

Document Viewer

Turnitin Originality Report

Processed on: 21-May-2020 10:59 WIB
 ID: 1328870210
 Word Count: 5245
 Submitted: 1

Similarity Index 24%	Similarity by Source Internet Sources: 22% Publications: 8% Student Papers: N/A
---	---

Tipe Kepribadian Berbasis Pumping HR Model
 Te... By Didong Jurnal

[include quoted](#) [include bibliography](#) [exclude small matches](#) mode: quickview (classic) report Change mode [print](#)
[refresh](#) [download](#)

Match Details	Action
2% match (Internet from 02-Sep-2018) http://www.diruangguru.com	✕
2% match (Internet from 14-Jul-2019) http://www.neraca.co.id	✕
1% match (Internet from 19-Jul-2016) https://www.scribd.com/doc/316352627/uji-lanjut-bnt-doc	✕
1% match (Internet from 17-Sep-2019) http://ejournal.uika-bogor.ac.id	✕
1% match (Internet from 14-Sep-2019) https://text-id.123dok.com/document/dy4p4nvy-efektivitas-infusa-buah-adas-foeniculum-vulgare-mill-terhadap-kadar-progesteron-darah-tikus-putih-betina-rattus-norvegicus-ovarietomi.html	✕
1% match (Internet from 18-Feb-2017) http://etd.lib.metu.edu.tr	✕
1% match (publications) Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE", ACCRUALS (Accounting Research Journal of Sutaatmadja), 2020	✕
1% match (Internet from 22-Dec-2019) https://lib.unnes.ac.id/28399/1/1511411008.pdf	✕
1% match (Internet from 14-Jul-2019) https://penalaran-unm.org/penelitian-expo-facto/	✕
1% match (Internet from 12-May-2020) https://id.scribd.com/doc/288135753/Dwi-Woro-Setiyoningrum-PDF	✕
1% match (Internet from 03-Mar-2017) http://libres.uncg.edu	✕
1% match (publications) Amir Tengku Ramly, Dudung Abdul Syukur. "Strategic Management of Organization Development and Civil Service Based PumpingHR Model at Ibn Khaldun University Bogor", Integrated Journal of Business and Economics, 2018	✕
1% match (Internet from 13-Feb-2019) https://anzdoc.com/pengaruh-kompensasi-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-karyawan-.html	✕
1% match (Internet from 27-Feb-2020) http://digilib.uin-suka.ac.id	✕
1% match (Internet from 05-Dec-2018) http://digilib.unila.ac.id	✕
1% match (Internet from 05-May-2020) https://id.scribd.com/doc/57916958/Proposal-Tesis-Oka-Wiryadi	✕
1% match (Internet from 13-May-2020) https://kedaikopirohandi.blogspot.com/	✕
1% match (Internet from 17-Dec-2019) http://www.galihgumelar.org	✕
<1% match (publications) Hantono Hantono. "Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Firm Size Terhadap Net Profit Margin Pada Perusahaan Perdagangan Besar Produksi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020	✕
<1% match (Internet from 17-May-2020) http://ecojoin.org	✕
<1% match (Internet from 22-Jun-2015) http://repository.unhas.ac.id	✕
<1% match (Internet from 10-Apr-2019) https://pialangtrader.wordpress.com/2011/04/29/%E2%80%9Cpengaruh-customer-value-teh-celup-sariwangi-sebagai-produk-pencipta-kebersamaan-terhadap-customer-loyalty-di-kabupaten-sleman%E2%80%9D/	✕
<1% match (Internet from 11-Oct-2019) http://ejournal.uika-bogor.ac.id	✕

<1% match (Internet from 16-Dec-2019) https://ejournal.akuntansiuncen.ac.id/index.php/JurnalAkuntansiUncen/article/download/49/41/	✘
<1% match (Internet from 03-Feb-2019) http://digilib.unila.ac.id	✘
<1% match (Internet from 24-Dec-2018) https://www.scribd.com/document/391240294/Pemasaran-Konsep-Dan-Aplikasi	✘
<1% match (Internet from 31-Oct-2019) http://digilib.unila.ac.id	✘
<1% match (publications) Yeongsil Kim, Mijin Kim. "Social Behavior and Perceived Playfulness according to Personality Types of SNG Players", Journal of Korea Game Society, 2013	✘
<1% match (Internet from 28-Feb-2020) https://id.scribd.com/doc/285759216/SKRIPS-BAB1-4-Kurniawan-edit1-doc	✘
<1% match (Internet from 16-Apr-2020) https://es.scribd.com/document/397027037/jurnal-1-pdf	✘
<1% match (Internet from 31-Mar-2019) http://repository.upi.edu	✘
<1% match () http://eprints.uns.ac.id	✘
<1% match (publications) Muhammad A. Al-Arfaj, William L. Luyben. "Plantwide control for TAME production using reactive distillation", AIChE Journal, 2004	✘
<1% match (Internet from 20-Aug-2019) http://repository.uinjkt.ac.id	✘
<1% match (Internet from 24-Apr-2020) https://docobook.com/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja11d25afc18064f348ee168285858ee0159481.html	✘
<1% match (Internet from 12-Nov-2019) http://ejournal.uika-bogor.ac.id	✘
<1% match (Internet from 09-Feb-2020) https://es.scribd.com/doc/162608107/Proposal-Bachri	✘
<1% match (Internet from 03-May-2020) https://archive.org/stream/TheInternationalJournalOfIndianPsychologyVolume3Issue2No.1/The%20International%20Journal%20of%20Indian	✘
<1% match (Internet from 05-Nov-2018) https://anzdoc.com/pengaruh-profitabilitas-dan-ukuran-perusahaan-terhadap-kebij.html	✘
<1% match (Internet from 16-Apr-2020) https://www.scribd.com/document/381439445/801-3106-1-PB	✘
<1% match (Internet from 15-May-2020) https://idoc.pub/documents/analisa-data-statistik-dengan-r-k546697re848	✘
<1% match (Internet from 13-Feb-2020) https://text-id.123dok.com/document/oz18el3y9-karakteristik-parkir-1-pola-parkir.html	✘
<1% match (Internet from 15-Aug-2019) https://es.scribd.com/document/405803813/dana-pihak-ketiga	✘
<1% match (Internet from 27-Aug-2019) https://id.scribd.com/doc/258763357/environmental-assurance	✘
<1% match (Internet from 07-Feb-2020) http://ejournal.urindo.ac.id	✘
<1% match (Internet from 30-Sep-2019) https://mpira.ub.uni-muenchen.de/65629/1/MPRA_paper_65629.pdf	✘
<1% match (Internet from 29-Apr-2020) https://pt.scribd.com/doc/292572316/Renstra-2015-2019	✘
<1% match (Internet from 12-May-2020) http://www.repository.uinjkt.ac.id	✘
<1% match (Internet from 12-Mar-2020) https://jurnal-almumtaz.blogspot.com/2018/12/sofia-jurnal-al-mumtaz-volume-7-nomor-2.html	✘
<1% match (publications) Rukiah Lubis, Meti Herlina, Jeni Rukmana. "Pengaruh Model Pembelajaran Think Pair Share Menggunakan Media Mind Mapping terhadap Aktivitas dan Hasil Belajar Kognitif Siswa", BIOEDUSAINS: Jurnal Pendidikan Biologi dan Sains, 2019	✘
<1% match (publications) Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAHASISWA BARU TERHADAP PEMILIHAN PROGAM STUDI MANAJEMAN UNIVERSITAS PGRI MADIUN TAHUN 2017", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018	✘

Volume X, Issue X, MMMM YYYY, Pages. XXX-XXX Jurnal Manajemen Edisi Elektronik [Journal homepage: http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/](#) e-ISSN: 2301-4628 Tipe Kepribadian Berbasis [Pumping HR Model](#) Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Kota Bogor Didonga*, Ahmad Juwainb,, Amir Tengku Ramlyc. aUPT Rumah Potong Hewan Kota Bogor, Indonesia [b,c Universitas Ibn Khaldun, Indonesia * Corresponding author e-mail: amir.tengkuramly@uika-bogor.ac.id](#) ARTICLE INFO DOI: 10.32832/jm-uika. vXiX.XXXX [Article history: Received: MM DDDD YYYY Accepted: DD MMMM YYYY Available online: MM DDDD YYYY](#) Keywords: Attitude, ANOVA, BNT, Personality, Regression, SKP ABSTRACT Good governance is a set of processes that are implemented in an organization to make a decision. Human self can not be separated from the so-called [personality. Personality is a dynamic organization of individual psycho-physical systems](#). Personality determines individual behavior and thinking in a unique way. Personality is the best factor to be used to predict [employee performance. Civil Servants \(PNS\) who have](#) introverted and extroverted [personalities](#) can influence performance. The measured performance consists of Employee Work Objectives (SKP) and Attitude. [This study aims to examine the effect of personality on SKP and Attitude. The method used](#) is the ANOVA, BNT and dummy regression tests. The sample was measured by 40 non- random sampling techniques. The results showed that Extrovert = introvert personality type gives a greater influence on SKP. Extrovert = introvert personality type has a greater influence on Attitude. [There is a significant difference between personality types with SKP. There is a significant difference between personality types with Attitude.](#) Extrovert = Introvert personality type produces the best average of work performance (SKP and Attitude). Whereas Extrovert personality types produce the lowest average on work performance (SKP and Attitude) of Civil Servants, Bogor Agriculture Department. To produce good work performance in a SKPD ([Regional Work Unit](#)), [it is preferred to place extrovert = introvert personality types, especially in important positions.](#) [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. 2](#) | Suherbi, Ramly, Juwaini [Jurnal Manajemen](#) (Edisi Elektronik) 1. PENDAHULUAN [Tata laksana yang baik \(bahasa Inggris: good governance\) adalah seperangkat proses yang diberlakukan dalam organisasi baik swasta maupun negeri untuk menentukan keputusan. Tata laksana pemerintahan yang baik](#) menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2017) ini bisa dijelaskan dengan delapan karakteristik dasar yaitu: (1) peran dan partisipasi aktif, (2) penegakkan hukum, (3) keterbukaan, (4) cepat tanggap, (5) orientasi musyawarah untuk mufakat, (6) keadilan untuk semua orang, (7) efektifitas dan efisiensi secara ekonomi, (8) akuntabel. Kepribadian menjadi penting, karena dapat menjadi salah satu yang memberi pengaruh pada kinerja seseorang. Sebagai sebuah variable, kepribadian dapat juga digunakan untuk menduka kualitas kinerja secara nyata, meskipun belum pasti mendukung kinerja karyawan secara teknis. Keterkaitan kepribadian dan kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi dan fokus individu untuk berperilaku tidak sama dan cenderung tidak sama dari sifat individu terkait ketika berada di luar lingkungan kerja. Jung dalam Naisaban (2005) membagi kepribadian manusia menjadi dua tipe, introvert atau ekstrovert . Tipe kepribadian introvert menampakkan pribadi yang tenang, suka menarik diri, dan cenderung kurang ramah. Dalam aktifitasnya sehari-hari segala sesuatu direncanakan terlebih dahulu dalam suatu aktifitas, serta melindungi perasaan pribadinya. Pribadi introvert lebih peka terhadap hukuman daripada hadiah. Kepribadian ekstrovert dalam sehari-hari mudah menjalin hubungan, sehingga banyak teman, senang memanfaatkan kondisi yang ada, suka mengamati hal-hal di luar dirinya. Pribadi ekstrovert cenderung bertindak tanpa dipikirkan terlebih dahulu, dan pribadi ekstrovert pada umumnya menyukai perubahan. Pribadi ekstrovert dalam aktifitasnya cenderung lebih suka pro-aktif serta ada aktifitas secara fisik, pribadi ini juga termasuk pribadi yang tidak suka dikendalikan dalam control yang ketat. Dengan memahami tipe kepribadian semua karyawan baik tipe kepribadian introvert maupun ekstrovert dapat mengelola motivasi kerja dan kinerja sesuai tipe yang dimilikinya. Karyawan yang sudah memahami tipe kepribadiannya diharapkan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan saat bekerja, mampu mengunakan ide-ide dan gagasan baru untuk meningkatkan produktivitas, efektifitas, efisiensi dan kinerja perusahaan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah [Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS wajib membuat Sasaran Kerja Pegawai \(SKP\) sebagai pedoman penilaian prestasi kerja.](#) Hal ini untuk menjamin [objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai.](#) PNS yang mempunyai kepribadian introvert dan ekstrovert dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja [yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai \(SKP\) dan](#) Attitude. Penelitian ini akan menganalisa tipe kepribadian terhadap prestasi kerja di Dinas Pertanian Kota Bogor. Faktor-faktor yang diukur dalam penelitian ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan attitude dengan mengamati empat perilaku individu yaitu ekstrovert, ekstrovert + introvert, introvert dan ekstrovert = introvert. [Penelitian ini bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi.](#) 2. TINJAUAN LITERATUR Kepribadian. Alwisol (2009) menyimpulkan menurut Jung kepribadian adalah meliputi [fikiran, perasaan dan tingkah laku](#) seseorang. [Kepribadian akan membimbing seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik](#) baik dengan kesadaran maupun dengan ketidaksadaran. Menurut Allport dalam Wardiana (2004). [Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment. Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam individu dari sistem psikofisik yang menentukan](#) penyesuaian dan keunikannya dengan lingkungan. Kepribadian juga dapat diartikan sebagai bagian penting dari kombinasi dan seimbangannya pribadi secara fisik dan mental yang menjadi ciri khas individu (Kreitner dan Angelo, 2001). Menurut Suryabrata (2003), berdasarkan [perbedaan tipe kepribadian, Jung](#) membagi [kepribadian menjadi dua](#) tipe, yaitu [kepribadian ekstrovert dan introvert](#). Menurut Jung dalam Alwisol (2009), introvert merupakan kepribadian yang mengarah kedalam diri sendiri, memuaskan diri sendiri pada dunia dimana realitas hadir dalam bentuk hasil perenungan. Sedangkan ekstrovert merupakan kepribadian yang mengarah keluar. Introvert memiliki perilaku penyendiri, cenderung pendiam, bahkan cenderung antisosial. Orang introvert senang pada suasana instropeksi dan sibuk dengan dunia internal mereka sendiri. Pribadi ekstrovert [cenderung berinteraksi dengan orang disekitar, aktif dan ramah. Orang yang ekstrovert sangat menaruh perhatian mengenai orang lain dan dunia](#) sekitar nya. Ekstrovert terkesan aktif dan lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalam diri nya. Perilaku. Berdasarkan perilaku sehari-hari, manusia dapat dikelompokkan dalam 21 potret diri (tipe) (Ramly, 2011) yaitu : 1. Potret Dasar a. Sanguinis populer (Sp); b. Koleris kuat (Sk); c. Phlegmatis damai (Pd); d. Melankolis sempurna (Ms). 2. Potret Dasar a. Sanguinis kuat (Sk); b. Sanguinis damai (Sd); c. Koleris populer (Kp); d. Koleris sempurna (Ks); e. Phlegmatis populer (Pp); f. Phlegmatis sempurna (Ps); g. Melankolis kuat (Mk); 3. Potret Perilaku Sulit a. Sanguinis sempurna (Ss); b. Koleris damai (Kd); c. Phlegmatis kuat (Pk); d. Melankolis populer (Mp). 4. Potret Master a. Sanguinis master (Sm); b. Koleris master (Km); c. Phlegmatis master (Pm); d. Melankolis master (Mm); e. Master altruis (Ma). Penilaian Kinerja. Kemudian terkait dengan aspek penilaian kinerja ASN, [Tahun 2014 Pemerintah Republik Indonesia melakukan penyempurnaan penilaian kinerja PNS yang semula menggunakan DP3 menjadi pola dan mekanisme penyusunan serta penilaian dengan Sasaran Kerja Pegawai \(SKP\) yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja PNS yang terdiri dari SKP dan perilaku \(attitude\) dan secara efektif diimplementasikan pada 1 Januari 2014. Sasaran Kinerja Pegawai \(SKP\) adalah pencapaian antara rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai. SKP harus dicapai dalam kurun waktu penilaian, bersifat nyata dan dapat diukur serta](#) disetujui individu [pegawai dan atasannya \(PP No 46/2011\). Secara umum, penilaian menggunakan SKP jika dilihat dari sistem penilaiannya lebih efektif dan lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga memiliki nilai edukatif karena hasil penilaian dikomunikasikan secara terbuka serta dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja ASN.](#) Sistem penilaian Prestasi Kerja (PPK) Aparatur Sipil Negara berdasarkan [Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Penilaian dilaksanakan oleh Pejabat Penilai](#) sebanyak 1 kali [dalam 1 tahun yang terdiri atas unsur SKP, bobotnya 60 % dan unsur Perilaku Kerja \(Attitude\), bobotnya 40 %.](#) Tabel 1. Tabel Nilai Prestasi Kerja ASN dinyatakan dengan angka No. Angka Keterangan Skala Likert 1 91 – 100 Sangat baik 5 2 76 – 90 Baik 4 3 61 – 75 Cukup 3 4 51 – 60 Kurang 2 5 50 – ke bawah Buruk 1

Personality berbasis Pumping HR Model. Menurut Ramly (2020) Personality Pumping HR merupakan kepribadian manusia yang sistem organisasinya berdasarkan struktur dari Pumping HR model. kepribadian merupakan salah satu Indikator Kunci (KPI) dari Pumping HR Principle (prinsip kesuksesan). Pumping HR Model berisi [aset penting yang tidak](#) terlihat (tidak berwujud) [yang dibutuhkan](#) oleh [individu dan organisasi, yaitu](#) tiga [prinsip](#), dua belas [kompetensi](#), dan lima

langkah tindakan. Unsur-unsur nilai, kompetensi dan tindakan yang ada dalam struktur pemompaan model SDM yang dimaksudkan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini: Tabel 2. Komponen Pumping HR Model Success Principle Main Support Action 1. Values System 2. Self Awareness Process 3. Personality 1. Vision 2. Leadership 3. Management 4. Knowledge 5. Motivation 6. Exercise (skill) 7. Mentality 8. Morality 9. Spirituality 10. Intuiting 11. thinking 12. Feeling 1. 2. 3. 4. 5. Statement PCehrasnogneality Self Controlling Network- Collaboration Continuous Improvement Source: (Ramly, 2019) [Kepribadian adalah cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.](#) Dalam interaksi ini, melibatkan elemen perilaku dan karakter individu terkait (Ramly, 2020). 3. METODE PENELITIAN Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah Penelitian Ex Post Facto yang berarti, penelitian yang dilakukan setelah apa yang akan diteliti itu terjadi. Penelitian ex post facto bertujuan untuk melacak kembali, jika dimungkinkan, apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu (Arifin, 2015). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability random sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen angket atau kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel independent merupakan variabel kategori, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independent merupakan variabel Dummy. Berikut adalah Tabel 3 menerangkan variabel dummy yang digunakan. Tabel 3 Variabel dummy Perilaku D1 D2 D3 Ekstrovert 1 0 0 Ekstrovert + Introvert 0 1 0 Introvert + Ekstrovert 0 0 1 Ekstrovert = Introvert 0 0 0 Sumber : Hasil pengolahan data Keterangan : D1 = merupakan variabel dummy yang mewakili perilaku Ekstrovert D2 = merupakan variabel dummy yang mewakili perilaku Ekstrovert + Introvert D3 = merupakan variabel dummy yang mewakili perilaku Introvert + Ekstrovert Variabel Ekstrovert=Introvert merupakan variabel pembandingan bagi kategori yang lain. Sementara variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai Y1 dan Attitude sebagai Y2. Sehingga model penelitian ini merupakan regresi dengan variabel dummy. Model regresi ada dua persamaan karena memiliki dua variabel dependen. Berikut adalah model penelitian. Persamaan 1 (model terhadap SKP) $Y1 = \beta_0 + \beta_1 D1 + \beta_2 D2 + \beta_3 D3 + e1$ Persamaan 2 (model terhadap Attitude) $Y2 = \beta_0 + \beta_1 D1 + \beta_2 D2 + \beta_3 D3 + e2$ Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa teknik analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Analisis Deskriptif Analisis deskriptif merupakan analisa seluruh variabel penelitian yang mampu menggambarkan karakteristik data. Analisa deskriptif meliputi frekuensi, rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum. 2. Uji Beda Anova Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan uji ANOVA one way. Dikatakan ANOVA One Way jika data-datanya berdistribusi normal dan bersifat homogen, dimana uji normalitas dan uji homogenitas tersebut termasuk dalam uji asumsi dasar. Hipotesis Uji ANOVA $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ minimal ada sepasang $\mu_i \neq \mu_j$ Jika hasil uji ANOVA menghasilkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel atau nilai probabilitas lebih kecil dari alpha 5% maka tolak H_0 artinya perilaku (kepribadian) berpengaruh terhadap SKP dan Attitude. Hasil uji-F yang significant harus dilakukan uji lanjut yaitu uji yang mampu membedakan pengaruh antar perilaku. 3. Uji Lanjut BNT Uji BNT (Beda Nyata terkecil) atau yang lebih dikenal sebagai uji LSD (Least Significance Different) adalah metode yang diperkenalkan oleh Ronald Fisher. Metode ini menjadikan nilai BNT atau nilai LSD sebagai acuan dalam menentukan apakah rata-rata dua perlakuan berbeda secara statistik atau tidak. Untuk menghitung nilai BNT atau LSD, kita membutuhkan beberapa data yang berasal dari perhitungan sidik ragam (ANOVA) yang telah dilakukan sebelumnya, data tersebut berupa MSE dan dFE. Adapun rumus menghitung nilai BNT adalah: diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas. 6. Uji Heterokedastisitas 4. Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas terjadi bila varian Y uji ini merupakan syarat agar dapat berubah, karena variabel X berubah, sehingga penggunaan persamaan regresi berganda dan timbul perbedaan, karena adanya gangguan (ei) mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias yang timbul dalam fungsi regresi mempunyai dan efisien (Best Linear Unbias varian yang berbeda. Untuk mendeteksi ada Estimator/BLUE dari suatu persamaan regresi tidaknya Heterokedastisitas dapat digunakan uji berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least rank correlation spearman, yaitu dengan Squares). Persyaratan asumsi klasik yang harus mengkorelasikan antara variabel bebas dengan dipenuhi Antara lain adalah uji normalitas, uji absolut residual. Bila signifikansi hasil korelasi heterokedastisitas dan multikolinieritas. lebih besar dari 0,05 (5%), maka tidak terjadi 5. Uji Normalitas heterokedastisitas (Gujarati, 2003; h.548). Uji normalitas digunakan untuk menguji 7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) apakah dalam model regresi, terdapat distribusi Untuk menguji hipotesis ini digunakan normal antara variabel terikat dan variabel statistik F dengan kriteria pengambilan bebas. Apabila distribusi data normal atau keputusan sebagai berikut: mendekati normal, berarti model regresi adalah 1. Bila nilai $F > 4$, dengan derajat kepercayaan 0,05 baik, maka semua variabel independen signifikan Untuk menguji apakah sampel penelitian berpengaruh terhadap variabel dependen. merupakan jenis distribusi normal maka 2. Apabila F tabel > F hitung, maka tidak ada digunakan pengujian Normal P-P Plot pengaruh antar variabel independen terhadap regression terhadap model yang diuji. Dasar variabel dependen. pengambilan keputusannya adalah: 3. Apabila F tabel < F hitung, maka ada 1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal pengaruh antar variabel independen terhadap mengikuti arah garis diagonal, maka variabel dependen. model regresi memenuhi asumsi normalitas; 8. Uji Hipotesis (Uji t) 2. Jika data menyebar jauh dari garis Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan b. Statistika Deskriptif Variabel Penelitian dengan cara sebagai berikut: Hasil deskriptif dijabarkan berdasarkan 1. Bila t hitung > t tabel atau probabilitas < kategori variabel kategori perilaku yaitu tingkat signifikansi (Sig < 0,05), maka Ekstrovert (X1), Ekstrovert + Introvert (X2), variabel independen berpengaruh terhadap Introvert + Ekstrovert (X3), dan Ekstrovert = variabel dependen. Introvert (X4). Berikut adalah hasil tabulasi 2. Bila t hitung < t tabel atau probabilitas > deskriptif variabel Y1 dan Y2 sebagaimana tingkat signifikansi (Sig > 0,05), maka terdapat pada Tabel 5. variabel independen tidak berpengaruh Tabel 5. Hasil Analisa Deskriptif Variabel terhadap variabel dependen. SKP (Y1) Variabel N Rata- Std. rata Deviasi Minimum Maximum 4. HASIL Ekstrovert (X1) 4 4.125 0.185 3.95 4.35 Hasil statistika deskriptif terdiri atas Ekstrovert + Introvert 23 4.268 0.130 3.90 4.48 karakteristik responden dan deskriptif untuk (X2) SKP Introvert + masing-masing variabel SKP (Y1) dan Attitude Ekstrovert 10 4.234 0.121 4.00 4.40 (X3) (Y2) dibagi menurut jenis perilaku. Ekstrovert = Introvert 3 4.330 0.052 4.30 4.39 a. Karakteristik Responden (X4) Total 40 4.250 0.134 3.90 4.48 Berikut adalah gambaran profil responden di Sumber : Hasil pengolahan data Dinas Pertanian Kota Bogor, sebagaimana Hasil analisa deskriptif pada tabel 1 tertera dalam Tabel 4. menunjukkan untuk respon SKP (Y1) pada jenis Tabel 4. Profil responden ekstrovert (X1) dengan jumlah peserta sebanyak Jenis Kelamin Jumlah Responden Persentase L 19 47.5% 4 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.125 , P 21 52.5% standar deviasi sebesar 0.185, nilai minimum Tingkat Pendidikan SMA 6 15.0% 3.95 dan nilai maksimum sebesar 4.35. Respon D-3 8 20.0% SKP (Y1) pada jenis Ekstrovert + Introvert (X2) S-1 16 40.0% S-2 10 25.0% dengan jumlah peserta sebanyak 23 orang Usia memiliki nilai rata-rata sebesar 4.268, standar 30 ≤ Usia < 40 Tahun 16 40.0% 40 ≤ Usia < 50 Tahun 13 32.5% deviasi sebesar 0.130, nilai minimum 3.90 dan > 50 Tahun 11 27.5% Sumber : Dinas Pertanian Kota Bogor (2019) nilai maksimum sebesar 4.48. Respon SKP (Y1) pada jenis Introvert + Ekstrovert (X3) dengan jumlah peserta sebanyak 10 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4. 234, standar deviasi sebesar 0. 121, nilai minimum 4.0 dan nilai maksimum sebesar 4.40. Respon SKP (Y1) pada jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dengan jumlah peserta sebanyak 3 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4. 330, standar deviasi sebesar 0. 052, nilai minimum 4.30 dan nilai maksimum sebesar 4.39. Dari keempat jenis perilaku peserta menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert (X1) dengan nilai rata-rata 4.125. Tabel 6. Hasil analisa Deskriptif Variabel Attitude (Y2) Variabel N Rata- rata Deviasi Minimum Std. Maximum Ekstrovert (X1) 4 4.033 0.059 4.00 4.12 Introvert (X2) Ekstrovert + 23 4.130 0.129 3.85 4.48 Attitude Introvert + Ekstrovert (X3) 10 4.070 0.089 3.97 4.23 Ekstrovert = Introvert (X4) 3 4.420 0.487 4.10 4.98 Total 40 4.127 0.179 3.85 4.98 Sumber : Hasil pengolahan data Hasil analisa deskriptif pada tabel 6 menunjukkan untuk respon ATTITUDE (Y2) pada jenis ekstrovert (X1) dengan jumlah peserta sebanyak 4 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4. 033, standar deviasi sebesar 0. 059, nilai minimum 4.00 dan nilai maksimum sebesar 4.12. Respon ATTITUDE (Y2) pada jenis Ekstrovert + Introvert (X2) dengan jumlah peserta sebanyak 23 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4. 130, standar deviasi sebesar 0. 129, nilai minimum 3.85 dan nilai maksimum sebesar 4.48. Respon ATTITUDE (Y2) pada jenis Introvert + Ekstrovert (X3) dengan jumlah peserta sebanyak 10 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4. 070, standar deviasi sebesar 0. 089, nilai minimum 3.97 dan nilai maksimum sebesar 4.23. Respon ATTITUDE (Y2) pada jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dengan

jumlah peserta sebanyak 3 orang memiliki [nilai rata-rata sebesar 4,420](#), [standar deviasi sebesar 0,487](#), nilai minimum 4.10 dan nilai maksimum sebesar 4.98. Dari keempat jenis perilaku peserta menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert (X1) dengan nilai rata-rata 4.033. Hasil analisa secara total menunjukkan rata-rata skor SKP (Y1) lebih tinggi yaitu sebesar 4.250 sedangkan rata-rata untuk attitude (Y2) secara total sebesar 4.127. c. Hasil [Uji Anova One Way Uji ANOVA dilakukan untuk](#) menguji pengaruh jenis kepribadian terhadap SKP(Y1) dan Attitude (Y2). Hasil ANOVA dapat menjawab dua hal yaitu menguji pengaruh dan melihat perbedaan antar jenis kepribadian terhadap SKP (Y1) dan Attitude (Y2). Berikut adalah hasil uji ANOVA sebagaimana terdapat [pada Tabel 7. Tabel 7. Hasil uji Anova ANOVA Sum of Squares df Mean Square F Sig.](#) SKP [Between Groups](#) Within .142 .560 3 36 .047 .016 3.033 .034 Groups Total .702 39 Attitude Between Groups Within Groups Total .326 .921 1.247 3 36 39 .109 .026 4.247 .011 Sumber : Hasil pengolahan data Hasil kedua parameter yaitu Y1 dan Y2 significant, selanjutnya dilakukan uji lanjut BNT (LSD) untuk menguji masing-masing jenis perilaku. d. Hasil Uji Lanjut BNT Tabel 8 Hasil uji lanjut BNT Variabel SKP (Y1) Jenis Perilaku Rata-rata Subset Ekstrovert (X1) 4.125 a Ekstrovert + Introvert (X2) 4.268 b Introvert + Ekstrovert (X3) 4.234 ab Ekstrovert = Introvert (X4) 4.330 b [Sumber : Hasil pengolahan data Hasil](#) uji lanjut BNT [pada tabel 4 menunjukkan](#) perbedaan rata-rata yang significant antara jenis perilaku Ekstrovert (X1) dengan Ekstrovert + Introvert (X2) dan Ekstrovert = Introvert (X4). Sedangkan terhadap jenis perilaku Introvert + Ekstrovert (X3) tidak berbeda nyata. Untuk jenis perilaku Ekstrovert + Introvert (X2), Ekstrovert = Introvert (X4) dan Introvert + Ekstrovert (X3) tidak berbeda nyata. Jika disimpulkan maka jenis perilaku yang menghasilkan SKP(Y1) terbaik adalah perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) dan yang paling kecil dan berbeda dengan perilaku yang lain adalah jenis Ekstrovert (X1). Tabel 9. Hasil uji lanjut BNT Variabel Attitude Jenis Perilaku Rata-rata Subset Ekstrovert (X1) 4.033 a Ekstrovert + Introvert (X2) 4.130 a Introvert + Ekstrovert (X3) 4.070 a Ekstrovert = Introvert (X4) 4.420 b [Sumber : Hasil pengolahan data Hasil](#) uji BNT [pada tabel 8 menunjukkan](#) hasil, untuk jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) selain menghasilkan nilai rata-rata skor tertinggi dan berbeda nyata dari jenis perilaku lainnya. Sedangkan jenis perilaku Ekstrovert (X1), Ekstrovert + Introvert (X2) dan Introvert + Ekstrovert (X3) menghasilkan nilai rata-rata yang tidak berbeda nyata. Hasil tersebut memberi kesimpulan untuk attitude (Y2) jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) merupakan jenis yang paling baik dalam menghasilkan attitude (Y2). Kesimpulan yang diambil dari hasil uji lanjut BNT pada parameter Y1 dan Y2, jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) merupakan yang terbaik dibandingkan dengan perilaku lainnya. Selain berbeda nyata dan menghasilkan rata-rata paling besar. e. Hasil Uji Kenormalan Residual (Y1) [Sumber : Hasil pengolahan data Gambar 1 Hasil Uji](#) Kenormalan Residual Terhadap SKP Hasil uji kenormalan menunjukkan nilai prob(0.095). Nilai prob(0.095) > alpha 5% artinya asumsi residual menyebar normal terpenuhi. f. Hasil Uji Homoskedastisitas (Y1) [Sumber : Hasil pengolahan data Gambar 2 Hasil Uji](#) Homoskedastisitas Terhadap SKP [Hasil](#) sebaran [data](#) menunjukkan sebaran pola data tidak membentuk pola tertentu baik linier maupun kuadratik. Sehingga dapat disimpulkan sudah memenuhi asumsi Homoskedastisitas. g. Hasil Uji Multikolinieritas (Y1) Hasil VIF menunjukkan seluruh nilai VIF kurang dari 10. Artinya tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas. Hasil VIF [dapat dilihat pada Tabel 10 berikut. Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas](#) Terhadap SKP (Y1) [Variabel VIF](#) D1 2.10 D2 3.68 D3 3.25 Sumber : Hasil pengolahan data h. Hasil Uji F (Y1) Tabel 11 Hasil uji F [Source DF Adj SS Adj MS F-Value P-Value](#) Regression 3 0.09157 0.03052 3.80 0.034 Error 36 0.61013 0.01695 Total 39 0.70170 [Sumber : Hasil pengolahan data Hasil uji F menunjukkan nilai](#) prob (0.034) lebih kecil dari alpha 5% [artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen](#). i. Koefisien Determinasi (Y1) Nilai koefisien determinasi sebesar 13.05% artinya keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor jenis perilaku terhadap SKP (Y1) [sebesar 13,05%](#) [sedangkan sisanya sebesar 86,95%](#) [dijelaskan oleh](#) faktor [lain](#) diluar model, [sebagaimana terdapat pada Tabel 12. Tabel 12 Hasil Uji](#) Koefisien Determinasi [Terhadap](#) SKP S [R-sq R-sq\(adj\) R-sq\(pred\)](#). 0.130185 [13,05%](#) [5.80%](#) [0.00%](#) Sumber : Hasil pengolahan data j. Hasil Uji-t (Y1) Tabel 13 Hasil Uji-T Terhadap SKP (Y1) [Term Coef SE Coef T-Value P-Value VIF Constant](#) 4.3300 0.0752 57.61 0.000 D1 1 -0.2050 0.0994 -2.06 0.047 2.10 D2 1 -0.0622 0.0799 -0.78 0.442 3.68 D3 1 -0.0960 0.0857 -1.12 0.270 3.25 Sumber : Hasil pengolahan data [Persamaan regresi](#) : $Y1 = 4.3300 + 0.0D1_0 - 0.2050D1_1 + 0.0D2_0 - 0.0622D2_1 + 0.0D3_0 - 0.0960D3_1$ 1. Uji Pengaruh D1 (extrovert) terhadap Y1 Hasil uji-T menunjukkan D1 yaitu extrovert significant terhadap SKP karena memiliki [nilai prob\(0,047\)](#) [lebih kecil dari alpha 5%](#). Besar koefisien D1 yaitu -0.2050 artinya beda rata-rata Y1 (SKP) antara jenis perilaku Extrovert lebih kecil 0.02050 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). 2. Uji Pengaruh D2 (Ekstrovert + Introvert (X2)) terhadap Y1 Hasil uji-T menunjukkan D2 yaitu Ekstrovert + Introvert tidak significant terhadap SKP karena memiliki nilai prob(0.442) lebih besar dari alpha 5%. Arti tidak significant dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata SKP yang significant antara jenis perilaku Ekstrovert + Introvert dengan Ekstrovert = Introvert (X4). Tanda koefisien negative sebesar -0.0622 artinya rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Lebih besar dari rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert + Introvert. 3. Uji Pengaruh D3 (Introvert + Ekstrovert) terhadap Y1 Hasil uji-T menunjukkan D3 yaitu Introvert + Ekstrovert tidak significant terhadap SKP karena memiliki nilai prob(0.270) lebih besar dari alpha 5%. Arti tidak significant dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata SKP yang significant antara jenis perilaku Introvert + Ekstrovert dengan jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Tanda koefisien negative sebesar -0.0960 artinya rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Lebih besar dari rata-rata SKP jenis perilaku Introvert + Ekstrovert. k. Uji Kenormalan Residual (Y2) Hasil uji kenormalan menunjukkan nilai prob(0.150). Nilai prob(0.095) > alpha 5% artinya asumsi residual menyebar normal terpenuhi. Sumber : Hasil pengolahan data [Gambar 3 Hasil Uji Kenormalan Residual Terhadap Attitude \(Y2\)](#) l. Uji Homoskedastisitas (Y2) [terhadap variabel dependen. Tabel 15 Hasil Uji-F Terhadap](#) Attitude (Y2) [Source DF Adj SS Adj MS F-Value P-Value](#) Regression 3 0.3259 0.10864 4.25 0.011 Error 36 0.9208 0.02558 Total 39 1.2467 Sumber : Hasil pengolahan data o. Koefisien Determinasi (Y2) Sumber : Hasil pengolahan data [Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi](#) [Gambar 4 Hasil Uji Homoskedastisitas Terhadap Attitude \(Y2\) Terhadap Attitude \(Y2\) S R-sq R-sq\(adj\) R-sq\(pred\)](#). Hasil sebaran data menunjukkan sebaran pola 0.130185 13.05% 5.80% 0.00% data tidak membentuk pola tertentu baik linier Sumber : Hasil pengolahan data maupun kuadratik. Sehingga dapat Nilai koefisien determinasi sebesar 26.14% artinya keragaman yang mampu dijelaskan oleh disimpulkan sudah memenuhi asumsi faktor jenis perilaku terhadap attitude (Y2) Homoskedastisitas [sebesar 13,05%](#) [sedangkan sisanya sebesar 86,95%](#) [dijelaskan oleh](#) faktor [lain](#) diluar model m. Uji Multikolinieritas (Y2) Hasil VIF menunjukkan seluruh nilai VIF p. Uji-t (Y2) kurang dari 10. Artinya tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas. Hasil VIF [dapat dilihat pada tabel berikut. Tabel 16 Hasil Uji-F Terhadap Attitude \(Y2\) Term Coef SE Coef T-Value P-Value VIF Constant](#) 4.4200 0.0923 47.87 0.000 D1 1 -0.388 0.122 -3.17 0.003 2.10 D2 1 -0.2904 0.0982 -2.96 0.005 3.68 D3 1 -0.350 0.105 -3.32 0.002 3.25 [Sumber : Hasil pengolahan data Sumber : Hasil pengolahan data](#) [Persamaan Regresi](#) $Y2 = 4.4200 + 0.0D1_0 - 0.388D1_1 + 0.0D2_0 - 0.2904D2_1 + 0.0D3_0 - 0.350D3_1$ [Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Attitude \(Y2\) Variabel VIF](#) D1 2.10 D2 3.68 D3 3.25 n. Uji F (Y2) Hasil uji F menunjukkan nilai 1. Uji Pengaruh D1 (extrovert) terhadap Y2 Hasil uji-T menunjukkan D1 yaitu extrovert prob(0.034) [lebih kecil dari alpha 5%](#) [artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap](#) ATTITUDE karena memiliki [nilai prob\(0,003\)](#) [lebih kecil dari alpha 5%](#). Besar koefisien D1 yaitu -0.388 artinya beda rata-rata Y2 (ATTITUDE) antara jenis perilaku Extrovert lebih kecil 0.388 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). 2. Uji Pengaruh D2 (Ekstrovert + Introvert (X2)) terhadap Y2 Hasil uji-T menunjukkan D2 yaitu Ekstrovert + Introvert significant terhadap ATTITUDE karena memiliki [nilai prob\(0,005\)](#) [lebih kecil dari alpha 5%](#). Besar koefisien negative -0.2904 artinya beda rata-rata ATTITUDE jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Lebih besar dari rata-rata ATTITUDE jenis perilaku Ekstrovert + Introvert. 3. Uji Pengaruh D3 (Introvert + Ekstrovert) terhadap Y2 Hasil uji-T menunjukkan D3 yaitu Introvert + Ekstrovert significant terhadap ATTITUDE karena memiliki [nilai prob\(0,002\)](#) [lebih kecil dari alpha 5%](#). Besar koefisien negative sebesar -0.350 artinya rata-rata ATTITUDE jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Lebih besar dari rata-rata ATTITUDE jenis perilaku Introvert + Ekstrovert. q. Interpretasi Data Hasil deskriptif statistika terkait nilai rata-rata untuk masing-masing kategori jenis perilaku terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) yaitu Y1 menunjukkan dari keempat jenis perilaku peserta menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert (X1) dengan nilai rata-rata 4.125. Hasil uji ANOVA mendukung data tersebut bahwasannya terdapat perbedaan significant antar jenis perilaku terhadap SKP (Y1). [Hasil uji ANOVA](#) menunjukkan [nilai prob\(0,034\)](#) [lebih kecil dari alpha 5%](#) [maka](#) [artinya minimal ada](#) sepaang jenis perilaku yang menghasilkan nilai rata-rata SKP yang berbeda nyata atau dengan kata lain, jenis jenis perilaku berpengaruh significant terhadap SKP. Dan hasil uji lanjut BNT dapat disimpulkan maka jenis perilaku yang menghasilkan

SKP(Y1) terbaik adalah perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) dan yang paling kecil dan berbeda dengan perilaku yang lain adalah jenis Ekstrovert (X1). Hasil BNT juga dapat menyimpulkan bahwa jenis perilaku X1, X2 dan X3 tidak berbeda nyata. Hasil regresi berganda menunjukkan selain significant Besar koefisien D1 yaitu -0.2050 artinya beda rata-rata Y1 (SKP) antara jenis perilaku Ekstrovert lebih kecil 0.02050 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4). Artinya seluruh nilai koefisien negative menunjukkan bahwa jenis perilaku (X4) yaitu Ekstrovert = Introvert yang paling significant pengaruhnya terhadap variabel SKP(Y1). Hasil deskriptif statistik terkait nilai rata-rata untuk masing-masing kategori jenis perilaku terhadap attitude yaitu Y2 menunjukkan Dari keempat jenis perilaku peserta menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert (X4) dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert (X1) dengan nilai rata-rata 4.033. Hasil uji ANOVA mendukung data tersebut bahwasannya terdapat perbedaan significant antar jenis perilaku terhadap ATTITUDE (Y2). Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai prob. (0.011) lebih kecil dari alpha 5% maka artinya minimal ada sepasang jenis perilaku yang menghasilkan nilai rata-rata Attitude yang berbeda nyata atau dengan kata lain, jenis jenis perilaku berpengaruh significant terhadap attitude. Hasil uji BNT menunjukkan untuk jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) selain menghasilkan nilai rata-rata skor tertinggi dan berbeda nyata dari jenis perilaku lainnya. Sedangkan jenis perilaku Ekstrovert (X1), Ekstrovert + Introvert (X2) dan Introvert + Ekstrovert (X3) menghasilkan nilai rata-rata yang tidak berbeda nyata. Hasil tersebut memberi kesimpulan untuk attitude (Y2) jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) merupakan jenis yang paling baik dalam menghasilkan attitude (Y2). Kesimpulan yang diambil dari hasil uji lanjut BNT pada parameter Y1 dan Y2, jenis perilaku Ekstrovert = Introvert (X4) merupakan yang terbaik dibandingkan dengan perilaku lainnya. Selain berbeda nyata dan menghasilkan rata-rata paling besar. Hasil BNT juga dapat menyimpulkan bahwa jenis perilaku X1, X2 dan X3 tidak berbeda nyata. Hasil regresi berganda menunjukkan selain significant nilai koefisien regresi yang negative dan significant artinya seluruh nilai bahwa jenis perilaku (X4) yaitu Ekstrovert = Introvert yang paling significant pengaruhnya terhadap variabel SKP(Y1) dan paling berbeda nyata dibandingkan dengan kategori jenis perilaku yang lainn 5. KESIMPULAN DAN SARAN a. Kesimpulan a) Tipe kepribadian ekstrovert = introvert memberikan pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja (SKP: Sasaran Kerja Pegawai) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. b) Tipe kepribadian ekstrovert = introvert memberikan pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja (Attitude) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. c) Terdapat perbedaan yang significant antar tipe kepribadian terhadap prestasi kerja (SKP: Sasaran Kerja Pegawai) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. d) Terdapat perbedaan yang significant antar tipe kepribadian terhadap prestasi kerja (Attitude) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. e) Tipe kepribadian Ekstrovert = Introvert menghasilkan rata-rata terbaik terhadap prestasi kerja (SKP dan Attitude) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. Sedangkan jenis kepribadian Ekstrovert menghasilkan rata-rata terendah terhadap prestasi kerja (SKP dan Attitude) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor. b. Saran Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam suatu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) maka lebih diutamakan penempatan tipe kepribadian ekstrovert = introvert, terutama pada jabatan-jabatan yang penting. REFERENCES Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian. Malang : UMM Press. Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". Journal of Applied Psychology, Vol 78, 1, 111-118. Goffin, R. D. and Rothstein, M. G. (1996). "Personality Testing and The Assessment Center: Incremental Validity for Managerial Selection". Journal of Applied Psychology, 81(6), 746-756). Hadjam, N. R. (1997). Profil Kepribadian Mahasiswa. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Yogyakarta. Kierstead, J. (1998). Personality and Job Performance: A Research Overview. Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada. Kreitner, R. and Angelo, K. (2001). Organizational Behavior. Irwin McGraw Hill. Fifth edition. Naisaban, Ladislaus. Psikologi Jung: Tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses Dalam Hidup (tipe kebijaksanaan Jung). PT Gramedia, Jakarta, 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS,). Ramly, A. T. (2005). Pumping Talent Memahami Diri, Memompa Bakat. Jakarta: Kawan Pustaka. Ramly, A. T. (2019). Evaluation of Pumping HR (Human Resources) Model-Based Training Program on Human Resources Development at Bogor Agricultural University (IPB). Integrated Journal of Business and Economics, 3(2), 153- 163. Ramly, A. T., & Suherbi, D. (2020). Personality Type Based Pumping-HR Model Toward Working Targets of The Civil Service. Jurnal Manajemen, 24(1), 109-123. Suryabrata, (2015). Psikologi Kepribadian Edisi Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers. Suryabrata, Sumadi. 2003. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Tata Laksana Pemerintahan Yang Baik dari Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas 25 Maret 2017. LAN, (2017). Wardiana, U, 2004. Psikologi Umum, (Bandung: Pustaka Setia. Volume X, Issue X Judul artikel |3 Volume X, Issue X Judul artikel |4 Volume X, Issue X Judul artikel |5 Volume X, Issue X Judul artikel |6 Volume X, Issue X Judul artikel |7 Volume X, Issue X Judul artikel |8 Volume X, Issue X Judul artikel |9 Volume X, Issue X Judul artikel |10 Volume X, Issue X Judul artikel |11 Volume X, Issue X Judul artikel |12 Volume X, Issue X Judul artikel |13 Volume X, Issue X Judul artikel |14 Volume X, Issue X Judul artikel |15 Volume X, Issue X Judul artikel |16