



## PENGARUH DIMENSI BIG FIVE PERSONALITY TRAITS PADA PUBLIC SERVICE MOTIVATION MELALUI JOB INVOLVEMENT SEBAGAI PEMEDIASI

Lita Laras Setianingsih <sup>✉</sup>, Nury Ariani Wulansari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima September 2017

Disetujui September 2017

Dipublikasikan Desember 2017

*Keywords:*

Dimensi Big five personality traits; Job Involvement; Public Service Motivation.

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran mediasi dari *job involvement* pada hubungan dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga yang berjumlah sebanyak 276 ASN. Metode pengambilan data dari penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang dipakai menggunakan propotionate *random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 163 Aparatur Sipil Negara kecamatan. Analisis data yang dipakai menggunakan analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji statistik t dan uji *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *big five personality traits* berpengaruh signifikan pada *job involvement* dan *Public Service Motivation*. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan *job involvement* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Selanjutnya, penelitian ini menemukan pengaruh dari dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* dapat dimediasi oleh *job involvement*.

### Abstract

The purpose of this research is to know the role of mediation from job involvement on dimension big five personality traits relationship to Public Service Motivation. Population in this research that is all Civil Servant of sub-district level in Purbalingga Regency which amounted to 276 employees. Methods of data collection from this study using observation, interviews, and questionnaires. The sampling technique used is proportionate random sampling. The number of samples used in this study were 163 subdistrict workers. Data analysis used by descriptive analysis of percentage, classical assumption test, hypothesis test with t test and path analysis. The results showed that dimension big five personality traits significant effect on the job involvement and Public Service Motivation. in addition, the results of research also shows that the job involvement influential on Public Service Motivation. Furthermore, this study found the impact of dimension big five personality traits on Public Service Motivation can be mediated by job involvement.

## PENDAHULUAN

Rainey dan Steinbauer (1999) berpendapat bahwa *Public Service Motivation* adalah motivasi altruistik yang dimiliki individu untuk melayani kepentingan masyarakat. Mustapa dan Mahmood (2016) dalam penelitiannya menyatakan pegawai yang memiliki *Public Service Motivation* yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi, serta dapat berkontribusi lebih untuk organisasi. Hal ini berarti *Public Service Motivation* mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi, apabila pegawai sudah termotivasi sejak awal mendaftar menjadi Aparatur Sipil Negara, maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal (Nahdluddin & Ida, 2015) dan apabila manajemen pemerintahan dapat memahami persoalan motivasi, maka pemerintah akan mendapatkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang optimal sesuai standar yang ditentukan (Bachtiar, 2012).

*Public Service Motivation* setiap Aparatur Sipil Negara akan berbeda. Hal ini dikarenakan terdapat keunikan yang berkaitan dengan kepribadian setiap individu. Kepribadian merupakan tingkah laku individu yang ditunjukkan dalam bentuk sikap, watak, nilai, kepercayaan, motif dan sebagainya (Subiaktono, 2013). Kepribadian setiap manusia terbentuk dari berbagai komponen, yang setiap komponennya merupakan variabel, sehingga setiap individu memiliki komponen yang berbeda (Saputra & Yuniawan, 2012). Terdapat berbagai teori kepribadian yang berkembang, salah satunya yaitu *big five personality traits* yang merupakan pendekatan untuk mengetahui kepribadian melalui *traits* yang tersusun dalam lima besar sifat yang dibentuk menggunakan analisis faktor (Robbins dan Judge, 2015). *Big five personality traits* meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Penilaian dalam dimensi *big five personality traits* tidak menghasilkan satu *traits* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *traits* dalam diri seseorang (Pratama dkk., 2012).

Dimensi *big five personality traits* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Public Service Motivation*. Penelitian Rahat-ul-Ain dkk. (2013) menunjukkan bahwa dimensi *extraversion*, *agreeableness*, dan *openness to experience* berpengaruh signifikan sedangkan dimensi *neuroticism* dan *conscientiousness* tidak berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Sedangkan penelitian Callen dkk. (2015) menguji hal yang sama tetapi dengan hasil penelitian yang berlainan, dimana semua dimensi berpengaruh signifi-

fikan pada *Public Service Motivation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *Public Service Motivation*.

*Public Service Motivation* selain dapat dipengaruhi oleh kepribadian, dapat juga dipengaruhi oleh *job involvement*. Ketika karyawan menganggap bahwa pekerjaannya itu penting, maka mereka akan semakin banyak memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk bekerja (Liao & Lee, 2009), sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan, dan bangga terhadap pekerjaannya (Ekmekci, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk. (2015) juga menyimpulkan bahwa *job involvement* berpengaruh signifikan dengan *Public Service Motivation*. Hal ini berarti bahwa *job involvement* yang tinggi akan dapat memotivasi pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat demi menciptakan kesejahteraan bersama.

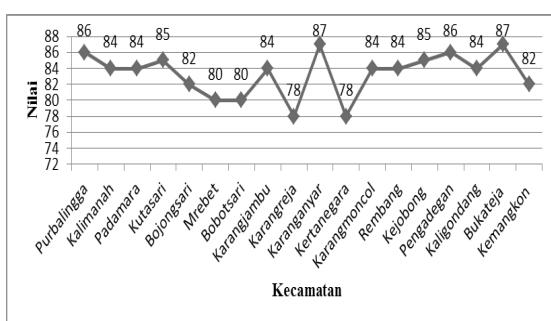
Organisasi pemerintah dalam mencapai kesuksesan dengan melibatkan seluruh Aparatur Sipil Negara tidaklah mudah untuk dilakukan, karena adanya variasi sifat kepribadian yang menyebabkan intensitas *job involvement* yang berbeda (Mahajan, 2015). Liao dan Lee (2009) mengatakan sifat kepribadian manusia bisa menjadi sarana untuk menentukan alasan seseorang untuk terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Mavale dan Narkhede (2017) menunjukkan bahwa semua dimensi *big five personality traits* dapat mempengaruhi *job involvement*. Hal ini berarti *job involvement* sangat tergantung pada sifat kepribadian dan perilaku pegawai. Akan tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agbor dkk. (2013) yang menunjukkan semua dimensi *big five personality traits* tidak berpengaruh pada *job involvement*.

Dengan mengetahui sifat kepribadian pegawai, pimpinan dapat mengetahui sejauh mana pegawai terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diterima serta tugas lain yang diluar deskripsi kerjanya (Chi dkk., 2013). Aparatur Sipil Negara yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan memfokuskan sebagian besar perhatian pada tugas yang membuat pegawai menikmati pekerjaannya dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Rizwan dkk., 2015).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat diketahui *job involvement* merupakan penghubung antara dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Beberapa peneliti telah meneliti hubungan antara dimensi *big five*

*personality traits* dan *job involvement*, tetapi masih jarang peneliti yang menggunakan *job involvement* sebagai mediasi (Omoto dkk., 2011). Omoto dkk. (2011) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan *job involvement* dapat memediasi pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*. Penelitian tersebut dapat membuktikan *job involvement* dapat menjadi mediasi pada pengaruh tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Berikut ini disajikan penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga tahun 2016.



**Gambar 1.** Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga Tahun 2016.

Menurut pihak BKPPD Kabupaten Purbalingga, nilai prestasi kerja Aparatur Sipil Negara kecamatan ditahun 2016 masuk dalam kategori baik menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai. Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan masyarakat yang peneliti temui di kecamatan, peneliti menemukan adanya keluhan dari masyarakat mengenai sikap Aparatur Sipil Negara kecamatan yang kurang baik seperti kurangnya perhatian terhadap masyarakat yang sedang membutuhkan bantuan, sikap kurang ramah yang ditunjukkan dengan tidak menerapkan semboyan 5S (senyum, sapa, salam, sopan, dan santun) kepada masyarakat, kurangnya keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan serta kerlibatan dalam bekerja yang membuat pekerjaan membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan dalam melayani kepentingan masyarakat sehingga membuat kesan yang kurang baik untuk pelayanan publik di kecamatan. Berikut ini disajikan jumlah kritik dan saran dari masyarakat yang berisi ketidakpuasan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan.

**Tabel 1.** Kritik dan Saran dari Masyarakat Tahun 2016

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kecamatan, kritik yang diberikan masyarakat menjadi salah satu bentuk ketidakpuasan masyarakat yang harus diselesaikan oleh pimpinan kecamatan. Tingginya kritik dan saran yang dituliskan masyarakat setelah menerima layanan kecamatan menjadi indikasi masih rendahnya *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Hal ini mencerminkan adanya perilaku yang kurang baik yang diberikan Aparatur Sipil Negara kecamatan terhadap masyarakat sehingga masyarakat kurang mendapatkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan. Dilain sisi, pimpinan kecamatan telah memberikan sangsi kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki perilaku kurang baik, akan tetapi belum ada sangsi tegas yang dapat menyelesaikan masalah tersebut. Jika masalah perilaku yang kurang baik semakin tinggi, maka akan menurunkan kinerja pribadi yang berdampak pada penilaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi dilapangan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara langsung dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation*, dimensi *big five personality traits* pada *job involvement*, *job in-*

volvement pada *Public Service Motivation* dan mengetahui pengaruh secara tidak langsung dimensi big five personality traits pada *Public Service Motivation* melalui *job involvement* sebagai pemediasi.

### Pengembangan Hipotesis

Chalimah dan Sakhowi (2014) mengemukakan 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. Esteve dkk. (2015) berpendapat bahwa dalam organisasi, pegawai yang memiliki *Public Service Motivation* yang tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku prososial, seperti saling membantu sesama pegawai, penuh energi, dan mudah bergaul dengan lingkungan sekitar. Hal ini didukung oleh penelitian Omoto dkk. (2011), Jang (2012), Rahat-ul-Ain dkk. (2013), Callen dkk. (2015), Hamidullah dkk. (2016) dan Witteloostuijin dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H1: *Extraversion* berpengaruh pada PSM.

Pribadi *agreeableness* memiliki hubungan dengan perilaku prososial, seperti memberi bantuan kepada orang lain dan mudah percaya kepada orang lain (Graziano & Tobin, 2009). Beberapa kesamaan *Public Service Motivation* dengan sikap dan perilaku prososial diharapkan terdapat kesesuaian satu sama lain. Hal ini didukung oleh penelitian Omoto dkk. (2011), Jang (2012), Rahat-ul-Ain dkk. (2013), Callen dkk. (2015), Hamidullah dkk. (2016) dan Witteloostuijin dkk. (2017) yang menunjukkan *agreeableness* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H2: *Agreeableness* berpengaruh pada PSM.

Pribadi *neuroticism* digambarkan dengan pegawai yang memiliki masalah dengan emosi yang bersikap negatif, secara emosional pegawai tersebut dikatakan labil (Judge dkk., 2002). Judge dkk. (2002) berpendapat bahwa emosi yang stabil terkait dengan kerjasama antar pegawai, kesuksesan profesional dan kemampuan dalam memimpin. Pegawai dengan emosional yang positif akan lebih merasa tenang, bergairah dan aman sehingga diharapkan dapat memiliki motivasi yang le-

bih untuk melayani kepentingan publik. Hal ini didukung oleh penelitian Callen dkk. (2015) dan Witteloostuijin dkk. (2017) yang menunjukkan *neuroticism* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H3: *Neuroticism* berpengaruh pada PSM

Pegawai yang fokus terhadap tujuannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapainya. Pandey dan Stazyk (2008) berpendapat bahwa terdapat kemungkinan adanya pengaruh pribadi yang teratur, penuh pengendalian diri, ambisius, disiplin dan fokus pada pencapaian tujuan dengan membuat kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati, dan sikap pengorbanan diri. Hal ini didukung oleh Omoto dkk. (2011), Jang (2012), Callen dkk. (2015), Hamidullah dkk. (2016) yang menunjukkan *conscientiousness* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H4: *Conscientiousness* berpengaruh pada PSM

Hamidullah dkk. (2016) berpendapat bahwa pegawai dengan pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra mempunyai ketertarikan dalam proses pembuatan kebijakan publik. Hal ini didukung oleh Hamidullah dkk. (2016) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Omoto dkk. (2011), Jang (2012), Rahat-ul-Ain dkk. (2013), Callen dkk. (2015), Hamidullah dkk. (2016) dan Witteloostuijin dkk. (2017) yang menunjukkan *openness to experience* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H5: *Openness to experience* berpengaruh pada PSM

Menurut Liao dan Lee (2009), pegawai dengan pribadi yang terbuka lebih memiliki interaksi sosial yang tinggi untuk bereaksi cepat terhadap permintaan pelanggan, sehingga menghasilkan kepuasan pelanggan. Peningkatan *job involvement* dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sunguh-sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan (Utami & Palupiningdyah, 2016).

Smithikrai (2007) menemukan adanya hubungan antara pribadi yang terbuka dalam

menentukan keberhasilan pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan kontak interpersonal. Hal ini didukung oleh Liao dan Lee (2009), Eswara dkk. (2011), Omoto dkk. (2011), dan Mavale dan Narkhede (2017) yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh signifikan pada *job involvement*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H6: *Extraversion* berpengaruh pada *job involvement*.

Pribadi yang ramah dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kerjasama, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Barrick & Mount, 1991). Dikatakan lebih lanjut bahwa ketika karyawan berinteraksi dan bekerja sama dengan karyawan lain, karyawan tersebut akan dapat meningkatkan efisiensi kerjanya. Hal ini didukung oleh Eric dkk. (2008), Liao dan Lee (2009), Eswaran dkk. (2011), Omoto dkk. (2011), Mavale dan Nerkhade (2017) yang menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh signifikan pada *job involvement*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H7: *Agreeableness* berpengaruh pada *job involvement*.

Pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang tinggi dapat dilihat pada pegawai yang mudah depresi, mudah tegang, mudah khawatir, pemurung dan mudah gugup, sedangkan pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang rendah merupakan keterbalikan dari ketidakstabilan emosi yang tinggi (John & Srivastava, 1999). Menurut Agbor dkk. (2013) pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi tidak terkait dengan keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan. Hal ini didukung oleh Eric dkk. (2008), Mavale dan Nerkhade (2017) yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh signifikan pada *job involvement*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H8: *Neuroticism* berpengaruh pada *job involvement*.

Burch dan Anderson (2004) menemukan pegawai yang memiliki pribadi dengan ketelitian tinggi akan menunjukkan sikap altruistik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Eric dkk. (2008), Liao dan Lee (2009), Omoto dkk. (2011), Mavale dan Nerkhade (2017) menemukan hasil bahwa pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain dapat berpengaruh pada ke-

terlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan.

H9: *Conscientiousness* berpengaruh pada *job involvement*.

Pribadi yang terbuka terhadap pengalaman memberikan kesan kepada individu mengenai daya tarik yang dimiliki dalam menciptakan ide-ide baru (Niehoff, 2006). Pegawai dengan sifat keterbukaan terhadap pengalaman akan membedakan perkerjaan yang dianggapnya penting untuk dapat mencari metode penyelesaian pekerjaan yang dapat memaksimalkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Liao & Lee, 2009). Hal ini didukung oleh Liao dan Lee (2009), Omoto dkk. (2011), Mavale dan Nerkhade (2017) yang menunjukkan bahwa *openness to experience* berpengaruh signifikan pada *job involvement*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H10: *Openness to experience* berpengaruh pada *job involvement*.

Pentingnya pekerjaan bagi pegawai akan menentukan tingkat ketertarikan pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya. Liao dan Lee (2009) berpendapat bahwa pegawai yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan tampak menikmati proses yang ada sehingga menimbulkan kepuasan yang bisa didapatkan dari melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hal ini didukung oleh Kim dkk. (2015) dan Omoto dkk. (2011) yang menunjukkan *job involvement* berpengaruh signifikan pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H11: *Job Involvement* pada PSM

Pribadi yang terbuka sangat diperlukan dalam proses pelayanan publik, karena dengan pribadi ini akan mampu memberikan kepuasan emosional kepada penerima layanan. Selain itu, dengan sifat penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, dan suka bergaul akan lebih mudah untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Liao & Lee, 2009; Eswaran dkk., 2011; Mavale & Narkhede, 2017). Hal ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *extraversion* pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H12: *Extraversion* berpengaruh pada PSM melalui *Job Involvement* sebagai pemediasi.

Pegawai dengan pribadi yang ramah digambarkan dengan pegawai yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama akan disukai oleh banyak orang sehingga memunculkan motivasi tersendiri untuk pegawai dalam meningkatkan proses pelayanan untuk kepentingan publik (Omoto dkk., 2011; Jang, 2012; Rahat-ul-Ain dkk., 2013; Callen dkk., 2015; Hamidullah dkk., 2016; Witteloostuijn dkk., 2017). Selain itu, pegawai dengan sifat yang suka menolong, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan suka bekerjasama akan lebih mudah ikut serta dalam penyelesaikan pekerjaan, terutama pekerjaan yang menyangkut hubungan dengan pihak luar organisasi (Eric dkk., 2008; Liao & Lie, 2009; Eswaran dkk., 2011; Mavale & Narkhede, 2017). Pegawai yang ikut serta dalam proses menyelesaikan pekerjaan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga pegawai akan secara otomatis dapat meningkatkan motivasinya dalam melayani kepentingan publik (Kim dkk., 2015). Hal ini didukung oleh Omoto dkk. (2011). bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *agreeableness* pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H13: *Agreeableness* berpengaruh pada PSM melalui *Job Involvement* sebagai pemediasi.

Sifat pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang rendah lebih tepat digunakan dalam dunia kerja, karena pegawai dengan ketidakstabilan emosi yang rendah akan cenderung tenang dalam menghadapi masalah yang mengkhawatirkan (McCrae & Costa, 2006). Pegawai yang pandai mengelola emosi akan dapat menciptakan motivasi pelayanan publik tersendiri dalam melayani kepentingan masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi dapat mempengaruhi *Public Service Motivation* (Callen dkk., 2015; Witteloostuijn dkk., 2017). Selain itu, pegawai dengan pribadi yang memiliki ketidakstabilan emosi yang rendah sering diikutsertakan dalam berbagai pekerjaan, karena dianggap mampu untuk bisa mengendalikan emosi dalam proses penyelesaian tugas. Hal ini didukung oleh Omoto dkk. (2011). bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *neuroticism* pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H14: *Neuroticism* berpengaruh pada PSM melalui *Job Involvement* sebagai pemediasi

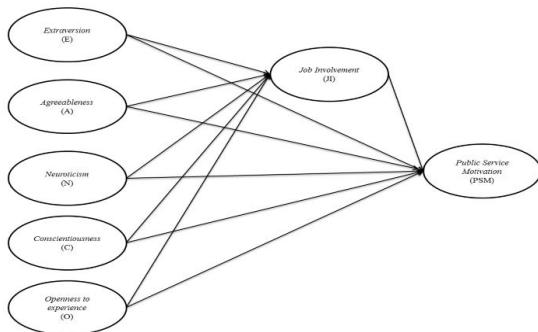
Pribadi yang teliti akan mempu memberikan pegawai dorongan untuk mencapai ke-

puasan emosional dalam bekerja (Jang, 2012; Hamidullah 2016). Pegawai yang mempunyai pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain akan diikutsertakan dalam setiap proses pekerjaan untuk tujuan meminimalisir kesalahan yang dibuat. Keikutsertaan pegawai yang memiliki pribadi yang teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai, melakukan segala sesuatu dengan efisien, suka membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain akan membuat pegawai merasa termotivasi untuk dapat meningkatkan pelayanan yang menjadi salah satu tujuan pegawai dalam bekerja (Kim dkk., 2015). Omoto dkk. (2011) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H15: *Conscientiousness* berpengaruh pada PSM melalui *Job Involvement* sebagai pemediasi.

Adanya keikutsertaan pegawai dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan memiliki pengaruh terhadap motivasi yang dimiliki pegawai. Pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal-hal baru, berpengalaman, mencoba ide-ide baru, serta memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra akan dapat menunjukkan sejauh mana pegawai yang memiliki dorongan untuk dapat berkontribusi dalam pekerjaan (Eswaran, 2011). Sedangkan pegawai yang mempunyai *job involvement* yang tinggi akan cenderung memiliki sikap altruisme dalam proses penyelesaian tugas, sehingga pegawai akan mampu meningkatkan motivasinya di tempat kerja. Pada akhirnya, dengan adanya *job involvement* akan dapat meningkatkan *Public Service Motivation* yang ada di kalangan Aparatur Sipil Negara (Kim dkk., 2015). Omoto dkk. (2011) dalam penelitiannya di pemerintahan Nigeria menemukan bahwa *job involvement* dapat memediasi pengaruh *openness to experience* pada *Public Service Motivation*. Penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa *job involvement* erja dapat menjadi mediasi pada pengaruh tersebut. Berdasarkan pengembangan tersebut maka ditarik Hipotesis sebagai berikut.

H16: *Openness to experience* berpengaruh pada PSM melalui *job involvement* sebagai pemediasi

**Gambar 1.** Model Penelitian**METODE**

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

Variabel penelitian meliputi *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* sebagai variabel independent dengan menggunakan indikator John dan Srivastava (1999), *Public Service Motivation* sebagai variabel dependent menggunakan indikator Parry dan Wise (1990) dan *job involvement* sebagai variabel mediasi dengan menggunakan indikator Kunango (1982).

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini melibatkan 30 responden dengan kriteria penilaian uji validitas apabila  $\text{sig. hitung} < \alpha (0.05)$ , maka pernyataan valid dan apabila  $\text{sig. hitung} > \alpha (0.05)$ , maka pernyataan tidak valid. Berdasarkan perhitungan uji validitas menggunakan SPSS versi 21 dapat diketahui variabel *Public Service Motivation* dari 17 pernyataan, *extraversion* dari 8 pernyataan, *agreeableness* dari 9 pernyataan, *neuroticism* dari 8 pernyataan, *conscientiousness* dari 9 pernyataan, *openness to experience* dari 10 pernyataan dan *job involvement* dari 10 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai  $\text{sig. hitung} < \alpha (0.05)$ .

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas item pernyataan menggunakan SPSS versi 21 ditampilkan pada Tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Syarat	Kriteria
PSM	.897	> .70	Reliabel
E	.831	> .70	Reliabel
A	.840	> .70	Reliabel
N	.921	> .70	Reliabel
C	.868	> .70	Reliabel
O	.927	> .70	Reliabel
JI	.878	> .70	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel  $> 0.70$  maka seluruh instumen penelitian dinyatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif Responden**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 115 atau 77%. Berdasarkan usia paling banyak berusia 48-51 tahun yaitu 27% dari jumlah responden. Untuk pendidikan sebagian besar pendidikan terakhir responden yaitu pada S1 yaitu 55%.

**Analisis Deskriptif Jawaban Responden**

Berikut ini hasil analisis deskriptif jawaban responden masing-masing variabel.

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Public Service Motivation*

Indikator	Indeks	Kriteria
Ketertarikan untuk membuat kebijakan publik	59.20	Sedang
Tanggung jawab atas kepentingan publik	73.70	Tinggi
Sympati	71.69	Tinggi
Sikap pengorbanan diri	67.50	Sedang
Rata-Rata	68.02	Sedang

**Tabel 3.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Extraversion*

<b>Indikator</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Pribadi yang cerewet	64.07	Sedang
Pribadi yang penuh energi	74.67	Tinggi
Pribadi yang memiliki antusias tinggi	76.70	Tinggi
Pribadi yang tegas	65.07	Sedang
Pribadi yang terbuka dan suka bergaul	76.73	Tinggi
Rata-Rata	71.36	Tinggi

**Tabel 4.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Agreeableness*

<b>Indikator</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Pribadi yang suka menolong dan tifak egois	70.87	Tinggi
Pribadi yang pemaaf	76.80	Tinggi
Pribadi yang percaya kepada orang lain	68.00	Sedang
Pribadi yang perhatian dan baik pada semua orang	76.47	Tinggi
Pribadi yang suka bekerjasama	78.80	Tinggi
Rata-Rata	74.19	Tinggi

**Tabel 5.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Neuroticism*

<b>Indikator</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Pribadi yang mudah depresi dan sedih	49.00	Sedang
Pribadi yang dapat tegang	59.60	Sedang
Pribadi yang mudah khawatir	60.13	Sedang
Pribadi yang pemurung	50.07	Sedang
Pribadi yang dapat gugup dengan mudah	54.13	Sedang
Rata-Rata	54.59	Sedang

**Tabel 6.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Conscientiousness*

<b>Indikator</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Pribadi yang bekerja secara teliti	75.13	Tinggi
Pribadi yang handal	62.80	Sedang
Pribadi yang mengerjakan tugas sampai selesai	75.27	Tinggi
Pribadi yang melakukan segala sesuatu dengan efisien	75.60	Tinggi
Pribadi yang suka membuat rencana dan merealisasikan dengan orang lain	70.93	Tinggi
Rata-Rata	71.95	Tinggi

**Tabel 7.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Openness to experience*

<b>Indikator</b>	<b>Indeks</b>	<b>Kriteria</b>
Pribadi yang inisiatif	73.87	Tinggi
Pribadi yang serba ingin tahu	70.40	Tinggi
Pribadi yang memiliki pemikiran yang kritis	67.33	Sedang
Pribadi yang imajinatif	68.13	Sedang
Pribadi yang menciptakan hal-hal baru	66.80	Sedang
Pribadi yang berpengalaman	68.00	Sedang
Pribadi yang mencoba ide baru	60.93	Sedang
Pribadi yang memiliki ketrampilan dalam bidang seni, musik dan sastra	56.27	Sedang
Rata-Rata	66.47	Sedang

**Tabel 8.** Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel *Job Involvement*

Indikator	Indeks	Kriteria
Ketributuhan menjadi hal yang penting dalam hidup	65.3	Sedang
Pekerjaan menjadi identitas diri	68.18	Sedang
Keterikatan antara diri dan pekerjaan	63.73	Sedang
Rata-Rata	65.81	Sedang

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Tot_PSM
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	58.03
	Std. Deviation	9.202
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.508

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Hasil uji normalitas diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.822 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.508 > 0.05 yang berarti data residual terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	FIV
Constant		
E	.455	2.198
A	.480	2.084
N	.788	1.269
C	.436	2.292
O	.451	2.216
JI	.471	2.124

Dependent Variabel: PSM

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa seluruh nilai Tolerance > 0.010 dan nilai FIV > 1.000. Sehingga dapat dikatakan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) adalah sebagai berikut.

**Tabel 10.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
Constant	2.238	.027
E	.836	.404
A	-.022	.983
N	-1.700	.091
C	-.106	.916
O	-1.474	.143
JI	1.435	.135

Dependent Variabel: ABS\_RES1

Berdasarkan Tabel 10. Dapat dilihat nilai keseluruhan tidak signifikan atau > 0.050 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) menggunakan SPSS versi 21

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig.	Syarat	Hasil
H1	.012	< .05	Diterima
H2	.009	< .05	Diterima
H3	.006	< .05	Diterima
H4	.003	< .05	Diterima
H5	.018	< .05	Diterima
H6	.023	< .05	Diterima
H7	.035	< .05	Diterima
H8	.001	< .05	Diterima
H9	.019	< .05	Diterima
H10	.019	< .05	Diterima
H11	.012	< .05	Diterima

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa H1 diterima dengan sig. hitung 0.012 < 0.05, yaitu adanya pengaruh *extraversion* pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika Aparatur Sipil Negara kecamatan memiliki kepribadian *extraversion* yang tinggi, maka dapat memberikan pengaruh

positif pada *Public Service Motivation*, yaitu memiliki kepribadian suka bicara, penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, terbuka dan suka bergaul. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Jang, 2012; Rahat-ul-Ain dkk., 2013; Callen dkk., 2015; Hamidullah dkk., 2016; Witteloostuijn dkk., 2017).

H2 diterima dengan sig. hitung  $0.009 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *agreeableness* pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi suka menolong dan tidak egois, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan baik kepada semua orang, serta suka bekerjasama dapat menciptakan motivasi tersendiri dalam melayani kepentingan publik. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Jang, 2012; Rahat-ul-Ain dkk., 2013; Callen dkk., 2015; Hamidullah dkk., 2016; Witteloostuijn dkk., 2017).

H3 diterima dengan sig. hitung  $0.006 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *neuroticism* pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi *neuroticism* yang tinggi, maka mereka akan memberikan pengaruh negatif pada *Public Service Motivation*, yaitu munculnya pribadi yang mudah depresi dan sedih, dapat tegang, mudah khawatir, pemurung, dan dapat gugup dengan mudah. Sedangkan *neuroticism* yang rendah akan dapat meningkatkan *Public Service Motivation*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Callen dkk., 2015 & Witteloostuijn dkk., 2017). Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Jang (2012), Rahat-ul-Ain dkk. (2013) dan Hamidullah dkk. (2016) menghasilkan hasil yang berlawanan.

H4 diterima dengan sig. hitung  $0.003 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi yang bekerja secara teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai dengan efisien dan membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain akan dapat menciptakan ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan pengorbanan diri. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *conscientiousness*

berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Jang 2012; Callen dkk., 2015 & Hamidullah dkk.. 2016). Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahat-ul-Ain dkk. (2013) dan Witteloostuijin dkk. (2017) menghasilkan hasil yang berlawanan.

H5 diterima dengan sig. hitung  $0.018 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *opennes to experience* pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi *opennes to experience* yang tinggi, maka mereka akan memberikan pengaruh positif pada *Public Service Motivation*, yaitu seperti memiliki pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal baru berpengalaman, mencoba ide baru dan memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra yang dapat meningkatkan *Public Service Motivation*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *opennes to experience* berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Jang 2012; Rahat-ul-Ain dkk., 2013; Callen dkk., 2015; Hamidullah dkk., 2016; Witteloostuijin dkk., 2017).

H6 diterima dengan sig. hitung  $0.023 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *extraversion* pada *job involvement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika Aparatur Sipil Negara kecamatan memiliki kepribadian *extraversion* yang tinggi, maka dapat memberikan pengaruh positif pada *job involvement*, yaitu memiliki kepribadian suka bicara, penuh energi, memiliki antusias yang tinggi, tegas, terbuka dan suka bergaul. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh pada *job involvement* (Liao & Lee, 2009; Eswaran dkk., 2011; Mavale & Nerkhede, 2017). Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbor dkk. (2013).

H7 diterima dengan sig. hitung  $0.035 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *agreeableness* pada *job involvement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi suka menolong dan tidak egois, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan baik kepada semua orang, serta suka bekerjasama dapat membentuk perasaan royal karena telah memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *agreeableness* berpengaruh pada *job involvement* (Eric dkk., 2008; Liao & Lee, 2009; Eswaran dkk., 2011; Mavale & Nerkhede, 2017). Namun, hasil penelitian ini berlawanan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbor dkk. (2013).

H8 diterima dengan sig. hitung  $0.001 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *neuroticism* pada *job involvement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi *neuroticism* yang tinggi, maka mereka akan memberikan pengaruh negatif pada *job involvement*, yaitu munculnya pribadi yang mudah depresi dan sedih, dapat tegang, mudah khawatir, pemurung, dan dapat gugup dengan mudah. Sedangkan *neuroticism* yang rendah akan dapat meningkatkan *job involvement*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh pada *job involvement* (Eric dkk., 2008 & Mavale & Nerkhede, 2017).

H9 diterima dengan sig. hitung  $0.019 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *conscientiousness* pada *job involvement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi yang bekerja secara teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai dengan efisien dan membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain akan dapat merasakan keterlibatan kerja menjadi hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dan pekerjaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh pada *job involvement* (Eric dkk., 2008; Liao & Lee, 2009 & Mavale & Nerkhede, 2017). Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Eswaran dkk. (2011), dan Agbor dkk. (2013).

H10 diterima dengan sig. hitung  $0.019 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh *opennes to experience* pada *job involvement*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki pribadi *opennes to experience* yang tinggi, maka mereka akan memberikan pengaruh positif pada *Public Service Motivation*, yaitu seperti memiliki pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal baru berpengalaman, mencoba ide baru dan memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik dan sastra yang dapat meningkatkan *job involvement*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *opennes to experience* berpengaruh pada *job involvement* (Liao & Lee, 2009 & Mavale & Nerkhede, 2017). Akan tetapi hasil penelitian ini berlawanan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Eri dkk. (2008), Eswaran dkk. (2011), dan Agbor dkk. (2013).

H11 diterima dengan sig. hitung  $0.012 < 0.05$ , yaitu adanya pengaruh keterlibatan kerja pada *Public Service Motivation*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika Aparatur Sipil Negara kecamatan memiliki *job involvement* yang tinggi, maka dapat memberikan pengaruh positif pada *Public Service Motivation*, yaitu merasa keterlibatan kerja merupakan hal yang penting dalam hidup, pekerjaan menjadi identitas diri dan keterikatan antara diri dan pekerjaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *extraversion* berpengaruh pada *Public Service Motivation* (Kim dkk., 2015).

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berikut ini hasil analisis Uji t dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menggunakan SPSS versi 21.

**Tabel 12.** Uji t Regresi 1

Model	Beta	t	Sig.
<b>Constant</b>		.340	.734
E	.180	2.559	.012
A	.181	2.648	.009
N	.150	2.815	.006
C	.220	3.057	.003
O	.169	2.400	.018
JI	.176	2.545	.012

Dependent Variabel: PSM

**Tabel 13.** Uji t Regresi 1

Model	Beta	t	Sig.
<b>Constant</b>		.868	.387
E	.191	2.298	.023
A	.173	2.125	.035
N	.207	3.335	.001
C	.202	2.381	.019
O	.198	2.377	.019

Dependent Variabel: PSM

Berdasarkan Tabel 12. dan Tabel 13. dapat disimpulkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh *extaversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *openness to experience* pada *Public Service Motivation* dengan *job involvement* sebagai variabel mediasi sebagai berikut.

**Tabel 14.** Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penelitian

No.	Var.	Pengaruh	Job Involvement	Public Service Motivation	Total
1.	E	L	-	.180	.180
		TL	.191	.176	.034
		Total Pengaruh Tidak Langsung		.214	
2.	A	L	-	.181	.181
		TL	.173	.176	.030
		Total Pengaruh Tidak Langsung		.211	
3.	N	L	-	.150	.150
		TL	.207	.176	.036
		Total Pengaruh Tidak Langsung		.186	
4.	C	L	-	.220	.220
		TL	.202	.176	.035
		Total Pengaruh Tidak Langsung		.255	
5.	O	L	-	.169	.169
		TL	.198	.176	.035
		Total Pengaruh Tidak Langsung		.204	
6.	JI	L	-	.176	.035

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *extraversion* pada *Public Service Motivation*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0.214) > nilai pengaruh langsung (0.180) atau H12 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pribadi yang mudah depresi dan sedih, dapat tegang, mudah khawatir, pemurung, dan dapat gugup dengan mudah dapat menurunkan *job involvement*. Dengan adanya *job involvement* yang rendah akan dapat menurunkan tingkat ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan rasa pengorbanan diri. Hasil penelitian ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) yang menyatakan bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *extraversion* pada *Public Service Motivation*.

Selain itu, dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *agreeableness* pada *Public Service Motivation*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0.211) > nilai pengaruh langsung (0.181) atau H13 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pribadi suka menolong dan tidak egois, pemaaf, percaya kepada orang lain, perhatian dan baik kepada semua orang, serta suka bekerjasama dapat meningkatkan *job involvement*. Dengan adanya *job involvement*

akan dapat lebih memiliki ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan rasa pengorbanan diri. Hasil penelitian ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) yang menyatakan bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *agreeableness* pada *Public Service Motivation*.

Selanjutnya, dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *neuroticism* pada *Public Service Motivation*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0.186) > nilai pengaruh langsung (0.150) atau H14 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pribadi yang mudah depresi dan sedih, dapat tegang, mudah khawatir, pemurung, dan dapat gugup dengan mudah dapat menurunkan *job involvement*. Dengan adanya *job involvement* yang rendah akan dapat menurunkan tingkat ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan rasa pengorbanan diri. Hasil penelitian ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) yang menyatakan bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *neuroticism* pada *Public Service Motivation*.

Lalu, dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0.255) > nilai pengaruh langsung (0.220) atau H15 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pribadi yang bekerja secara teliti, handal, mengerjakan tugas sampai selesai dengan efisien dan membuat rencana serta merealisasikannya dengan orang lain dapat meningkatkan *job involvement*. Dengan adanya *job involvement* akan dapat lebih memiliki ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan rasa pengorbanan diri. Hasil penelitian ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) yang menyatakan bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*.

Selain itu, dapat diketahui bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *openness to experience* pada *Public Service Motivation*. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung (0.204) > nilai pengaruh langsung (0.169) atau H16 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memiliki pribadi yang inisiatif, serba ingin tahu, memiliki pemikiran yang kritis, imajinatif, menciptakan hal baru berpengalaman, mencoba ide baru dan memiliki keterampilan dalam bidang seni, musik

dan sastra dapat meningkatkan *job involvement*. Dengan adanya *job involvement* akan dapat lebih memiliki ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, tanggung jawab atas kepentingan publik, simpati dan rasa pengorbanan diri. Hasil penelitian ini didukung oleh Omoto dkk. (2011) yang menyatakan bahwa *job involvement* memediasi hubungan pengaruh *conscientiousness* pada *Public Service Motivation*.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi *big five personality traits* berpengaruh pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. Dimensi *Big five personality* berpengaruh pada *job involvement* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. *Job involvement* berpengaruh pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga. *Job involvement* memediasi pengaruh dimensi *big five personality traits* pada *Public Service Motivation* Aparatur Sipil Negara kecamatan di Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dari penelitian ini yaitu penelitian mendatang diharapkan melakukan penelitian dengan model yang sama dengan multi objek dan penambahan variabel mediasi yang lainnya. Pegawai kecamatan diharapkan mampu merubah sikap yang kurang baik dalam proses pelayanan demi menciptakan kepuasan bagi masyarakat yang dapat dilakukan dengan mengoptimalkan sifat kepribadian yang dimiliki. Pimpinan kecamatan perlu membuat sangsi yang tegas bagi Aparatur Sipil Negara kecamatan yang memiliki sikap kurang baik dan pemimpin juga dapat membuat lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan kepribadian Aparatur Sipil Negara kecamatan serta melibatkan pegawai dalam berbagai acara.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti pengambilan responden hanya pada Aparatur Sipil Negara kecamatan, sehingga perlu untuk menggeneralisasi hasil penelitian ini dengan melakukan penelitian diberbagai tingkatan pemerintahan yang memiliki karakteristik pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini juga masih bersifat self report menggunakan kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel penelitian yang berkaitan dengan antecedent *Public Service Motivation* untuk mengetahui pengaruh yang dapat diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbor, N. S. D., Nwankeo, D. B. E., Iroegbu, D. M., Obi, T. C & Agu, S. A. 2013. The Big Five Personality Traits and Job Involvement: An Investigation of University Lecturers in South Eastern Nigeria. *Science Repository Psychology*. 4 (40): 1-11.
- Bachtiar, D. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 1 (1).
- Barrick, M. R & Mount, M. K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personal Psychology*. 44 (1): 1-26
- Burch, G. S. J & Andersen, N. 2004. Measuring Person-Team Fit : Development and Validation of the Team Selection Inventory. *Journal Of Managerial Psychology*. 19: 406-426.
- Callen, M., Gulzar, S., Hasanain, A., Khan, Y & Rezaee, A. 2015. Personalities and Public Sector Performance : Evidence from a Health Experiment in Pakistan Faculty. *HKS Faculty Research Working Paper Series*. 15 (23): 1-74.
- Chalimah & Sakhowi, A. 2014. Implementasi Dual Identity Anggota Koperasi sebagai Wujud Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (1): 90-99.
- Ekmekci, A. K. 2011. A Study On Involvement and Commitment of Employees in Turkey. *Public Administration and Policy Research*. 3 (3): 68-73.
- Eric, D & Toshiba. 2008. Big Five Personality Traits and Job Performance The Mediating Effect of Job Attitude. *Journal Psychology*. 102 (9): 87-100.
- Esteve, M., Urbig, D., Witteloostuijn, A. V & Boyne, G. 2015. Prosocial Behavior and Public Service Motivation. *Public Administration Review*. 20 (1): 1.
- Eswaran, S., Islam, M. A & Yusuf, D. H. M. 2011. A Study of the Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Job Involvement in a Foreign Based Financial Institution in Penang. *International Business Research*. 4 (4): 164.
- Graziano, W. G & Tobin, R. M. 2009. Agreeableness. *Handbook of Individu Differences in Sosial Behavior*. Edited by Mark R. Leary and Rich H. Hoyle. 46-61. New York: Guilford.
- Hamidullah, M. F., Ryzin, G. G. Van, Li, H., Hamidullah, M. F., Ryzin, G. G. Van & Li, H. 2016. The Agreeable Bureaucrat: Personality and PSM. *International Journal of Public Sector Management*. 29 (6): 581-595.
- Jang, C.-L. 2012. The Effect of Personality Traits on Public Service Motivation: Evidence from Taiwan. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 40 (5): 725-733.
- Kim, T., Henderson, A. C & Eom, T. H. 2015. At The Front Line: Examining The Effects of Perceived Job Significance, Employee Commitment and Job Involvement on Public Service Motivation. *International Review of Administrative Sciences*. 1 (2): 15.

- Liao, C & Lee, C. 2009. An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *Economics and Management*. 3 (1): 22–36.
- Mahajan, K. M. 2015. An Empirical Study of Job Involvement and Personality Traits. *Scientific Research*. 4 (1): 56–58.
- Mavale, S. M & Narkhede, P. D. 2017. Exploring Impact of Personality Traits On Employee Job Involvement—An Overview. *Management Research*. 5 (1): 160–166.
- McCrae, R. R & Costa, P. T. 2006. *Personality in Adulthood, A Five Factor Theory Perspective*. New York: The Guilford Pres. 158.
- Mustapa, A. N & Mahmood, R. 2016. The Effects of Public Service Motivation on Job Performance : Myth or Reality ?. *Public Administration Research and Theory*. 7 (1): 56–62.
- Nahdluddin, M & Maftukhah, I. 2105. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 4 (3).
- Niehoff, B. P. 2006. Personality Predictors of Participation as a Mentor. *Career Development International*. 11 (4): 321-333.
- Omoto, A. M., Snyder, M & Hackett, J. D. 2011. Personality and Public Service Motivation: The mediating effect of job involvement. *Journal of Personality*. 6 (78): 1703-1734.
- Pandey, S. K & Stazyk, E. C. 2008. Antecedent and Correlates of Public Service Motivation. *Motivation in Public Management: The call of public service*. 101-117.
- Pratama, D. A., Pali, M & Nurcahyo, F. A. 2012. Pengaruh Kepribadian Berdasarkan *The Big Five Personality* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Gema Aktualita*. 1 (1): 57–67.
- Rahat-ul-Ain, Jadoon, N., Jadoon, Z. I & Paul, Z. 2013. Public Service Motivation and the Big Five Personality Traits: The Case of Provincial Services of Pakistan. *Research (Humanities)*. 6 (1): 91–114.
- Rainey, H. G & Steinbauer, P. 1999. Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Public Administration Research and Theory*. 9 (1): 1–32.
- Rizwan, M., Khan, Dil, J & Saboor, F. 2015. Relationship of Job Involvement with Employee Performance: Moderating Role of Attitude. *Business and Management*. 3 (8): 76–86.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta:Salemba Empat. p.84.
- Saputra, V. D & Yuniawan, A. 2012. Kepribadian Dosen yang Berpengaruh terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (3).
- Smithikrai, C. 2007. Personality Traits and Job Success: An Investigation in a Thai Sample. *International Journal of Selection and Assessment*. 1 (15): 134-138.
- Subiaktono. 2013. Pengaruh *Personality Traits* terhadap Perencanaan Keuangan Keluarga. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (4).
- Utami, R. M & Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analisis Journal*. 5 (4): 362–374.
- Witteloostijn, A. Van, Esteve, M & Boyne, G. 2017. Public Sector Motivation Ad Fonts: Personality Traits as Antecedents of the Motivation to Serve the Public Interest. *Public Administration Research and Theory*. 27 (1): 20–35.