

PENGARUH KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR (*BIG FIVE*) DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI BENGKULU

Arry Azhari Saputra¹⁾, Yessy Elita²⁾, Sularsih Anggarawati³⁾

Mahasiwa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾

Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu²⁾³⁾

Corresponding Author yessyelita@unib.ac.id

Abstract

Employee performance; To determine the effect of personality and work engagement on the performance of the Bengkulu Province Education and Culture Office. This research uses survey research method. The data collected was then analyzed using multiple linear regression analysis with dummy variables, and tested with the T test and F test. The results showed that: Big Five Personality has a significant effect on employee performance, work engagement has a significant effect on employee performance, big five personality and work engagement has a significant effect on employee performance at the Bengkulu Province Education and Culture Office. Based on the discussion and research conclusions, some suggestions that can be given related to the big five personality, work engagement and employee performance at the Bengkulu Province Education and Culture Office are: the dummy variable that is owned should be maintained. To improve employee performance, leadership should pay attention to the personality of openness to experience/openness to new things outside the field of education if it is not placed by the education sector, by holding training programs by the job desk given to understand its functions. and employee duties of course. can also improve employee performance. The results of this study are very useful for superiors in increasing employee work involvement. Superiors can do this in a work program that requires cooperation so that it can lead to employee work involvement in work so that it can indirectly improve employee performance in achieving the goals of the Bengkulu Province Education and Culture Office in the future.

Keywords: *Big Five Personality (X1), Work Engagement (X2), Performance (Y)*

Abstrak

Kinerja karyawan; Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan keterikatan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel dummy, serta diuji dengan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Big Five Personality berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, big five personality dan work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan terkait dengan big five personality, work engagement dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu adalah: variabel dummy yang dimiliki sebaiknya dipertahankan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai,

pimpinan hendaknya memperhatikan kepribadian keterbukaan terhadap pengalaman/keterbukaan terhadap hal-hal baru di luar bidang pendidikan jika tidak ditempatkan oleh bidang pendidikan, dengan mengadakan program pelatihan oleh job desk yang diberikan untuk memahami fungsinya. dan tugas karyawan tentunya. juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi atasan dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Atasan dapat melakukan hal tersebut dalam suatu program kerja yang membutuhkan kerjasama sehingga dapat menimbulkan keterlibatan kerja pegawai dalam bekerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu kedepannya

Kata kunci: Big Five Personality (X1), Work Engagement (X2), Kinerja (Y)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang mendukung dan menjalankan setiap proses di organisasi begitupun dalam proses inovasi organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarma, 2012). Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting guna untuk mencapai tujuan di sebuah organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintahan. Bila perusahaan swasta memiliki karyawan yang akan menjalankan kegiatan perusahaan, maka lembaga pemerintahan juga memiliki pegawai-pegawai yang akan menjalankan pemerintahan. Pegawai dan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Organisasi tidak bisa dikatakan organisasi bila tidak memiliki pegawai. Begitu juga dengan pegawai tidak bisa dikatakan pegawai apabila tidak ada organisasi yang menaunginya. Pegawai dan organisasi memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam menjalankan kegiatan organisasi, yaitu mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, setelah itu, mereka mempunyai hak imbalan atas apa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi setiap organisasi sehingga menjadi tantangan bagi organisasi untuk bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik. (Robbins, 2012). Pegawai negeri adalah setiap warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan sehingga berkedudukan sebagai aparatur negara, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahkan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan

pembangunan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kadarisman, 2012). Pegawai merupakan penentu atau tolak ukur dari kinerja lembaga pemerintahan. Kinerja lembaga pemerintahan diperlihatkan dari seberapa baik pegawai memberikan layanan publik. Sekarang ini, banyak lembaga pemerintahan yang mendapatkan penilaian buruk dari masyarakat, seperti kualitas pelayanan publik (lambat, arogan, minta dilayani atau *feodal style*, tidak berakun tabel, dan tidak transparan). Setiap organisasi ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tujuan tersebut ditentukan oleh setiap unsur yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia merupakan Kementerian dalam Pemerintahan Indonesia yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan masyarakat, dan pengelolaan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini termasuk lembaga pemerintahan dalam naungan Kementerian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan pelaksana kewenangan otonomi daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini sarana yang dampaknya langsung ke masyarakat. jadi, segala pelaksanaan kegiatan dapat langsung dirasakan oleh masyarakat termasuk kinerja pegawai yang bekerja dalam lembaga pemerintahan tersebut. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten dan siap menjalankan pekerjaan untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Seperti halnya di Provinsi Bengkulu yang memiliki Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang juga merupakan salah satu unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di lingkungan Kota Bengkulu. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu bersama seluruh lembaga-lembaga lainnya di Indonesia juga dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam proses perkembangan pendidikan dan kebudayaan di Indonesia. Secara umum kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu terlihat sudah baik dilihat dari LAPKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, namun pada sebagian pegawai masih ada aspek kinerja yang perlu ditingkatkan.

Adapun pendapat Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan kinerja seseorang mengacu pada prestasi kerjanya dapat diukur menggunakan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, dimana standar kinerja terletak pada profesi itu sendiri bukan dari orang lain.

Karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, ras, etnisitas, dan kemampuan termasuk memahami emosi diri serta orang lain dapat memengaruhi kinerja. Anggota juga akan melihat bagaimana para pimpinan dapat mengembangkan kesadaran akan karakteristik ini sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mengelola beragam efektifitas kerja (Robins dan Judge 2012).

Davis (2010) menyatakan kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan hasil kerja guna memenuhi kebutuhan organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dessler (2006) juga mengemukakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja pegawai patut diukur, apakah baik atau buruk.

Banyak instansi yang telah melakukan pengukuran kinerja, salah satunya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu pada tahun 2017-2020 belum mencapai target kinerja. Pada tahun 2017 sebesar 2,77% kinerja tidak terealisasi begitu pula tahun 2018 hingga 2020 secara berurut: 1,74%; 0,41% dan 0,33% tidak terealisasi (LAPKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu tahun 2017-2020). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja para pegawai masih kurang maksimal karena pencapaian target kinerja masih belum dapat tercapai. Hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu : kepribadian dan keterlibatan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rum, Sendow dan Pandowo (2019) dalam studinya menganalisis etika kerja, keterlibatan kerja dan kepribadian terkait dengan kinerja pekerjaan. Hasilnya mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara tujuh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu dari tanggal 1 Februari sampai 9 Februari 2021, peneliti menemukan masalah mengenai dari aspek kinerja ; 1) Kinerja yang kurang maksimal masih banyak ditemukan dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu ini, seperti halnya dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada pegawai masih banyak kesalahan-kesalahan yang terjadi, baik dari format penulisan, keterlambatan penyelesaian tugas dan lain sebagainya, 2) Kinerja pegawai yang kurang maksimal ditunjukkan oleh pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang sesuai dengan disiplin ilmu yang seharusnya sesuai dengan karakteristik pendidikan dan kebudayaan itu sendiri, 3) Kinerja yang kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada jam dan hari kerja, 4) Masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan dan masih adanya keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan, seperti masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari beberapa bagian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu, 5) Masih adanya sikap tidak peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara memindahkan tugas ke rekan kerja yang lain.

Kinerja juga dipengaruhi banyak variabel pendukung lain, salah satunya kepribadian. Kepribadian adalah pola ciri yang relatif permanen serta karakteristiknya unik yang dapat memberikan konsistensi dan individualitas terhadap tingkah laku seseorang (Feist, 2010). Hal ini erat kaitannya dengan kepribadian pegawai yang sangat memengaruhi kinerja, sehingga akan mengarahkan seseorang pada hasil kerja yang baik. Ini sejalan dengan hasil penelitian Herman (2016) yang menemukan hasil bahwa kinerja dapat berkaitan dan berhubungan dengan kepribadian. George (2001) menemukan kinerja dipengaruhi oleh kepribadian personal pegawai dan dapat menjadi pengaruh bagi kinerja yang baik disini dapat diartikan kinerja yang baik erat kaitannya dengan hasil kepribadian pegawai. Hal ini berkaitan dengan kepribadian *conscientiousness* yang dapat diartikan bahwasannya pegawai masih banyak yang kurang termotivasi dan adanya kemauan datang tepat waktu sesuai SOP pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang masih kurang disiplin waktu sesuai dengan LAPKIP 2017-2020 secara berurut sebesar : 8%, 4%, 4%, 5% yang terlambat, sehingga hasil kinerja pun tidak maksimal.

Pada penelitian lainnya mengenai *the big five personality* Barrick (2001), menemukan bahwa dari lima dimensi kepribadian *big five factor* dimensi *conscientiousness* dan *emotional stability* merupakan *predictor* yang paling besar terhadap kesuksesan bekerja secara umum. Penelitian mengenai pengaruh kepribadian juga dilakukan oleh Li, et al (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja serta kinerja. Kepribadian proaktif yang dimiliki individu dalam organisasi memiliki hubungan erat dengan keterlibatan kerja (Li, et al, 2015).

Menurut Bateman dan Crant (1993) kepribadian proaktif ialah individu yang tidak dibatasi oleh kekuatan situasional dan yang mampu mempengaruhi perubahan lingkungan. Individu dengan kepribadian proaktif selalu mencari peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan gigih hingga mereka mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa individu proaktif dipandang sebagai pemimpin dan bertindak sebagai agen perubahan. Mereka lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan dan banyak membantu orang lain dengan tugastugasnya, karena mereka senang membangun hubungan dengan orang lain. Ketika ada keadaan yang tidak seperti yang mereka harapkan, mereka akan menyuarakan pendapatnya.

Selain Kepribadian salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah keterlibatan kerja, Keterlibatan Kerja adalah suatu keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja pada pegawai yang dicirikan dengan *vigor* (fisik atau perilaku), *dedication* (emosional), dan *absorption* (kognitif) (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal ini berarti individu yang terikat adalah orang yang mengambil pekerjaan dengan rasa investasi diri, energi, dan gairah kinerja yang lebih tinggi (Christian, et al, 2011).

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, prestasi, tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalan dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaannya. Schaufeli (2002) membedakan *engagement* dari konstruk-konstruk peran pekerjaan lainnya, keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih menetap (persisten) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wellins (2015) menemukan hasil dimana kinerja juga dipengaruhi *work engagement* dimana dapat diartikan kinerja yang baik erat kaitannya dengan hasil dari *work engagement* pegawai. Hasil kerja ini erat kaitannya dengan keterlibatan kerja dimana terkadang ditemukan pegawai yang tidak bersemangat namun selalu dilibatkan pada situasi yang kurang baik baginya, dimana pegawai yang sedang mengalami penumpukan tugas namun dilibatkan pada tugas baru sehingga mengganggu semangat dan niat untuk menyelesaikan tugas secara baik.

Selain itu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu mengalami penumpukan tugas disebabkan oleh *basic* pendidikan yang tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang diberikan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan LAPKIP 2020 sebesar 43% sesuai *basic* pendidikan sedangkan yang tidak sesuai sebesar 57 %. Dengan demikian dapat diartikan *Work engagement* dapat menjadi variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja yang bertujuan agar kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat berjalan dengan baik, dan dapat meraih hasil kerja yang baik juga kedepannya.

Work engagement juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan, hal ini berkaitan dengan pendapat Badal dan Harter (2013) menemukan bahwa budaya kerja karyawan yang terlibat dapat menghasilkan kinerja untuk organisasi dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki tenaga kerja yang terlibat. Keterlibatan karyawan adalah salah satu penentu utama yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi, seperti yang terus-menerus ditunjukkan dalam sejumlah penelitian (Mone dan London, 2010). Kemudian, kajian hubungan konsep keterlibatan karyawan dengan faktor lain dalam kegiatan organisasi telah dikaji oleh berbagai penelitian (Cole et al., 2012). Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, yang dianggap sebagai salah satu hasil karyawan paling kritis dalam organisasi (Dajani, 2015).

Sejalan dengan Penelitian Macey dan Schneider (2008); Rich et al., (2010) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi (Bakker dan Demerouti, 2008). Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Bakker dan Schaufeli, 2008). Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi (Bakker, 2009). Begitu pekerja bereaksi terhadap tujuan sebagai kelompok, produktivitas mereka akan meningkat (Van Knippenberg, 2000). Karyawan yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim, bertanggung jawab atas tugas, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi (Baumruk, 2004). Karyawan yang terlibat lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak bekerja (Rich et al., 2010). Keterlibatan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerjaan (Rich et al., 2010; Schaufeli dan Bakker, 2004). Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja yang baik juga dipengaruhi *work engagement* dari setiap pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melihat kinerja pegawai dari hasil LAPKIP Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu sudah baik, agar menjadi lebih baik penulis menduga bahwa variabel yang ingin diteliti penulis yaitu kepribadian lima faktor (*Big Five*) dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan replikasi penelitian berdasarkan dengan variabel dan indikator yang sama dengan penelitian terdahulu tentang kepribadian dan keterlibatan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Dengan judul penelitian, **“Pengaruh Kepribadian Lima Faktor (*Big Five*) dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Adapun menurut Robbins (2012), kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang anggota dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja anggota yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari anggota secara individu maupun kelompok.

Kinerja individu terdiri dari rangkaian kegiatan yang berbeda yang berkontribusi pada organisasi dengan cara yang berbeda (Campbell 2010). Kinerja anggota juga dikenal sebagai prestasi kerja seorang anggota di tempat kerja. Inidianggap sebagai komponen penting dalam kesuksesan organisasi (Shaik, 2017). Selanjutnya Shaik (2017) menambahkan di sisi lain, kinerja anggota adalah verifikasi terhadap hasil yang dibangun dalam aktivitas kerja atau fungsi pasti selama periode waktu tertentu berkorelasi dengan tujuan organisasi. Ini adalah hasil yang diciptakan oleh komponen fungsional tertentu atau tindakan individual selama waktu tertentu dan bukan keunikan pribadi dari anggota yang melakukan pekerjaan (Shaik, 2017).

Menurut Williams dan Anderson (2012), kinerja anggota harus mencerminkan pengukuran tiga aspek, antara lain adalah penyelesaian tugas pribadi, kontribusi terhadap kelompok kerja, dan komitmen organisasi, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Mathis dan Jackson (2010) mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja adalah tantangan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode tugas tertentu dibandingkan dengan standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati (Rivai, 2004). Kinerja tidak berdiri sendiri namun berkaitan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, dan kemampuan sifat individu. Dengan kata lain, kinerja anggota ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan hidup. Kinerja anggota dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam pengembangan era yang kompetitif dan global, perusahaan tentu membutuhkan anggota yang berprestasi tinggi. Jadi, pendapat beberapa para ahli pada dasarnya tujuannya sama walaupun memiliki konsep yang berbeda-beda dengan sudut pandang yang lain, kinerja adalah kualitas atau kuantitas dari suatu pekerjaan dan sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi serta berupa prestasi kerja seseorang yang diukur atas hasil pekerjaannya secara keseluruhan.

Work Engagement

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, restasi, tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan pada pekerja yang dikarakteristikan oleh waktu yang berjalannya dengan cepat dan sulitnya memisahkan seseorang dengan pekerjaannya.

Schaufeli (2002) membedakan *engagement* dari konstruk-konstruk peran pekerjaan lainnya, keadaan sesaat dan spesifik, *engagement* mengacu pada keadaan afektif-kognitif yang lebih menetap (persisten) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu. Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa *engagement* merupakan state-psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicerminkan dengan kata-kata

(*antusias, enerjik, passion, vigor*) dan *engagement* juga merupakan suatu *state* motivasional yang dicerminkan dalam keinginan yang murni untuk memberikan usaha yang fokus terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi. Bakker & Leiter (2010) setuju bahwa *engagement* merupakan konseptualisasi terbaik dan dikarakteristikkan melalui

Suatu *level* yang tinggi dari energi dan suatu identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang. Khan (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan pegawai sendiri terhadap peran individu dalam pekerjaan, dimana pegawai akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh pegawai dalam melaksanakan perannya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan positività dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaannya seperti keinginan yang murni untuk memberikan usaha yang fokus terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi baik secara fisik, kognitif, dan afektif yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor, dedication* dan *absorption*.

Kepribadian

Penjelasan mengenai kepribadian sangat sering digunakan oleh Gordon Allport tujuh puluh tahun yang lalu, Allport berpendapat bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu, dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Kepribadian adalah pola ciri yang relatif permanen serta karakteristiknya unik yang dapat memberikan konsistensi dan individualitas terhadap tingkah laku seseorang (Feist, 2009).

Salah satu teori kepribadian yang sering digunakan dalam menjelaskan dinamika kepribadian seseorang adalah teori lima faktor kepribadian yang dipopulerkan oleh Goldberg (1992). Menurut Pervin (2010) kepribadian *the big five personality* merupakan sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada manusia yang terdiri dari :

1. *Conscientiousness* merupakan kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.
2. *Extraversion* merupakan kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia.
3. *Emotional stability* merupakan kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan seorang individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang maladaptif.
4. *Agreeableness* merupakan kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku.
5. *Openness to experience* merupakan usaha yang menilai secara proaktif juga penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri.

Pervin (2010) menambahkan bahwa kelima faktor ini tampak memiliki reliabilitas, validitas dan relatif stabil. Pervin (2010) menemukan bahwa kelima faktor ini secara berulang ditemukan dalam sejumlah besar sumber data, sampel dan penilaian instrumen oleh para periset yang satu dengan yang periset lainnya. Pendapat lainnya namun memiliki makna yang sama ditemukan oleh McCrae (2011) berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Dari penelitian yang dilakukan Robbins dan Judge (2011) mereka mendefinisikan kepribadian sebagai jumlah total dari tata cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Jadi, kepribadian yang disampaikan dari beberapa peneliti adalah suatu individu yang memiliki ciri-ciri tersendiri, cara bersikap, berperilaku, cara berfikir dan memiliki reaksi, serta berinteraksi dengan yang lainnya berdasarkan faktor keturunan, sosial, demografi, umur, jenis kelamin, budaya dan lingkungan.

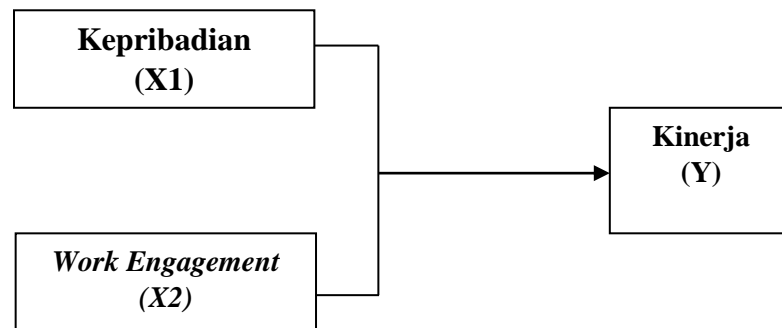
Kerangka Analisis

Kerangka analisis merupakan hubungan antara konsep-konsep yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau suatu fenomena (Cooper dan Sawaf, 2002). Selanjutnya, Sekaran (2006) menyatakan bahwa kerangka analisis adalah model konseptual tentang bagaimana teori

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka analisis dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi. Salah satunya adalah penelitian yang berjudul Pengaruh kepribadian dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian oleh Dinamika dan Mujiati (2015), Dewi (2016), dan Rum, Sendow, dan Pandowo (2019)

Adapun kerangka analisis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.5 berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Kim dan Lee (2015), Sulistio (2016), Pawirosumarto (2017), Rum, Sendow, dan Pandowo (2019)

Keterangan :

- a) Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).
- b) Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kepribadian (X1), dan *Work Engagement* (X2).

Dari kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa variabel kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kepribadian baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan. Begitu juga dengan variabel *work engagement* yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja, jika *work engagement* terjadi maka kinerja pun akan meningkat sehingga tercapai tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang sebenarnya, fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data (Sekaran 2016). Berdasarkan teori di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh antara kepribadian terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Ada pengaruh antara *work engagement* terhadap Kinerja.

H3: Ada pengaruh antara kepribadian dan *work engagement* terhadap kinerja

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode kuantitatif dapat diartikan, pengukuran data dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan pengumpulan data adalah data primer. Menurut Indrianto dan Supomo (2002) data primer merupakan data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh perorangan atau organisasi langsung melalui objeknya. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Dengan cara berhubungan langsung dengan objek penelitian. Adapun cara/metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah dengan cara angket/kuesioner. Angket/kuesioner adalah berupa daftar-daftar pertanyaan yang menyangkut objek penelitian yang ditujukan kepada responden/pegawai secara *offline* di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 363. Populasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu terbagi atas 7 bidang.

Bidang-bidang tersebut adalah bidang sekretariat, bidang pendidikan dasar, bidang guru dan tenaga kependidikan, bidang pendidikan anak usia dini non formal dan informal (PAUDNI), bidang Kebudayaan, unit pelaksana teknis dinas (UPTD), dan fungsional pengawas dan penilik.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel digunakan *metode proporsional cluster random sampling* sebanyak 50% dari seluruh pegawai atau populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu pada semua bagian yang seluruhnya berjumlah 182 orang.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga respondennya akan mengisi jawaban dengan memberikan tanda *check list* pada alternatif jawaban yang tersedia. Sekaran (2016) menjelaskan bahwa skala *Likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju ataupun tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik.

Koefisien validitas memiliki makna apabila mempunyai harga yang positif. Walaupun semakin tinggi mendekati angka 1,0 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun dalam kenyataannya suatu koefisien validitas tidak akan pernah mencapai angka maksimal atau mendekati angka 1,0 (Azwar, 2008) Namun, koefisien validitas dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pihak pemakai skala atau yang berkepentingan dalam penggunaan hasil ukur skala yang bersangkutan (Azwar, 2011).

Item pertanyaan secara empiris dianalisis oleh koefisien validitas yaitu koefisien korelasi item koreksi (r hitung). Koefisien validitas skala yang dipakai dalam penelitian ini peneliti mengambil standart minimal 0.30 (Azwar, 2011). Setiap item pertanyaan akan dikatakan valid dan dapat diterima jika r hitung > 0.30 . Untuk mengukur kesalahan dalam penelitian ini dapat dilihat setiap item dimiliki 0.30. Jika korelasi skor item < 0.30 maka item pernyataan tersebut gugur. Untuk lebih lanjut perhatikan Tabel di bawah ini yang menunjukkan hasil uji validitas dari setiap variabel penelitian.

Hasil output uji validitas terhadap variabel kepribadian diperoleh nilai R hitung diatas skala 0.30 yang artinya diterima atau valid dan dapat dianalisis lebih lanjut. hasil output uji validitas terhadap variabel *Work Engagement* diperoleh nilai R hitung diatas skala 0.30 yang artinya diterima atau valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil output uji validitas terhadap variabel kinerja diperoleh nilai R hitung diatas skala 0.30 yang artinya diterima atau valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban yang muncul terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkatan reliabel suatu instrumen menggunakan *alpha Cronbanch* dengan menggunakan *IBM SPSS 16.0 for windows*. Perhitungan skor alpa digunakan karena instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala *Likert*. Menurut Sekaran (2016), indikator pengukuran reliabilitas terbagi menjadi beberapa tingkatan dengan kriteria sebagai berikut:

1. 0,8 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Hasil menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kategori reliabel dengan nilai *cronbach alpha* masing-masing instrumen lebih dari 0,6. Hal ini sesuai dengan pendapat Sekaran (2016) menyebutkan bahwa variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Variabel kepribadian, *work engagement* dan kinerja mempunyai nilai *cronbach alpha*, yaitu: 0,931, 0,921 dan 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang mewakili variabel memenuhi kategori reliabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria reliabel yang artinya pernyataan yang mewakili dari setiap butir variabel tersebut memiliki hubungan yang konsisten.

Tujuan menggunakan regresi berganda dummy adalah memprediksi besarnya nilai variabel tergantung/dependen atas dasar satu atau lebih variabel bebas/independen, di mana satu atau lebih variabel bebas yang digunakan bersifat dummy. Variabel dummy adalah variabel yang digunakan untuk membuat kategori data yang bersifat kualitatif (data kualitatif tidak memiliki satuan ukur), agar data kualitatif dapat digunakan dalam analisa regresi maka harus lebih dahulu di transformasikan ke dalam bentuk kuantitatif. Contoh data kualitatif misal jenis kelamin adalah laki-laki dan perempuan, harus di transform ke dalam bentuk Laki-laki = 1 ; Perempuan = 0. atau tingkat pendidikan misal SMA dan Sarjana, maka diubah menjadi SMA = 0 ; Sarjana = 1, skala yang terdiri dari dua yakni 0 dan 1 disebut kode Binary, sedangkan persamaan model yang terdiri

dari Variabel Dependennya Kuantitatif dan variabel Independennya skala campuran : kualitatif dan kuantitatif, maka persamaan tersebut disebut persamaan regresi berganda Dummy. Dalam kegiatan penelitian, kadang variabel yang akan diukur bersifat kualitatif, sehingga muncul kendala dalam pengukuran, dengan adanya variabel dummy tersebut, maka besaran atau nilai variabel yang bersifat kualitatif tersebut dapat diukur dan diubah menjadi kuantitatif. (Ghozali, 2013). Model regresi didefinisikan dalam persamaan berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1DX_{1,1} + \beta_2DX_{1,2} + \beta_3DX_{1,3} + \beta_4DX_{1,4} + \beta_5X_2 + e$$

Keterangan:

β = Konstanta

Y = Kinerja

$X_{1,1}$ = *Conscientiousness*, 1 jika > *Mean*, 0 jika < *Mean*

$X_{1,2}$ = *Extraversion*, 1 jika > *Mean*, 0 jika < *Mean*

$X_{1,3}$ = *Emotional stability*, 1 jika > *Mean*, 0 jika < *Mean*

$X_{1,4}$ = *Agreeableness*, 1 jika > *Mean*, 0 jika < *Mean*

X_2 = *Work Engagement*

e = *Error terms*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai p *value* < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan jika nilai p *value* > 0,05 maka hipotesis ditolak, yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji f merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan dari variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika p *value* < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila p *value* > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Kofisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) adalah diantara 0 sampai dengan 1. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel – variabel dependen amat terbatas.

Jika nilai dari koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 berarti variabel – variabel independen telah memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis meneliti pengaruh kepribadian lima faktor (*Big Five*) dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Kepribadian data kualitatif memiliki kategori, maka jumlah dummy variable yang dicantumkan didalam model adalah dikarenakan agar tidak terjadinya jebakan dummy yaitu dimana situasi kolinearitas sempurna atau multikolinearitas sempurna jika terdapat lebih dari satu hubungan yang pasti diantara variabel (Gujarati, 2011) Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda Dummy yang diusulkan oleh (Ghozali, 2013). Pengaruh dianalisis berdasarkan uji regresi linier berganda dummy menggunakan program SPSS 16.0 dan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Regresi Linier Berganda Dummy

No	Variabel Independen	Koefisien B	Nilai t	
			Hitung	Sig.
1.	<i>Counscientiousness</i> ($X_{1.1}$)	3.355	2.086	0,038
	<i>Extraversion</i> ($X_{1.2}$)	2.827	2.125	0,035
	<i>Emotional Stabillity</i> ($X_{1.3}$)	3.276	2.078	0,039
	<i>Agreeablness</i> ($X_{1.4}$)	3.232	2.427	0,016
	<i>Work Engagement</i> (X_2)	0.875	6.913	0,000
2.	Konstanta (a)	40,395		0,000
3.	<i>Adjusted R Square</i>	0,534		
4.	F-hitung	42,566		0,000

Sumber :Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 40.395 + 3,355DX_{1.1} + 2,827DX_{1.2} + 3,276DX_{1.3} + 3,232DX_{1.4} + 0,875X_2$$

Analisis atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 40.395 menunjukkan besarnya kinerja pada saat keempat variabel *dummy* ciri kepribadian dan *work engagement* sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 3,355$ artinya semakin *consientiousness* ciri kepribadian pegawai, maka kinerja akan meningkat.

3. $\beta_2 = 2,827$ artinya semakin *extraversion* ciri kepribadian pegawai, maka kinerja akan meningkat.
4. $\beta_3 = 3,276$ artinya semakin *emotional stability* ciri kepribadian pegawai, maka kinerja akan meningkat.
5. $\beta_4 = 3,232$ artinya semakin *agreeableness* ciri kepribadian pegawai, maka kinerja akan meningkat.
6. $\beta_5 = 0,875$ artinya semakin adanya *work engagement* pegawai, maka kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.534, hal ini berarti 53,4% perubahan kinerja dipengaruhi oleh empat variabel *dummy* ciri kepribadian dan *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 46,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kepribadian Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian diketahui nilai :

F probabilitas (Sig) $0,000 < \alpha 0.05$, Hipotesis Nol yang menyatakan kepribadian *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Emotional stability*, *Agreeableness* dan *Work Engagement* secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di tolak. Jadi ada pengaruh secara bersama-sama variabel *dummy* kepribadian *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Emotional stability*, *Agreeableness* dan *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan H_a **diterima**.

Pengaruh Kepribadian Variabel Dummy Terhadap Kinerja

- Nilai t probabilitas (Sig) $0,038 < \alpha 0.05$, Sehingga Hipotesis Nol yang menyatakan bahwa kepribadian *Conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap kinerja di tolak. Sehingga H_a diterima. Jadi ada pengaruh variabel *dummy* kepribadian *Conscientiousness* terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**.
- Nilai t probabilitas (Sig) $0,035 < \alpha 0.05$, Sehingga Hipotesis Nol yang menyatakan bahwa variabel *dummy* kepribadian *Extraversion* tidak berpengaruh terhadap kinerja di tolak. Sehingga H_a diterima. Jadi ada pengaruh variabel *dummy* kepribadian *Extraversion* terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**.

- Nilai t probabilitas (Sig) 0,039 < alpha 0.05, Sehingga Hipotesis Nol yang menyatakan bahwa variabel *dummy* kepribadian *Emotional stability* tidak berpengaruh terhadap kinerja ditolak, sehingga H_a diterima. Jadi ada pengaruh variabel *dummy* kepribadian *Emotional stability* terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**.

Nilai t probabilitas (Sig) 0,016 < alpha 0.05, Sehingga Hipotesis Nol yang menyatakan bahwa variabel *dummy* kepribadian *Agreeableness* tidak berpengaruh terhadap kinerja ditolak, sehingga H_a diterima. Jadi ada pengaruh variabel *dummy* kepribadian *Agreeableness* terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja

Nilai t probabilitas (Sig) 0,000 < alpha 0.05, Sehingga Hipotesis Nol yang menyatakan bahwa variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja ditolak, sehingga H_a diterima. Jadi ada pengaruh variabel *Work Engagement* terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis diterima dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa keempat variabel *dummy* kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya capaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh keempat variabel *dummy* kepribadian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa keempat variabel *dummy* kepribadian berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian Dimika (2015) bahwa variabel kepribadian yang terdiri dari dimensi *conscientiousness*, *extraversion*, *emotional stability*, dan *agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara Parsial yang paling nilainya dominan yaitu kepribadian *conscientiousness*. Hal ini sejalan pula dengan

hasil penelitian Nashyroh (2017) dalam studinya menganalisis bahwa hubungan *Big Five Personality* terkait dengan kinerja pekerjaan. Pada hasilnya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan. Diperkuat juga oleh teori Robbins (2012) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian pegawai. Pendapat Robbins (2012) didukung juga oleh penelitian terdahulu Herman Sulistio (2016) menjelaskan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dewi (2016) menjelaskan Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil analisis tabulasi silang antara karakteristik responden dan kepribadian menunjukkan pada jenis kelamin laki-laki memiliki kepribadian *conscientiousness*, sedangkan perempuan memiliki kepribadian *agreeableness*. Untuk dari sisi usia dua kriteria yang mendominasi kepribadian *conscientiousness* yaitu usia 20-30 tahun dan 36-40 tahun yang terdiri dari 59 Responden. Dari sisi lama bekerja kriteria < 5 tahun sampai dengan 15 tahun didominasi kepribadian *conscientiousness*. Dari sisi Pendidikan kriteria pendidikan SMA dan S1 didominasi kepribadian *conscientiousness*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepribadian lima faktor (*Big Five*) pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu maka hal tersebut akan berdampak lurus terhadap meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis diterima dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya capaian kinerja pada pegawai dapat dipengaruhi oleh *work engagement*.

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis diterima dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu dengan hasil uji signifikansi dan berdasarkan hasil regresi tersebut dapat diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat *work engagement* yang timbul dari diri pegawai maka akan memiliki toleransi selaras terhadap capaian kinerja pegawai.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian Manalu (2021) bahwa variabel *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini konsisten dengan hasil riset Imawati serta Amalia (2011) yang menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja menghasilkan hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Bakker et al. (2010) yang meneliti pengaruh *work engagement* pada *performance* yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh pada *performance*. Pada hasil tabulasi silang dari segi usia menunjukkan bahwa pegawai yang usianya lebih tua cenderung terlibat dengan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan berdampak lebih baik. Ini sejalan dengan penelitian Moynihan (2008) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini bisa dilihat bahwa keterlibatan kerja yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Prasetyo (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat *absenteeism* dan *turnover*. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara pegawai dengan pekerjaannya. Jika pegawai menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya.

Pada hasil analisis tabulasi silang antara karakteristik responden dan *work engagement* menunjukkan keterlibatan kerja secara psikis perempuan cenderung lebih baik. Pada keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain responden laki-laki maupun perempuan sama baik. Untuk dari sisi

usia kriteria yang didominasi keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain yaitu usia 31 tahun sampai dengan >40 tahun yang terdiri dari 59 Responden. Dari sisi lama bekerja kriteria < 5 tahun dan 11- >15 tahun didominasi keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain. Dari sisi Pendidikan didominasi keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat *work engagement* yang timbul dari diri pegawai maka akan berdampak pada capaian kinerja pegawai yang akan semakin membaik.

Pengaruh Kepribadian Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda *dummy* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa keempat variabel *dummy* kepribadian dan *work engagement* dinyatakan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Hal ini berdasarkan nilai yang diperoleh Nilai Adjusted R Square sebesar 0.534, hal ini berarti 53,4% perubahan kinerja dipengaruhi oleh empat variabel *dummy* kepribadian dan *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 46,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Pada Uji F terdapat nilai F *probabilitas (Sig)* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa diujinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan keempat variabel *dummy* kepribadian baik itu *conscientiousness*, *extraversion*, *emotional stability*, *agreeableness* dan *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian Rum, Sendow, dan Pandawa (2019) dalam studinya menganalisis pengaruh kepribadian terkait dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh teori Wellins dan Concelman, (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *work engagement*. Menurut George dan Zhou (2001) kepribadian adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, Jika cara kerja pegawai baik maka tercapailah kinerja yang baik, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki peran penting dalam perusahaan.

Pada hasil analisis tabulasi silang antara karakteristik responden dan kinerja menunjukkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan sudah sama baiknya, tapi ada baiknya untuk pegawai laki-laki lebih meningkatkan lagi kualitas kerjanya dan untuk perempuan dalam kemampuan kerja samanya harus ditingkatkan lagi agar kinerja semakin membaik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Untuk sisi Usia kriteria 20-30 tahun dan 36-40 tahun kehadirannya sama baiknya, sedangkan kuantitas kerja yang baik pada usia 31-35 tahun, dan diusia >40 tahun menunjukkan kualitas kerja yang baik. Dari sisi lama bekerja menunjukkan kuantitas kerja pegawai semakin padat dari segi masa kerjanya. Dari sisi pendidikan SMA dimensi kemampuan kerja samanya baik, sedangkan DI-DIII dimensi ketepatan waktunya yang baik, dan pendidikan S1-S2 kuantitas kerjanya padat dikategorikan baik.

Pada hasil analisis tabulasi silang antara jenis kelamin dan kinerja dengan layer kepribadian menunjukkan kuantitas kerja pegawai laki-laki yang memiliki kepribadian *conscientiousness* dengan 94 responden, sedangkan kuantitas kerja pegawai perempuan yang memiliki kepribadian *agreeableness* terdiri dari 31 responden. Dari sisi kualitas kerja pegawai laki-laki sebanyak 100 responden yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, sedangkan perempuan kualitas kerjanya yang memiliki kepribadian *agreeableness* sebanyak 31 responden dikategorikan baik. Pada sisi ketepatan waktu pegawai laki-laki sebanyak 100 responden yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 31 responden yang memiliki kepribadian *agreeableness*. Sisi kehadiran pegawai laki-laki sebanyak 102 responden yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 27 responden yang memiliki kepribadian *agreeableness*. Dan terakhir sisi kemampuan kerja sama pegawai laki-laki sebanyak 99 responden yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 25 responden yang memiliki kepribadian *agreeableness*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa para pemimpin dapat meningkatkan capaian kinerja pada pegawai dengan memperbaiki sikap kepribadian dan *work engagement* pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat meningkatkan capaian kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu yang berjumlah 363. Populasi pada dinas pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu terbagi atas 7 bidang. Bidang-bidang tersebut adalah bidang sekretariat, bidang pendidikan dasar, bidang guru dan tenaga kependidikan, bidang pendidikan anak usia dini non formal dan informal (PAUDNI), bidang Kebudayaan, unit pelaksana teknis dinas (UPTD), dan fungsional pengawas dan penilik. Sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu pada semua bagian yang seluruhnya berjumlah 182 orang.

Uji Validitas

Uji validitas ini merupakan jenis validitas konstruk yaitu jenis validitas yang akan menunjukkan bahwa instrumen pengukuran mengukur secara valid konsep yang diuji dalam model penelitian yang ditunjukkan dengan adanya korelasi yang kuat antar indikator pengukuran disuatu konstruk Sugiyono (2014). Koefisien validitas memiliki makna apabila mempunyai harga yang positif. Walaupun semakin tinggi mendekati angka 1,0 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya, namun dalam kenyataannya suatu koefisien validitas tidak akan pernah mencapai angka maksimal atau mendekati angka 1,0 (Azwar, 2008) Namun, koefisien validitas dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pihak pemakai skala atau yang berkepentingan dalam penggunaan hasil ukur skala yang bersangkutan (Azwar, 2011).

Item pertanyaan secara empiris dianalisis oleh koefisien validitas yaitu koefisien korelasi item koreksi (r hitung). Koefisien validitas skala yang dipakai dalam penelitian ini peneliti mengambil standart minimal 0.30 (Azwar, 2011). Setiap item pertanyaan akan dikatakan valid dan dapat diterima jika r hitung > 0.30 . Untuk mengukur kesalahan dalam penelitian ini dapat dilihat setiap item dimiliki 0.30. Jika korelasi skor item < 0.30 maka item pernyataan tersebut gugur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan atau sejauhmana hasil pengukuran akan tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap masalah yang sama. Tingkat tinggi rendahnya koefisien reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* memiliki nilai lebih dari 0,600 (Sekaran, 2016). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban yang muncul terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkatan reliabel suatu instrumen menggunakan *alpha Cronbach* dengan menggunakan *IBM SPSS 16.0 for windows*. Perhitungan skor alpa digunakan karena instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan skala *Likert*. Menurut Sekaran (2016), indikator pengukuran reliabilitas terbagi menjadi beberapa tingkatan dengan kriteria sebagai berikut:

1. 0,8 = Reliabilitas baik
2. 0,6 – 0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dianalisa dan dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Kepribadian yang paling berpengaruh terhadap kinerja terdapat pada dimensi *Conscientiousness* yang tergolong dominan.

2. *Work Engagement* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. *Work engagement* yang paling berpengaruh terhadap kinerja terdapat pada dimensi *Work engagement* terlihat oleh orang lain yang tergolong baik.
3. Pengaruh kepribadian dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Dalam hasil analisis regresi linier berganda *dummy* yang dilakukan ditemukan bahwa Uji F terdapat nilai *F probabilitas (Sig)* sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa diujinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan keempat variabel *dummy* kepribadian baik itu *conscientiousness, extraversion, emotional stability, agreeableness* dan *work engagement* dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepribadian dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan pertimbangan peneliti selanjutnya untuk memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini. Berikut ada beberapa saran penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Dari hasil penelitian yang terungkap bahwa kepribadian dengan variabel *dummy* ternyata mampu untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kepribadian variabel *dummy* yang dimiliki patut dipertahankan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan hendaknya memperhatikan kepribadian *openness to experience* / terbuka terhadap hal-hal yang baru di luar bidang pendidikan apabila tidak ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikannya, dengan melakukan program pelatihan sesuai dengan jobdesk yang diberikan agar memahami fungsi dan tugas pegawai, tentu hal ini juga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Hubungan positif ini berarti bahwa antara kepribadian dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang berbanding lurus, artinya semakin baik kepribadian pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian ini sangat bermanfaat untuk para atasan dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai. Para atasan dapat melakukannya dalam sebuah program pekerjaan yang mengharuskan adanya kerja sama sehingga dapat menimbulkan keterlibatan kerja pegawai dalam bekerja, jadi secara tidak langsung nantinya dapat meningkatkan capaian kinerja pegawai dalam mencapai tujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu dimasa yang akan datang. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain. Hali ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan dalam penelitian ini yang masih memiliki kaitan dengan kepribadian dan *work engagement* terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Absari, D.U., Sudarma, M., Dan Chandrarin, G. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor Fundamental Perusahaan Dan Risiko Sistematis Terhadap Return Saham. Jurnal (Tidak Dipublikasikan), Hal 0-29.*
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, A. T. (2008). *Statistic For Business And Economics. Tenth Edition. Ohio: South Western - Thomson Learning.*
- Azizi Y., Nordin Y, Abdul T. B, Sharifuddin I Dan Norzana M.N. (2012). *There Relationship Between Big Five Personality With Work Motivation, Competitiveness And Job Satisfaction. Elixir International Journal. Elixir Psychology 44: 7454-7461.*
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2008). *Towards A Model Of Work Engagement. Career Development International Vol.13, No.3, Pp. 209-223.*
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2014). *The Job-Demands-Resources Theory. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.*
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research. New York: Psychology Press*
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Consideration. Journal Of Personality And Social Pshychologiy. Vol. 51, 1173-1182*
- Barrick, Murray R, Dan Michael K.M, (2001). *“The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta-Analysis.” Personnel Psychology, 44:126.*

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (2005). *The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta-Analysis*. *Personnel Psychology*, 44 (1), 1-27.
- Barrick, M. R., Et Al. (2013). "The Theory Of Purposeful Work Behavior: The Role Of Personality, Higher-Order Goals, And Job Characteristics." *Academy Of Management Review* 38(1): 132-153.
- Barry, B., Dan Stewart, G. L. (1997). *Composition, Process, And Performance In Self-Managed Groups: The Role Of Personality*. *Journal Of Applied Psychology*, 82, 62-78.
- Bennet & Franco, (1999). *Public Sector Health Worker Motivation And Health Sector Reform : A Conceptual Fremework, Major Applied Research 5, Technical Paper 1. Behesda, Md : Partnership For Health Reform Project Januari 1999*
- Campbell, N. A. & J. B. Reece. (2010). *Biologis, Edisi Kedelapan Jilid 3* Terjemahan: Damarling Tyas Wulandari. Jakarta: Erlangga.
- Catino, R. (1992). *Selecting Smwt Members, Self-Managed Work Teams Newsletter, Center For The Study Of Work Teams, University Ofnorth Texas, Denton, 2, 4.*
- Christian, B. R., Dudley, W., Hollen, P. J., Erickson, J., Beck, S. L., & Albritton, K. A. (2011). *Fatigue, Sleep-Wake Disturbance, And Quality Of Life In Adolescent Receiving Chemoterapy*. *J Pediatr Hematol Oncol*, 17-25.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, And Michael J. Wesson, (2009). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2011). *Business Research Methods*. New York: Mc Grawhill/Irwin
- Costa, Paul Dan Robert Mccrae. 1997. *Personality Trait Structure As A Human Universal*. *American Psychologist*, Vol 52 No.5pp. 509-516.
- Costa, P. T., Dan Mccrae, R. R. (2006). *Age Changes In Personality And Their Origins : Comment On Roberts*, 132(1), 26-28
- Daft (2004), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepribadian Terhadap Work Engagement Tenaga Kependidikan Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu*. *Jurnal Management*. No 2 Vol 4
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*. Jakarta : Pt. Indeks
- Dennis K. Davis. 2010. *Teori Ilmu Komunikasi Masaa : Dasar Pergolakan, Dan Masa Depan*. Jakarta : Salemba Humanika
- Dewi, Lusyana. 2016. *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studio Tv Lokal Lampung*: Universitas Lampung. Skripsi.2018
- Dimika (2015), *Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015: 930-942
- Feist, J, Dan Feist, G. J, (2009). *Theories Of Personality*. *Book Theories Of Personality, Seventh Edition* Vol 10.

- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Forret, M.L. Dan Dougherty, T.W. (2001). *Correlates Of Networking Behavior Formanagerial And Professional Employees, Group And Organization management*, 26(3), 283-311.
- George, J. M. And J. Zhou. 2001. *When Openness To Experience And Conscientiousness Are Related To Creative Behavior: An Interactional Approach. Journal Of Applied Psychology*. 86 (3): 513-534.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L.R. (1992). *The Development Of Markers For The Big-Five Factor Structure. Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Greenberg, Jerald Dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Herman Sulistio (2016), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Jurnal Management*. Vol 3 No 8
- Hwang H., Takane Y. (2014) *Generalized Structured Component Analysis: Component-Based Approach To Structural Equation Modeling*. Boca Raton, Fl: Crc Press.
- Hochschild FZ, Adamson GD, de Mouzon J, Ishihara O, Mansour R, Nygren K, et al. *International committee for monitoring assisted reproductive Technology (ICMART) and the world health organization (WHO) revised glossary of ART terminology. Fertil Steril*. 2009;92(5): 1520-4.
- Hogan, R., Hogan, J. And Roberts, B.W. (1996), “*Personality Measurement And Employment Decisions: Questions And Answer*”, *American Psychologist*, Vol. 51 No. 6, Pp. 469-477.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Imawati Serta Amalia (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi. Vol 1, No 1
- Ivancevich Jhon M, Konopaske Robert And Matteson Michael T.(2006) *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1* Hal 95-96 Jakarta Erlangga.
- Kadarisman, 2012, *manajemen kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. Academy Of Management Journal*. Vol 33, Pp 692- 724.
- Lepine, J.A. Dan Van Dyne, L. (2001). “*Voice And Cooperative Behavior As Contrasting Forms Of Contextual Performance : Evidence Of Differential Relationships With Big Five Personality Characteristics And Cognitive Ability*”, *Journal Of Applied Psychology*, 86 (2) : 326-336
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi

- Lusyana Dewi, (2016) *Pengaruh Kepribadian Dan Kecerdasanemosional Terhadap Kinerjapegawai (Studi Pada Stasiun Tv Lokal Lampung). Jurnal Management. No 06 Vol 5*
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A. (2012). *Work Engagement: Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantage*. Usa: John Wiley & Sons
- Major, D.A., Turner, J.E., Dan Fletcher, T.D. (2006). *Linking Proactive Personality And The Big Five To Motivation To Learn And Development Activity*, *Journal Of Applied Psychology*, 91(4), 927-935.
- Manalu, A. (2021). “Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan” *Journal Economic and management* Vol. 1 No. 2, P. 42-49.
- Mark, N.B., Dan John, W.L. (2000). *Openness And Job Performance In U.S.-Based Japanese Manufacturing Companies*. *Journal Of Business And psychology*, 14(3), 515-522.
- Mccrae, Rr, Dan Costa, Pt, Jr. (1999). *Teori Kepribadian Lima Faktor. Di L Pervindan Op Johns (Eds.), Buku Pegangan Teori Kepribadian Dan Penelitian (Edisi Ke 2, Hal. 139-153)*. New York: Guilford.
- Mccrae, R.R., Costa, P.T. (2006). *Personality In Adulthood, A Five Factor Theory Perspective*. New York: The Guildford Press.
- Mccrae, R. R. (2011). *5 Years Of Progress: A Reply To Block*. *Journal Of Research In Personality*, 108–113.
- Mingjun Li, Zhenhong Wang, Jie Gao, Xuqun You. 2015. *Proactive Personality And Job Satisfaction: The Mediating Effects Of Selfefficacy And Work Engagement In Teachers*. Springer Science+Business Media New York.
- Mondy, R.W., Dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management, Ed.14*, Harlow: Pearson Education
- M. Lounsbury., Thornton, P. H., Dan W. Ocasio, (2012). *Institutional Logic Perspective, A New Approach To Culture, Structure And Process*. Oxford: Oxford University Press.
- Odrey , (2018), *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance Di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika*. *Jurnal Management*. No 06 Vol 1-6
- Ones, D.S. And Viswesvaran, C. (1997), “*Personality Determinants In The Prediction Of Aspects Of Expatriates Job Success*”, In Ayeon, Z. (Ed.), *Expatriates Management, Theory And Practice*, Jai Press, Greenwich, Ct, Pp. 63-92
- Peeters, M.A.G., Rutte, C.G., Van Tuijl, H.F.J.M., Reymen, I.M.M.J. (2006). *The Big-Five Personality Traits And Individual Satisfaction With Theteam*. *Small Group Research*, 37.

- Pervin, L. A., Cervone, D., Dan John O.P. 2010. *Psikologi Kepribadian : Teori Dan Penelitian*. Jakarta : Kencana. (Edisi Kesembilan)
- Pretirose, Gladish. 2018. *Pengaruh Konflik Hubungan Keinginan Berpindah Pegawai, Dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center Pesarawan Dengan Peran Kelelahan Kerja Sebagai Mediator*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. Pearson Education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States Of America: Pearson Education Limited)*.
- Roos, I., Friman, M. And Edvardsson, B. (2009), "Emotions And Stability Intelecom-Customerrelationships", *Journal Of Service Management*, Vol. 20 No. 2, Pp. 192-208.
- Rum, B., Sendow, G., dan Pandowo, M. (2019) "Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado" *Journal EMB*. Vol. 7 No. 1 Januari 2019, Hal 591-600.
- Salsabil, (2019) *Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Paguyuban Batik Tulis Kebon Indah, Bayat, Klaten. Journal Economic*. No 4 Vol 1
- Sarah Hikmah Fazrina, (2014). *Trait Kepribadian Big Five Dan Sikap Guru Terhadap Pendidikan Inklusif Sekolah Dasar. Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*. Vol 5 No 1 (2016): Jppp., Vol 5 No 1
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal Of Happiness Studies* , 3, 71-92
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2004. *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal Of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, Taris & Bakker, A.B. 2006. *Dr Jekyll Or Mr Hyde? On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. Usa And Uk: Edward Elgard Publishing*
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2012). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal Of Happiness Studies* , 3, 71-92.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business*. New York: John Willey Danson's, Inc.
- Shaffer, R. D. (2006). *Emotional Intelligence Abilities, Personality Dan Workplace Performance. Academy Of Management Best Conference Paper 2005 Hrm1*.
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., Dan Shah, I. A. (2017). *Factors Affecting To Employee's Performance. A Study Of Islamic Banks*, 7(1), 312-321.

- Shandy, (2017) *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang, Journal Of Economic*. No 1 Vol 3
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Feui
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sumakto Dengan Sami'an (2013), *Hubungan Keterikatan Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Hotel Surabaya Plaza*. Jurnal Science. No 8 Vol 2
- Wellins, R. & J. Concelman. (2005). *Creating A Culture For Engagement. Workforce Performance Solutions*. Retrieved August 1, 2005 From [Www.Wpsmag.Com](http://www.wpsmag.com)
- Zamralita (2013), *Pengaruh Kepribadian Terhadap Work Engagement (The Influence Of Personality To Work Engagement)*. *Journal Of Science*. Vol 3 No.