041	.284	.535	.548	.255	.749
	Sig. (2-tailed)	.184	.007	.019	.000		.000	.132	.014	.004	.000	.823	.109	.001	.001	.153	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	.070	.612	.562	.601	.669	1	.251	.242	.510	.593	-.095	.300	.508	.554	.168	.697
	Sig. (2-tailed)	.698	.000	.001	.000	.000		.159	.175	.002	.000	.599	.090	.003	.001	.349	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	-.041	.119	.156	.092	.268	.251	1	.554	.396	.163	.245	.090	.414	.205	.386	.470
	Sig. (2-tailed)	.823	.511	.387	.610	.132	.159		.001	.023	.365	.169	.620	.017	.251	.027	.006
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	.425	.021	.272	.284	.424	.242	.554	1	.591	.359	.315	.381	.682	.582	.079	.671
	Sig. (2-tailed)	.014	.908	.126	.109	.014	.175	.001		.000	.040	.074	.029	.000	.000	.664	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	.170	.318	.345	.220	.488	.510	.396	.591	1	.593	.007	.628	.511	.695	.156	.722
	Sig. (2-tailed)	.344	.071	.049	.218	.004	.002	.023	.000		.000	.967	.000	.002	.000	.386	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	.398	.532	.460	.448	.656	.593	.163	.359	.593	1	-.031	.424	.561	.639	.217	.764
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.007	.009	.000	.000	.365	.040	.000		.864	.014	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

X1.11	Pearson Correlation	.402	-.031	.133	.007	.041	-.095	.245	.315	.007	-.031	1	-.090	.173	.135	.028	.236
	Sig. (2-tailed)	.020	.865	.460	.971	.823	.599	.169	.074	.967	.864		.618	.336	.452	.878	.186
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.12	Pearson Correlation	.170	.216	.530**	.377*	.284	.300	.090	.381	.628**	.424*	-.090	1	.511**	.512**	.156	.597**
	Sig. (2-tailed)	.344	.227	.002	.030	.109	.090	.620	.029	.000	.014	.618		.002	.002	.386	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.13	Pearson Correlation	.315	.298	.551**	.479**	.535**	.508**	.414*	.682**	.511**	.561**	.173	.511**	1	.690**	.188	.806**
	Sig. (2-tailed)	.074	.092	.001	.005	.001	.003	.017	.000	.002	.001	.336	.002		.000	.294	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.14	Pearson Correlation	.280	.397*	.381	.286	.548**	.554**	.205	.582**	.695**	.639**	.135	.512**	.690**	1	.010	.749**
	Sig. (2-tailed)	.115	.022	.029	.107	.001	.001	.251	.000	.000	.000	.452	.002	.000		.957	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1.15	Pearson Correlation	.028	.255	.286	.403	.255	.168	.386*	.079	.156	.217	.028	.156	.188	.010	1	.414*
	Sig. (2-tailed)	.878	.153	.107	.020	.153	.349	.027	.664	.386	.225	.878	.386	.294	.957		.017
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	.456**	.559**	.694**	.649**	.749**	.697**	.470**	.671**	.722**	.764**	.420	.597**	.806**	.749**	.414*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.017	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability (Reliabilitas X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Correlations (Validitas X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.689**	.520**	.159	.337	.435*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.377	.055	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.689**	1	.577**	.117	.423*	.504**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.516	.014	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.520**	.577**	1	.182	.545**	.659**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.310	.001	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.159	.117	.182	1	.186	-.033	.420*
	Sig. (2-tailed)	.377	.516	.310		.299	.855	.015
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.337	.423*	.545**	.186	1	.660**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.055	.014	.001	.299		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	.435*	.504**	.659**	-.033	.660**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.000	.855	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.741**	.781**	.812**	.420*	.732**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability (Reliabilitas X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Correlations (Validitas Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.252	.439	.455**	.665**	.382	.149	.430	.260	.355	.629**
	Sig. (2-tailed)		.157	.011	.008	.000	.028	.408	.013	.143	.043	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.2	Pearson Correlation	.252	1	-.007	.123	.257	.199	.216	.408	.146	.133	.424
	Sig. (2-tailed)	.157		.967	.496	.149	.268	.228	.018	.418	.462	.014
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.3	Pearson Correlation	.439	-.007	1	.750**	.437	.563**	.656**	.474**	.615**	.615**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.011	.967		.000	.011	.001	.000	.005	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.4	Pearson Correlation	.455**	.123	.750**	1	.601**	.543**	.607**	.491**	.623**	.641**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.008	.496	.000		.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.5	Pearson Correlation	.665**	.257	.437	.601**	1	.442	.077	.548**	.415	.436	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.149	.011	.000		.010	.672	.001	.016	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.6	Pearson Correlation	.382	.199	.563**	.543**	.442	1	.579**	.622**	.786**	.602**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.028	.268	.001	.001	.010		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.7	Pearson Correlation	.149	.216	.656**	.607**	.077	.579**	1	.290	.584**	.510**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.408	.228	.000	.000	.672	.000		.101	.000	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.8	Pearson Correlation	.430	.408	.474**	.491**	.548**	.622**	.290	1	.729**	.466**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.013	.018	.005	.004	.001	.000	.101		.000	.006	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.9	Pearson Correlation	.260	.146	.615**	.623**	.415	.786**	.584**	.729**	1	.745**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.143	.418	.000	.000	.016	.000	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y1.10	Pearson Correlation	.355	.133	.615**	.641**	.436	.602**	.510**	.466**	.745**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.043	.462	.000	.000	.011	.000	.002	.006	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Y	Pearson Correlation	.629**	.424*	.757**	.806**	.692**	.791**	.643**	.776**	.819**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability (Reliabilitas Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi, Kepribadian/Big Five Personality ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.809 ^a	.655	.632	.34331	.655	28.421	2	30

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	Sig. F Change		
1	.000 ^a		1.440

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepribadian/Big Five Personality
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.699	2	3.350	28.421	.000 ^b
	Residual	3.536	30	.118		
	Total	10.235	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Kepribadian/Big Five Personality

Coefficients^a

16/41860.pdf

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.136	.462		.295	.770
	Kepribadian/Big Five Personality	.542	.151	.500	3.587	.001
	Motivasi Berprestasi	.383	.136	.392	2.814	.009

Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	Kepribadian/Big Five Personality		1.688
	Motivasi Berprestasi		1.688

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

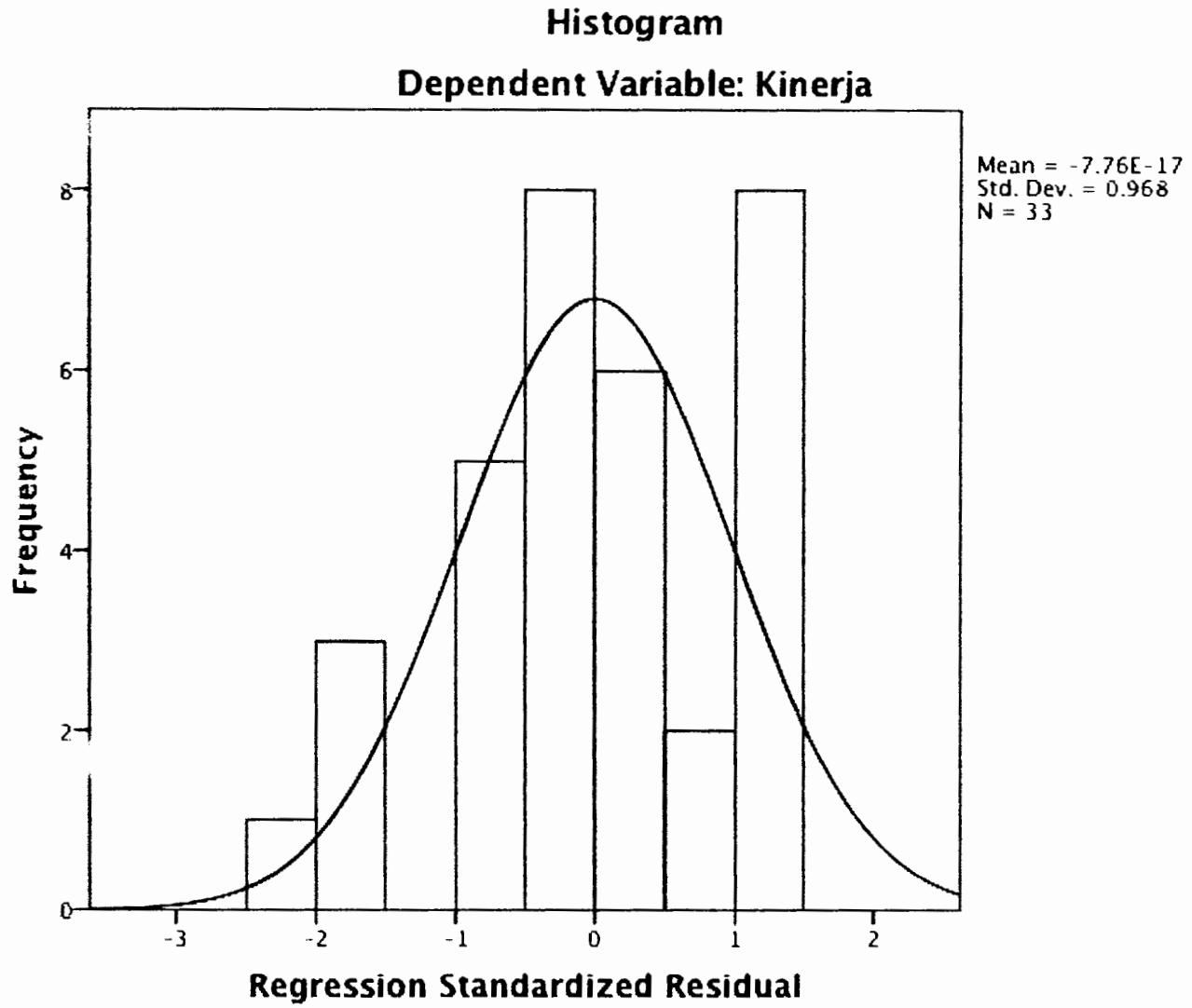
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepribadian/Big Five Personality	Motivasi Berprestasi
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.648	.80	.01	.47
	3	.007	20.485	.20	.98	.53

a. Dependent Variable: Kinerja

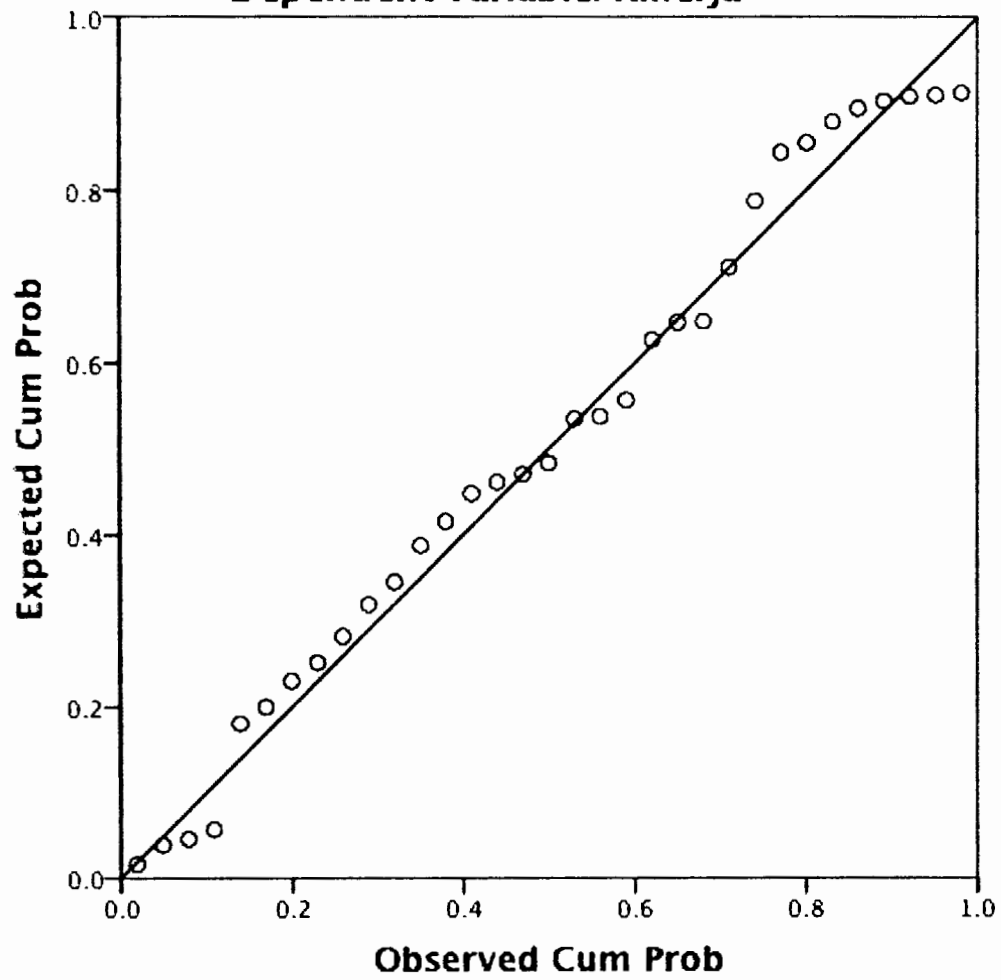
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.7298	4.4134	3.5788	.45755	33
Std. Predicted Value	-4.041	1.824	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.060	.258	.096	.039	33
Adjusted Predicted Value	2.0302	4.4634	3.5852	.42240	33
Residual	-.73294	.46694	.00000	.33241	33
Std. Residual	-2.135	1.360	.000	.968	33
Stud. Residual	-2.249	1.520	-.007	1.016	33
Deleted Residual	-.81342	.59038	-.00637	.36989	33
Stud. Deleted Residual	-2.425	1.555	-.014	1.043	33
Mahal. Distance	.022	17.162	1.939	3.120	33
Cook's Distance	.000	.450	.042	.088	33
Centered Leverage Value	.001	.536	.061	.097	33

a. Dependent Variable: Kinerja

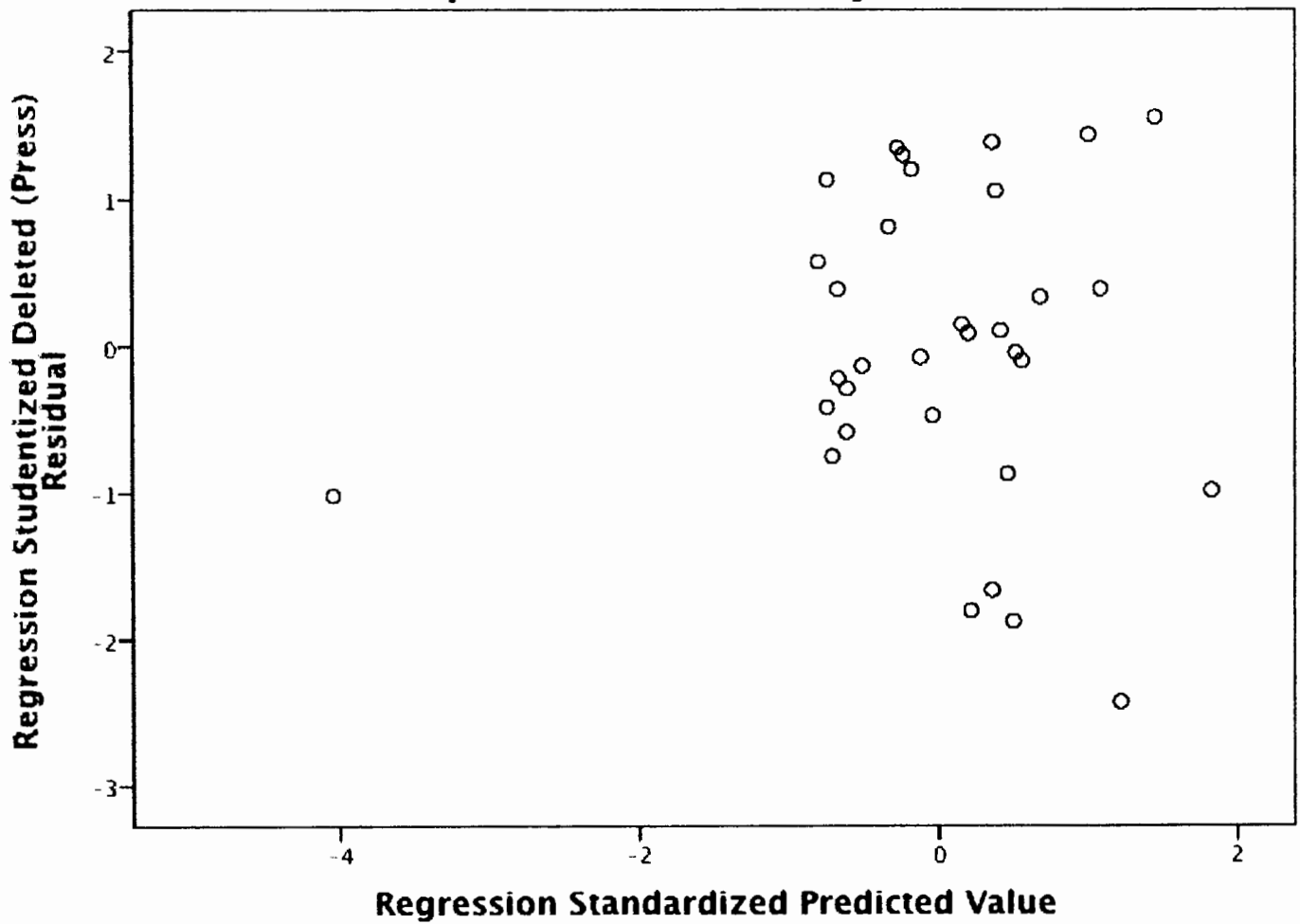


Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kepribadian/Big Five Personality	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%
Kinerja * Motivasi Berprestasi	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%

Kinerja * Kepribadian/Big Five Personality

Report

Kinerja

Kepribadian/Big Five Personality	Mean	N	Std. Deviation
2.0000	1.5000	1	.
3.1333	3.3500	2	.35355
3.2000	3.3000	2	.14142
3.3333	3.3000	1	.
3.4000	3.0000	1	.
3.5333	3.9000	1	.
3.6000	3.3333	3	.32146
3.6667	3.4500	2	.07071
3.7333	3.8000	3	.36056
3.8000	3.7000	2	.28284
3.8667	4.0000	1	.
3.9333	3.7000	1	.
4.0000	3.8000	1	.
4.0667	3.4250	4	.51881
4.1333	4.1000	2	.56569
4.2000	3.8000	3	.40000
4.4667	3.8000	1	.
4.6000	4.1000	1	.
4.8667	4.7000	1	.
Total	3.5788	33	.56555

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Kinerja * Kepribadian/Big Five Personality	Between Groups	(Combined)	8.091	18	.449
		Linearity	5.766	1	5.766
		Deviation from Linearity	2.325	17	.137
	Within Groups	2.144	14	.153	
	Total	10.235	32		

ANOVA Table

			F	Sig.
Kinerja * Kepribadian/Big Five Personality	Between Groups	(Combined)	2.935	.023
		Linearity	37.648	.000
		Deviation from Linearity	.893	.593
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Berprestasi * Kepribadian/Big Five Personality	.751	.563	.889	.791

Report

Kinerja

Motivasi Berprestasi	Mean	N	Std. Deviation
1.3333	1.5000	1	.
3.0000	3.4000	1	.
3.1667	3.3667	3	.37859
3.3333	3.5333	3	.47258
3.5000	3.5250	4	.35000
3.6667	3.5364	11	.34139
3.8333	3.9500	2	1.06066
4.0000	3.8000	1	.
4.1667	3.8000	2	.42426
4.3333	4.2333	3	.25166
4.5000	3.4000	1	.
4.6667	4.1000	1	.
Total	3.5788	33	.56555

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
				(Combined)	
Kinerja * Motivasi Berprestasi	Between Groups	Linearity	5.183	1	5.183
		Deviation from Linearity	1.354	10	.135
	Within Groups		3.698	21	.176
	Total		10.235	32	

ANOVA Table

			F	Sig.
				(Combined)
Kinerja * Motivasi Berprestasi	Between Groups	Linearity	29.432	.000
		Deviation from Linearity	.769	.656
	Within Groups			
Total				

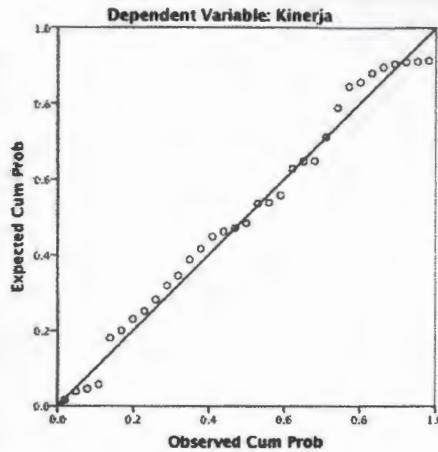
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi Berprestasi	.712	.506	.799	.639

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik diatas membentuk garis lurus diagonal sebaran titik-titiknya akan mengikuti (berada di sekitar) garis diagonal tersebut maka asumsi normalitas terpenuhi.

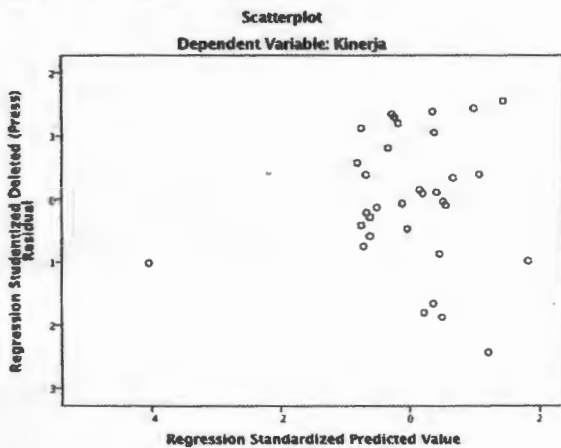
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	Kepribadian/Big Five Personality	1.688
	Motivasi Berprestasi	1.688

nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga asumsi ini terpenuhi

c. Uji Heterokedastisitas



Dari Gambar diatas, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.