



Analisis *Big Five Personality* Terhadap Keterlibatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado

Meike Endang Hartati

Dosen Universitas Negeri Manado

Abstract

Received: 2 Desember 2025
Revised: 12 Desember 2025
Accepted: 22 Desember 2025

This study aims to analyze the influence of the Big Five personality traits on work engagement among Civil Servants (ASN) in Manado City. The study used a quantitative approach with a descriptive survey design and cross-sectional method. The study sample consisted of 127 ASN selected using a non-probability sampling technique with a convenience sampling method. Data were collected through a Likert scale questionnaire to measure the five dimensions of the Big Five personality traits and work engagement. Data analysis was performed using simple linear regression with the help of SPSS 25 for Windows. The results showed that the dimensions of conscientiousness and neuroticism had a significant effect on ASN work engagement. In contrast, extraversion, agreeableness, and openness to experience did not show a significant effect. Overall, the contribution of personality to work engagement is relatively small, so other factors outside of personality are suspected to be more dominant in influencing ASN work engagement.

Keywords: Job Engagement, Big Five Personality, Civil Servants

(*) Corresponding Author: meikeendang@gmail.com

How to Cite: Hartati, M. (2025). Analisis Big Five Personality Terhadap Keterlibatan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(12.D), 375-384. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13558>

INTRODUCTION

Instansi pemerintah memerlukan peran dan keterlibatan pegawai yang tinggi dalam organisasi karena keterlibatan pegawai sangat menentukan tercapainya suatu tujuan organisasi. Sesuai dengan peranan dari pegawai, maka di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas-tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Banyak riset menunjukkan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan memberikan berbagai peluang organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Alessandri et al, 2015). Berbagai riset menunjukkan setiap karyawan memiliki level keterlibatan kerja yang berbeda di waktu yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi secara akumulasi pencapaian visi dan misi serta keberlangsungan hidup organisasi (Angelia & Puri Astiti, 2020). Keterlibatan kerja (*work engaged*) berfokus pada sisi positif



sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas psikologis seseorang, yang diukur, dikembangkan, dan diolah secara efektif serta efisien untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Menurut Saleh dan Hosek (dalam Luthans, 2005), keterlibatan kerja merupakan konsep yang kompleks berdasarkan aspek kognitif, aspek tindakan dan aspek perasaan. Hal tersebut di tandai dengan adanya (1) Pekerjaan adalah minat hidup yang utama, dimana keterlibatan kerja dalam pekerjaan akan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan yang menonjol individu. Dimana kebutuhan yang menonjol dipersepsikan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga dan pikirannya untuk pekerjaannya. (2) Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, partisipasi aktif dapat terjadi apabila individu diberikan kesempatan untuk memberikan ide, membuat keputusan, kesempatan belajar, menunjukkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja sehingga ketika kebebasan seperti ini berkecukupan maka akan memberikan pengaruh terhadap rasa berharga pada dirinya. (3) Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya, dimana performa mempengaruhi harga diri, dimana usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi harga diri atau rasa keberhargaan diri individu. Hal tersebut dapat diketahui dengan seberapa sering individu memikirkan pekerjaan yang belum selesai. (4) Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya, dimana keterlibatan individu dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsep dirinya. Hal ini terlihat dari seseorang yang memiliki prinsip dan unjuk kerjanya yang konsisten dengan kemampuannya.

Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepribadian, dimana tinggi rendahnya keterlibatan kerja pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya tergantung dari kepribadian dari pegawai ASN itu sendiri. Menurut Phares (dalam Alwisol, 2010) kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan yang lain dan tidak berubah dalam lintas waktu dan situasi. Aparatur Sipil Negeri yang ada di Kota Manado diharapkan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya akan tetapi berdasarkan observasi dan dari beberapa hasil penelitian ditemukan bahwa banyak ASN belum memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Tinggi rendahnya keterlibatan kerja ASN tergantung kepribadiannya. Penelitian ini menekankan pendekatan *big five personality* yang memungkinkan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja ASN.

Pendekatan *Big Five Personality* merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian individu melalui trait yang terdiri dari lima aspek kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Trait trait dalam Big five Personality adalah extraversion, agreeableness, neuroticism, openness, dan conscientiousness. Faktor-faktor (*trait*) tersebut memiliki suatu dasar biologis. Perbedaan perilaku yang terkait dengan big five personality ditentukan juga oleh pengaruh genetik dari struktur saraf, cairan otak, dan sebagainya. (Costa & McCrae dalam Pervin, 2012).

Terdapat lima dimensi yang membentuk kepribadian. Pada penelitian ini akan melihat masing-masing dari lima dimensi *big five* (Costa & McCrae, 1985, dalam Feist & Feist, 2009), yaitu: (1) *Openness to Experience* (keterbukaan terhadap pengalaman), dimana dalam dimensi *openness to experience* membedakan individu yang memilih keragaman dengan orang yang mempunyai kebutuhan akhir yang sempurna. Individu yang terus menerus berusaha mendapatkan pengalaman yang berbeda serta bermacam-macam cenderung memiliki skor tinggi pada *openness to experience* (Feist & Feist, 2009). Di sisi lain, orang yang memiliki *openness to experience* cenderung memiliki hubungan dalam interaksi sosial yang baik, dan orang-orang ini cenderung lebih menyukai melakukan suatu

hal dengan orang yang memiliki pikiran sama (Pervin & John, 2001). Individu dengan nilai tinggi keterbukaannya biasanya memiliki rasa penuh penasarannya, imajinasi aktif, terbuka, serta lebih memiliki variasi. Sebaliknya, individu dengan nilai rendah biasanya tradisional, tidak angkuh, dan tidak memiliki rasa tidak puas terhadap sesuatu (Feist & Feist, 2009). (2) *Conscientiousness* (kesadaran) dimana individu dengan dimensi *conscientiousness* adalah individu yang memiliki disiplin diri, memfokuskan pencapaian, terkontrol, teratur, serta terorganisasi (Feist & Feist, 2009). Serupa dengan pernyataan tersebut, Shiota dan Kalat (2010) menambahkan bahwa individu yang memiliki kesadaran merupakan individu yang memiliki konsistensi, ketetapan, pandangan ke depan, memiliki kedewasaan, dan disiplin diri. Pada individu dalam dimensi *conscientiousness* yang memiliki skor tinggi biasanya cenderung berhati-hati, *on time*, serta bekerja keras. Sebaliknya, individu dengan *conscientiousness* skor rendah merupakan individu yang ceroboh, pemalas, tidak suka keteraturan, tidak mempunyai tujuan, serta mudah menyerah saat menjumpai keadaan yang sulit atau ketika mengerjakan sesuatu (Feist & Feist, 2009). Dimensi ini memiliki pengaruh yang besar dalam lingkup hubungan interpersonal (John & Srivastava, 1999). (3) *Extraversion* (*ekstraversi*) dimana dalam dimensi *extraversion* menggambarkan individu yang mencari kegembiraan, aktivitas, dan emosi positif (Costa & McCrae, 2012). Individu dengan skor tinggi dalam dimensi *extraversion* adalah individu yang ceria, penyayang, suka berbicara, menyenangkan, serta suka berkumpul. Di sisi lain, individu dengan skor yang rendah biasanya cenderung pendiam, tertutup, penyendiri, tidak memiliki kemampuan untuk mengekspresikan emosi, serta pasif (Feist & Feist, 2009). (4) *Agreeableness* (keramahan) dimana dalam dimensi *agreeableness* menggambarkan hubungan interpersonal terkait hati lembut atau kejam (Feist & Feist, 2009). Orang dengan skor tinggi pada dimensi *agreeableness* adalah pribadi yang cenderung murah hati, pengalah, mudah menerima, serta memiliki perilaku baik. Sebaliknya, orang dengan skor rendah merupakan pribadi yang cenderung pelit, tidak ramah, penuh curiga, mudah menjadi kesal, suka memberikan kritik orang lain (Feist & Feist, 2009). (5) *Neuroticism*, menurut Shiota & Kalat (2010) menjelaskan dimensi *neuroticism* dapat menyebabkan dan disebabkan pengalaman terkait emosi negatif. *Neuroticism* merupakan respon afektif yang sering mengganggu fungsi interpersonal serta individu yang memiliki *neuroticism* mengalami emosi yang menyulitkan individunya, misalnya ketakutan, kemarahan, kekecewaan, rasa malu (Costa & McCrae, 2012). Orang yang memiliki skor tinggi pada dimensi *neuroticism* cenderung dipenuhi oleh kecemasan, suka mengasihani diri sendiri, sangat memperhatikan dan mengasihani diri, serta rentan terhadap *stress*. Sebaliknya, individu yang memiliki skor rendah pada dimensi *neuroticism* adalah pribadi cenderung tenang sehingga tidak temperamental, puas terhadap diri sendiri, serta tidak emosional (Feist & Feist, 2009). Dimensi *neuroticism* dinilai dapat menunjukkan kestabilan dan ketidakstabilan emosi (Feist & Feist, 2009).

METHODS

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian non eksperimen dengan rancangan deskriptif survei, menggunakan metode kuantitatif, dan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* adalah penelitian yang mendesain pengumpulan datanya dilakukan pada satu titik waktu atau satu periode pengumpulan data pada populasi atau penelitian pada sampel yang merupakan bagian dari populasi. Sehingga penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk menganalisis hubungan *big five personality* dengan keterlibatan kerja pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* atau *accidental sampling* merupakan pengambilan responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dapat digunakan

sebagai sampel dengan faktor utamanya adalah Aparatus Sipil Negara yang bekerja di Wilayah Kota Manado.

Instrumen penelitian menggunakan skala keterlibatan kerja dan skala BFI dibuat dengan pertimbangan penggunaan frasa pendek berdasarkan sifat dari dimensi *big five* (Pervin & John, 2001). Skala BFI memiliki satu atau dua kata sifat yang berfungsi sebagai inti dari item yang dapat mengklasifikasi dan elaboratif misalnya pada *conscientiousness* yang terdapat kecenderungan “tekun” dapat mewakili atau berfungsi sebagai dasar untuk item “bertahan hingga tugas selesai” sehingga BFI memiliki keunggulan item yang bersifat singkat dan sederhana serta menghindari kata ambigu atau ganda dan pilihan yang sama-sama menonjol (Pervin & John, 2001). Skala BFI merupakan skala yang lebih sederhana. Skala BFI dinilai dapat menghemat waktu, menghindari kebosanan, dan kelelahan pada subjek (Pervin & John, 2001). Dengan total 44 item, BFI dapat diselesaikan dalam waktu sekitar 5 sampai dengan 10 menit (Soto & John, 2017).

Teknik analisis data dalam penelitian ini untuk mengolah dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS 25 for windows*.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan program *SPSS 25 for windows*, melalui tahapan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linieritas dan uji hipotesis analisis regresi linier sederhana maupun parsial sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data (atau residual regresi) dalam penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas pada sampel 127 orang responden ASN, sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

No	<i>Big Five Personality</i>	Mean	Std. Deviation	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	<i>Extraversion</i>	0,000000	10,1974	0,061	0,200	Data berdistribusi normal
2	<i>Agreeableness</i>	0,000000	10,1595	0,054	0,200	Data berdistribusi normal
3	<i>Conscientiousness</i>	0,000000	10,0431	0,058	0,200	Data berdistribusi normal
4	<i>Neuroticism</i>	0,000000	10,1251	0,042	0,200	Data berdistribusi normal
5	<i>Openness to Experience</i>	0,000000	10,1982	0,072	0,185	Data berdistribusi normal

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* terhadap masing-masing dimensi *big five personality* yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience*. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh dimensi *big five personality* memiliki nilai mean sebesar 0,000000 yang menunjukkan bahwa data yang diuji merupakan residual atau data yang telah dinormalisasi. Nilai standar deviasi berkisar antara 10,0431 hingga 10,1982 yang mengindikasikan penyebaran data yang relatif seimbang pada setiap dimensi.

Pada masing-masing dimensi berada di bawah 0,1 yang menandakan tidak adanya penyimpangan distribusi yang besar dari distribusi normal. Selain itu, nilai *Asym. Sig* (2-tailed) untuk seluruh dimensi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 (> 0,05) yaitu 0,200 untuk *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* serta 0,185 untuk dimensi *openness to experience*. Keseluruhan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada kelima dimensi *big five personality* berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan layak untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik analisis regresi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linier. Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada *linierity* jika Sig. < 0,05 maka variabel independen dan dependen bersifat linier. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) pada *Devioation form Linierity*, jika Sig. > 0,05 maka tidak terdapat penyimpangan dari linieritas sehingga hubungan dapat dinyatakan linier. Adapun hasil uji linieritas pada sampel 127 orang responden ASN, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Linieritas

No	<i>Big Five Personality</i>	Sig. (<i>Linierity</i>)	Sig (Dev. From <i>Linierity</i>)	Kesimpulan
1	<i>Extraversion</i>	0,029	0,171	Hubungan Linier
2	<i>Agreeableness</i>	0,046	0,877	Hubungan Linier
3	<i>Conscientiousness</i>	0,009	0,131	Hubungan Linier
4	<i>Neuroticism</i>	0,028	0,093	Hubungan Linier
5	<i>Openness to Experience</i>	0,015	0,649	Hubungan Linier

Tabel diatas menyajikan hasil uji linieritas (*test for linierity*) antara masing-masing dimensi *big five personality* dan keterlibatan kerja. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel depednden bersifat linier, sebagaimana disyaratkan dalam analisis regresi linier. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh dimensi *big five personality* memiliki nilai signifikansi pada *linierity* kurang dari 0,05, yaitu *extraversion* sebesar 0,029, *agreeableness* sebesar 0,046, *conscientiousness* sebesar 0,009, *neuroticism* sebesar 0,028, *openness to experience* sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan terdapat linier yang signifikan antara masing-masing dimensi kepribadian dan keterlibatan kerja.

Selain itu, signifikansi *deviation from linierity* pada seluruh dimensi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, yaitu *extraversion* sebesar 0,171, *agreeableness* sebesar 0,877, *conscientiousness* sebesar 0,131, *neuroticism* sebesar 0,093, *openness to experience* sebesar 0,649 yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari pola linier. Dengan demikian, hubungan yang terbentuk benar-benar mengikuti pola linier dan bukan hubungan non-linier. Berdasarkan kedua kriteria tersebut, dapat

disimpulkan bahwa hubungan antara seluruh dimensi *big five personality* dan keterlibatan kerja bersifat linier, sehingga asumsi linieritas terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas, tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *big five personality* terhadap keterlibatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di wilayah Kota Manado. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan melihat nilai koefisien regresi, uji t dan tingkat signifikansi (Sig.) sebagai dasar pengambilan keputusan. Hasil uji hipotesis diharapkan dapat memberikan bukti empiris terkait peran karakteristik kepribadian dalam emengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di Wilayah Kota Manado.

Adapun hasil analisis data yang diperoleh dari 127 orang Aparatur Sipil Negara di Kota Manado bagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regres sederhana antara masing-masing dimensi *big five personality* dengan keterlibatan kerja. nilai r menunjukkan kekuatan hubungan R^2 menunjukkan besarnya kontribusi variabel *big five personality* terhadap keterlibatan kerja, a merupakan konstanta, b adalah koefisien regresi sederhana dan Sig. menunjukkan signifikansi pengaruh. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh:

No	Variabel	r	R^2	a	b	Sig
1	<i>Extraversion</i> & Keterlibatan Kerja	0,147	0,022	110,697	-0,520	0,099
2	<i>Agreeableness</i> & Keterlibatan Kerja	0,170	0,029	106,751	-0,346	0,056
3	<i>Conscientiousness</i> & Keterlibatan Kerja	0,226	0,051	116,807	-0,698	0,011
4	<i>Neuroticism</i> & Keterlibatan Kerja	0,188	0,035	107,599	-0,426	0,034
5	<i>Openness to Experience</i> & Keterlibatan Kerja	0,146	0,021	108,498	-0,358	0,101

1. *Extraversion* dan Keterlibatan Kerja, dimana nilai koefisien korelasi ($r = 0,147$) menunjukkan hubungan yang lemah antara *extraversion* & keterlibatan kerja. nilai R^2 sebesar 0,022 mengindikasikan bahwa *extraversion* memberikan kontribusi sebesar 2,2% terhadap keterlibatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. koefisien regresi $b = -0,520$ menunjukkan arah hubungan negatif, dan nilai signifikansi 0,099 ($> 0,05$) menandakan bahwa *extraversion* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja.
2. *Agreeableness* dan Keterlibatan Kerja, memiliki hubungan yang tergolong lemah ($r = 0,170$) dengan kontribusi sebesar 2,9% ($R^2 = 0,029$). Koefisien regresi bernilai negatif ($b = -0,346$), namun nilai signifikansi 0,056 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa *agreeableness* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
3. *Conscientiousness* dan Keterlibatan Kerja, dimana *conscientiousness* menunjukkan hubungan paling kuat dibandingkan dengan dimensi lainnya ($r = 0,226$) nilai R^2

sebesar 0,051 berarti dimensi *conscientiousness* memberikan kontribusi sebesar 5,1% terhadap keterlibatan kerja. Koefisien regresi ($b = -0,698$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

4. *Neuroticism* dan Keterlibatan Kerja, dimana hubungan *neuroticism* dengan keterlibatan kerja tergolong lemah ($r = 0,188$) dengan kontribusi 3,5% ($R^2 = 0,035$). Koefisien regresi bernilai negatif ($b = -0,426$) dan nilai signifikansi sebesar 0,034 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
5. *Openness to Experience* dan Keterlibatan Kerja, dimana nilai korelasi ($r = 0,146$) menunjukkan hubungan yang sangat lemah, dengan kontribusi 2,1% ($R^2 = 0,21$). Koefisien regresi ($b = -0,358$) menunjukkan arah negatif, namun nilai signifikansi sebesar 0,101 ($> 0,05$) menandakan bahwa *openness to experience* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji regresi sederhana diketahui bahwa dari lima dimensi *big five personality*, yaitu *conscientiousness* dan *neuroticism* memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sedangkan *extraversion*, *agreeableness* dan *openness to experience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, seluruh dimensi memiliki kontribusi yang relatif kecil terhadap keterlibatan kerja, sehingga faktor lain di luar kepribadian kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan.

DISCUSSION

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara dimensi *big five personality* terhadap keterlibatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Wilayah Kota Manado. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan bahwa tidak seluruh dimensi kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian ASN mempengaruhi keterlibatan kerja secara berbeda-beda, bergantung pada jenis trait kepribadian yang dimiliki.

1. *Extraversion* dan Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *extraversion* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja ($\text{Sig.} = 0,099 > 0,05$). Secara teori, individu dengan tingkat *extraversion* tinggi cenderung aktif, komunikatif, dan mudah berinteraksi sosial (McCrae & Costa). Namun, dalam konteks ASN di Kota Manado, keterlibatan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat sosialisasi atau keaktifan interpersonal, melainkan lebih dipengaruhi oleh tuntutan tugas birokratis, struktur organisasi formal, sertaprosedur kerja yang baku. Dalam konsep behavioristik, perilaku akan cenderung muncul apabila mendapatkan penguatan yang jelas dan konsisten. sistem kerja Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada kepatuhan terhadap prosedur, target administrasi dan penilaian kinerja formal tidak secara spesifik memberikan penguatan terhadap perilaku sosial atau ekspresif. Akibatnya, perilaku yang berkaitan dengan *extraversion* tidak diperkuat secara sistematis, sehingga tidak berkembang menjadi keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

2. *Agreeableness* dan Keterlibatan Kerja

Dalam dimensi *agreeableness* menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan dengan keterlibatan kerja ($\text{Sig.} = 0,056 > 0,05$). *Agreeableness* mencerminkan sifat kooperatif, empati, dan kecenderungan menjaga keharmonisan sosial. Dalam teori kepribadian, individu dengan *agreeableness* tinggi biasanya mudah bekerja sama dan menghindari konflik. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara di Kota Manado, keterlibatan kerja tidak hanya dituntut dalam aspek hubungan interpersonal, tetapi juga dalam inisiatif, tanggung jawab, dan orientasi kinerja. Individu yang terlalu menekankan keharmonisan sosial dapat saja kurang menunjukkan dorongan untuk

terlibat secara aktif dalam tugas-tugas yang menuntut ketegasan, pengambilana keputusan, atau tekanan kerja administrasi. Dalam konsep teori behavioristik, perilaku yang dipertahankan adalah perilaku yang mendapatkan penguatan langsung. Dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara sistem evaluasi kinerja lebih menekankan pada pencapaian target kerja, ketepatan waktu dan kepatuhan administrasi dibandingkan perilaku interpersonal seperti empati atau sikap kooperatif. Oleh karena itu, perilaku yang mencerminkan *agreeableness* tidak selalumendapatkan penguatan yang jelas, sehingga kontribusinya terhadap keterlibatan kerja menjadi tidak signifikan.

3. *Conscientiousness* dan Keterlibatan Kerja,

Berbeda dengan dimensi lain, *Conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja (Sig = 0,011 < 0, 05). Hal ini sejalan dengan teori psikologi kepribadian yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berkaitan dengan kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, dan orientasi pencapaian. Pada Aparatur Sipil Negara di Kota Manado, karakteristik *conscientiousness* sangat relevan dengan tuntutan pekerjaan birokrasi yang menekankan kepatuhan terhadap tanggung aturan, kepatuhan waktu, penyelesaian tugas administratif, dan tanggung jawab pelayanan publik. Aparatur Sipil Negara dengan tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung lebih fokus, tekun, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dalam teori Skinner, perilaku yang diikuti oleh penguatan positif seperti penghargaan, penilaian kerja yang baik, promosi atau penguatan institusional akan cenderung diulang. Pada Aparatur Sipil Negara di Kota Manado, perilaku yang mencerminkan *conscientiousness*, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas administratif, secara konsisten mendapatkan penguatan melalui sistem penilaian kinerja, tunjangan, serta peluang pengembangan karier.

4. *Neuroticism* dan Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja (Sig = 0,034 < 0, 05). *Neuroticism* berkaitan dengan kecenderungan mengalami emosi negatif seperti kecemasan, stres dan ketegangan emosional. Dalam teori psikologi, tingkat *neuroticism* yang tinggi umumnya diasosiasikan dengan kestabilan emosi yang rendah. Pada Aparatur Sipil Negara, tekanan kerja seperti tuntutan pelayanan masyarakat, beban administrasi, serta target kerja dapat meningkatkan stres kerja Aparatur Sipil Negara dengan tingkat *neuroticism* yang lebih tinggi cenderung lebih sensitif terhadap tekanan tersebut, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, baik dalam bentuk keterlibatan emosional maupun psikologis. Dalam perspektif behavioristik, tekanan kerja, tuntutan pelayanan publik, dan evaluasi kinerja dapat berfungsi sebagai stimulus aversif. Aparatur Sipil Negara dengan tingkat *neuroticism* yang lebih tinggi cenderung lebih sensitif terhadap stimulus tersebut. Kondisi ini dapat memunculkan keterlibatan kerja yang bersifat defensif, yaitu keterlibatan yang didorong oleh upaya menghindari hukuman, kritik atau penilaian negatif.

5. *Openness to Experience* dan Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *openness to experience* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja (Sig = 0,10 > 0, 050). *Openness to experience* mencerminkan kreativitas, keterbukaan terhadap ide baru, dan fleksibilitas berpikir. Namun, dalam lingkungan kerja Aparatur Sipil Negara yang relatif berstruktur, prosedural, dan berbasis regulasi, ruang untuk eksplorasi ide baru dan inovasi seringkali terbatas. Oleh karena itu, tingkat keterbukaan terhadap pengalaman baru tidak secara langsung berkontribusi terhadap keterlibatan kerja Aparatur Sipil Negara di Kota Manado, karena keterlibatan pada sistem dan peran formal dibandingkan oleh kreativitas individual.

Ditinjau dari perspektif teori behavioristik Skinner, perilaku kerja individu akan berkembang dan dipertahankan apabila memperoleh penguatan (reinforcement) yang jelas dan konsisten. Lingkungan kerja ASN yang bersifat formal, prosedural, dan berbasis regulasi cenderung memberikan penguatan pada perilaku kepatuhan, ketertiban administratif, dan pencapaian target kerja, bukan pada perilaku inovatif atau eksploratif. Akibatnya, perilaku yang merefleksikan *openness to experience* tidak memperoleh penguatan yang memadai, sehingga tidak terbentuk sebagai perilaku yang berulang dan tidak berkembang menjadi keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, menurut prinsip *operant conditioning* Skinner, ketiadaan penguatan terhadap kreativitas dan fleksibilitas berpikir menjelaskan mengapa *openness to experience* tidak berkontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja ASN di Kota Manado.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *big five personality* terhadap Keterlibatan kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Wilayah Kota Manado, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Conscientiousness* dan *Neuroticism* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja Asn. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja ASN lebih dipengaruhi oleh karakteristik yang berkaitan dengan kedisiplinan tanggung jawab, serta respons terhadap tekanan kerja.
2. *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Openness to Experience* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik sosial, keharmonisan interpersonal dan keterbukaan terhadap pengalaman baru bukan faktor utama dalam meningkatkan keterlibatan kerja ASN.
3. Secara keseluruhan, kontribusi kelima dimensi *big five personality* terhadap keterlibatan kerja tergolong relatif kecil. Hal ini mengisyaratkan bahwa keterlibatan kerja ASN lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti sistem penilaian kerja, beban kerja, kepemimpinan, budaya organisasi serta mekanisme penguatan dalam lingkungan birokrasi.
4. Temuan penelitian ini sejalan dengan perspektif teori behavioristik dari Skinner yang menekankan bahwa perilaku kerja ASN cenderung terbentuk dan dipertahankan melalui sistem penguatan, baik berupa penghargaan, penilaian kinerja, maupun upaya menghindari sanksi.

REFERENCES

- Burhan Bungin, (2009), *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26. DOI: 10.1037//0021-9010.44.1.1
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Feist, & Feist. (2009). *Teori Kepribadian Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hariandja, MTE 2005, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002), "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-41.

- Lambert, E. (2008). The impact of job involvement on correctional staff. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3 (1), 57-76
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 42 tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Etika Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Indeks. Jakarta.
- Riduwan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M., & Poter L.W. 1991. *Introduction to Organizational Behavior*. Fourth ed. Harper Collin.
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Steers, R.M., & Poter L.W. 1991. *Introduction to Organizational Behavior*. Fourth ed. Harper Collin.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Edisidua.
- Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawal.