

PENGARUH SIKAP KEPERIBADIAN (*BIG-FIVE PERSONALITY*) TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN (*The Effect of Big-Five Personality on The Performance of Agricultural Extension Officers*)

Akbardin

akbardinakbar80@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Sujono

drsujono111@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muhammad Masri

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

10-06-2019

Disetujui

12-07-2019

Dipublikasikan

15-08-2019

Keywords:

big-five personality; extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to new experience, performance

Klasifikasi JEL:
H10, H11

Abstract

The objective of the study is to examine and analyze the effect of big-five personality affecting the performance of agricultural extension officers simultaneously; to examine and analyze the effect of extroversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to new experience on the performance of agricultural extension officers in Wakatobi Regency. The unit of analysis of the study was the agricultural extension officers at the Wakatobi Regency Agricultural Service. Respondents who were sampled were 105 officers. Data collection techniques included distributing questionnaires followed by conducting interviews and in-depth documentation. Data analysis was carried out through two stages which were descriptive and quantitative analysis. The analytical method used to examine the hypothesis was multiple linear regression analysis, using SPSS 23.

The result of the study indicates that big-five personality has positive and significant effect on the performance of agricultural extension officers in Wakatobi Regency, as well as Extroversion, Agreeableness, Conscientiousness, Emotional Stability and Openness to New Experience having positive and significant effects on the performance of agricultural extension officers in Wakatobi Regency.

I. PENDAHULUAN

Kinerja birokrasi menjadi isu penting dan strategis yang perlu diperbincangkan saat ini. Perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Buruknya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat kepada pemerintah khususnya dalam pelayanan.

Pengukuran kinerja pemerintah sudah seharusnya diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Nugroho, 2000). Kinerja pemerintahan tidak lepas dari kepribadian seseorang pegawai yang akan berimplikasi pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Dan dari tingkah laku tersebut akan muncul suatu pola tindakan, sebagaimana penjelasan Pervin, Cervone & John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah lakuseseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan.

Big Five Personality Model merupakan teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. McCrae dan Costa (1992) dalam Feist & Feist (2010), melihat bahwa sifat dari kepribadian adalah bipolar dan mengikuti distribusi lonceng. Dimana kebanyakan orang akan memiliki skor yang berada dekat dengan titik tengah dari setiap sifat, hanya ada sedikit orang yang memiliki skor pada titik ekstrem. John, Angleitner, & Ostendorf (1988) dalam Feist & Feist (2010), model lima faktor dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan oleh orang-orang untuk menggambarkan kepribadian orang lain.

Secara umum, masyarakat petani di Kabupaten Wakatobi didominasi oleh petani tradisional, petani skala kecil dengan sarana dan prasarana yang masih tradisional. Hal ini sangat mempengaruhi hasil pertanian dan secara langsung turut berpengaruh terhadap pendapatan petani, di sisi lain tidak semua petani memiliki sarana yang lengkap selain itu potensi pertanian di Kabupaten Wakatobi tergolong kecil jika dibandingkan dengan kabupaten yang lain di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan perkembangan jumlah potensi pertanian dalam kurun waktu dua tahun sebesar 13,55% dan 13,97% yang merupakan kebun masyarakat dan perkebunan rakyat. Seperti halnya Dinas Pertanian sebagai salah satu dinas yang melakukan pelayanan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peran tersebut dewasa ini makin menonjol dengan adanya dukungan masyarakat yang menyadari pentingnya dukungan pemerintah khususnya Dinas Pertanian dalam melakukan pembinaan dan penyuluhan pertanian di Kabupaten Wakatobi.

Fenomena tersebut diatas menunjukkan perlu adanya peningkatan pembinaan secara berkelanjutan yang terfokus pada peningkatan pendapatan masyarakat petani tidak hanya dilakukan pembinaan oleh Dinas Pertanian melalui penyuluh pertanian namun *stakeholder* yang terkait, olehnya itu tuntutan terhadap pengeducation petani sangat diperlukan bahkan menjadi prioritas utama. Oleh karena itu pengelolaan dan pemberdayaan perlu memperhatikan daya dukung untuk menunjang dimasa yang akan datang. Salah satu evaluasi potensi sumberdaya dapat dilakukan dengan mengetahui besarnya hasil pertanian dari setiap jenis kegiatan. Dengan demikian dapat ditentukan hasil pertanian serta kecenderungan selama kegiatan pertanian yang dilakukan.

Berdasarkan kajian teoritis dan fenomena di atas perlu dilakukan kajian secara mendalam untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dalam hal ini Big Five Personality dapat meningkatkan peningkatan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi, olehnya itu penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat efektifitas dari penyuluh pertanian yang ada, demikian juga dengan kajian empiris yang telah dilakukan oleh Sri Indarti (2014) menyatakan bahwa kepribadian karyawan dan lingkungan kerja secara bersamaan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan dalam persialitas kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana akurasi indikator (conscientiousness) dan indikator luas (extraversion). Untuk lingkungan kerja persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan indikator lingkungan kerja fisik dengan nilai rendah hal ini perlu dilakukan untuk memperbaiki kondisi kerja fisik, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hardani Widhiastuti (2014) menyatakan bahwa tigafaktor *Big Five Personality* yaitu *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan faktor *Neuroticism* dan *Openness to Experience* tidak berpengaruh terhadap kreativitas. Secara keseluruhan *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kinerja anggota Dewan Kota 'S', dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih belum konsisten sehingga menimbulkan adanya research gap.

Berdasarkan teori dan kajian empirik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi, seperti dikemukakan oleh Hasibuan, (2000) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, hal serupa dengan pendapat Mangkunegara, (2000) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara singkat dikatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran seorang pekerja.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa Dinas Pertanian memberikan dukungan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi melalui pendekatan penugasan secara langsung selain itu system kerja belum berjalan secara maksimal sesuai dengan hirarkinya, hal ini dikarenakan kurangnya tenaga lapangan penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi hanya berjumlah 5 orang PNS dari 8 kecamatan (Sumber : Dinas Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Kehutanan Kabupaten Wakatobi tahun 2014) selain itu Kabupaten Wakatobi terdiri dari beberapa pulau, fenomena tersebut menjadi masalah tersendiri dalam pelayanan khususnya kepada masyarakat, selain itu masih terdapat berbagai macam kendala yang dihadapi oleh kantor Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi yang belum terungkap dalam penelitian awal ini.

II. TINJAUAN LITERATUR

Big Five Personality

Kepribadian telah dikonsepsikan dari bermacam-macam perspektif teoritis yang masing-masing berbeda tingkat keluasannya (McAdams dalam John & Srivastava, 1999). Masing-masing tingkatan ini memiliki keunikan dalam memahami perbedaan individu dalam perilaku dan pengalamannya. Namun, jumlah sifat kepribadian dan skala kepribadian tetap dirancang tanpa henti- hentinya (Goldberg dalam John & Srivastava, 1999).

Psikologi kepribadian memerlukan model deskriptif atau taksonomi mengenai kepribadian itu sendiri. Salah satu tujuan utama taksonomi dalam ilmu pengetahuan adalah untuk menyederhanakan defenisi yang saling tumpang-tindih. Oleh karena itu, dalam psikologi kepribadian, suatu taksonomi akan mempermudah para peneliti untuk meneliti sumber utama karakteristik kepribadian dari pada hanya memeriksa ribuan atribut yang berbeda-beda yang membuat setiap individu berbeda dan unik (John & Srivastava, 1999).

Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh suatu pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum yaitu dimensi "*Big Five Personality*". Dimensi *Big Five* pertama kali diperkenalkan oleh Goldberg pada tahun 1981. Dimensi ini tidak mencerminkan perspektif teoritis tertentu, tetapi merupakan hasil dari analisis bahasa alami manusia dalam menjelaskan dirinya sendiri dan orang lain. Taksonomi *Big Five* bukan bertujuan untuk mengganti sistem yang terdahulu melainkan sebagai penyatu karena dapat memberikan penjelasan sistem kepribadian secara umum (John & Srivastava, 1999).

Big Five disusun bukan untuk menggolongkan individu kedalam satu kepribadian tertentu,

melainkan untuk menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Pendekatan ini disebut Goldberg sebagai *Fundamental Lexical (Language) Hypothesis*; perbedaan individu yang paling mendasar di gambarkan hanya dengan satu istilah yang terdapat pada setiap bahasa (dalam Pervin, 2005).

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

Kinerja

Berbagai pendapat yang dikemukakan oleh ilmuwan mengenai kinerja atau prestasi. Secara etimologis, kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, sebagai mana dikemukakan oleh (Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1997) yang mengatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Hasibuan (2000), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi, sedangkan Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja atau perestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Kinerja adalah penampilan hasil kerja orang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang merupakan suatu penampilan individu maupun kelompok kerja seseorang. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada orang yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan perestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dam periode tertentu. Hal tersebut sesuai dengan konsep kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) bagian yakni : 1) kinerja individu, 2) kinerja kelompok, 3) kinerja organisasi.

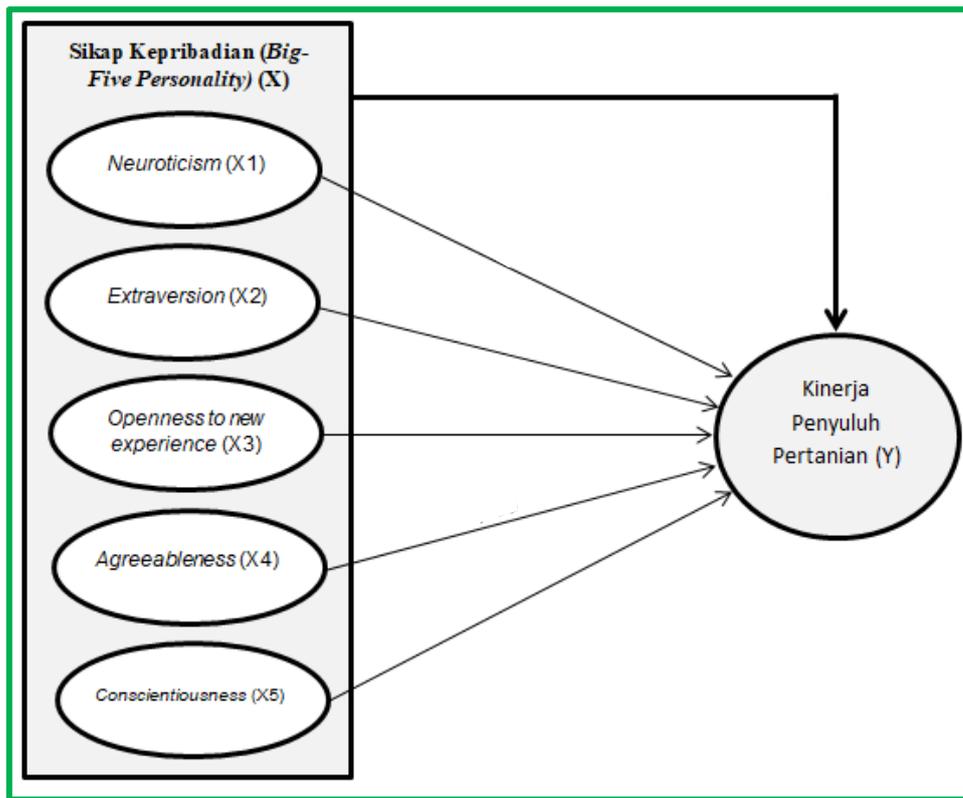
Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap orang.

Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan orang memegang peranan penting. Aspek ketiga dari definisi kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan denagan proses pencapaian tujuan kinerja setiap orang.

Tindakan ini akan membuat orang untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian jelaslah bahwa pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran, operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi orang. Identifikasi yang akurat tentang penyebab-penyebab kinerja orang adalah sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik setara pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi pembuatan kinerja.

Hubungan antar variabel sikap kepribadian dengan kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu diketahui bahwa *neuroticism, extraversion, openness to new experience, agreeableness, conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Meningkatnya *neuroticism*, *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness*, *conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. *Neuroticism*, *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness*, *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya *neuroticism* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. *Neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya *extraversion* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. *Extraversion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya *Openness to new experience* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. *Openness to new experience* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya *Agreeableness* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5. *Agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Meningkatnya *Conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6. *Conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif penjelasan (*explanatory research*) dengan metode survey, dimana penelitian ini bermaksud mencari hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan menguji pengaruh dimensi sikap kepribadian (*big five personality*) dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Husen Umar (1999) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Unit analisis penelitian adalah penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi. Responden yang dijadikan sampel sebanyak 105 orang penyuluh pertanian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner diikuti dengan melakukan interview dan dokumentasi yang mendalam. Analisis data dilakukan melalui dua tahapan yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, menggunakan program SPSS 23.

Skala pengukuran instrumen pada penelitian ini menggunakan skala Likert. skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2015:93).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi sebanyak 105 orang. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei terstruktur melalui angket dengan pertanyaan tertutup.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	55	55,65
	Perempuan	50	44,35
	Jumlah	105	100,00
Umur	21-30 Tahun	34	30,00
	31-40 Tahun	36	44,65
	41-50 Tahun	25	19,64
	51 ≤ Tahun	10	5,71
	Jumlah	105	100,00
Status Pernikahan	Menikah	105	100,00
	Jumlah	105	100,00

Karakteristik Responden		Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	63	77,15
	Diploma	2	1,32
	Sarjana (S1)	40	21,53
	Magister (S2)	0	0,00
	Jumlah	105	100,00
Masa Kerja	1-5 Tahun	89	35,71
	6-10 Tahun	12	41,07
	11-15 Tahun	3	23,11
	≥20 Tahun	1	0,11
	Jumlah	105	100,00

Sumber : Data Primer Diolah

Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni 55 orang atau 55,65%. Hasil penelitian diketahui sebagian besar umur responden adalah pada umur 31-40 tahun (44,65%). Fakta ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi berada pada kisaran umur yang produktif dimana diharapkan semakin matang usia seseorang maka akan semakin besar kemungkinan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 77,15%. Kondisi ini menunjukkan tingkat pendidikan penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi belum memadai, sehingga kurang memahami penerapan dimensi sikap kepribadian (big-five personality). diketahui masa kerja para pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi sebagian besar 1-5 tahun (35,71%). Kondisi ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi memiliki masa kerja yang masih sangat baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan akan tetapi sudah mampu menyesuaikan kemampuannya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$) dan nilai signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian ini valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai α setiap variabel lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dapat dipercaya dan relatif konsisten.

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat masalah asumsi klasik. Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi linear terdapat korelasi antara residual (kesalahan pengganggu) dari suatu periode ke periode lainnya.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.924 ^a	.854	.847	.34247	2.299

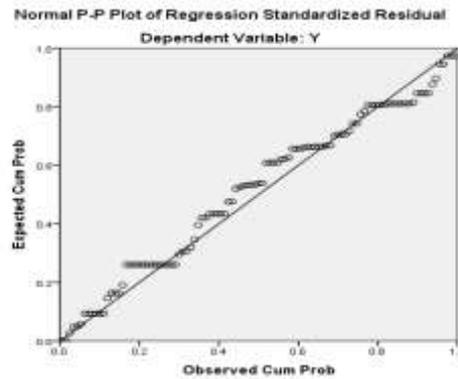
a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan output summary sebagaimana pada angka Durbin-Watson (D-W) adalah 1,885 dimana angka tersebut berada diantara - 4 sampai + 4 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variable dependen dan independen berdistribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber : Data Primer Diolah

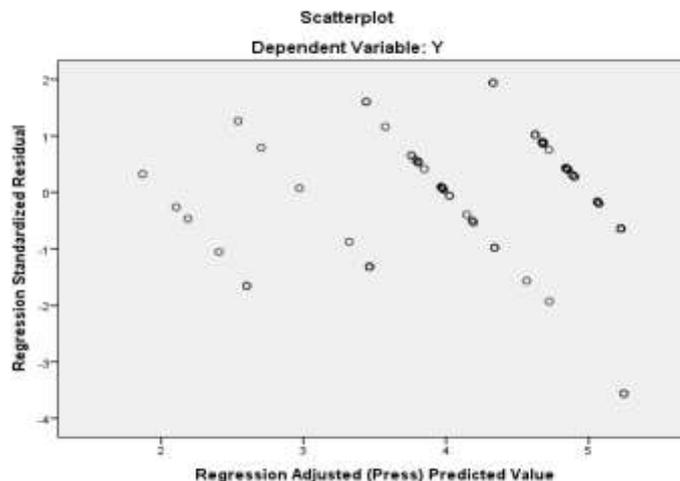
Berdasarkan grafik normal probability plot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Wakatobi berdasarkan masukan variable bebasnya. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.215	4.657
	X2	.254	3.941
	X3	.215	4.652
	X4	.223	4.483
	X5	.215	4.647

a. Dependent Variable : Y
Sumber : Data Primer Diolah

Angka *tolerance* untuk masing-masing variable dalam penelitian ini berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variable bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan grafik scatter plot terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah heterokedatisitas dan model ini layak digunakan untuk memprediksi variable kerja pegawai berdasarkan masukan variable independen rotasi kerja, komitmen organisasi dan pembelajaran organisasi.

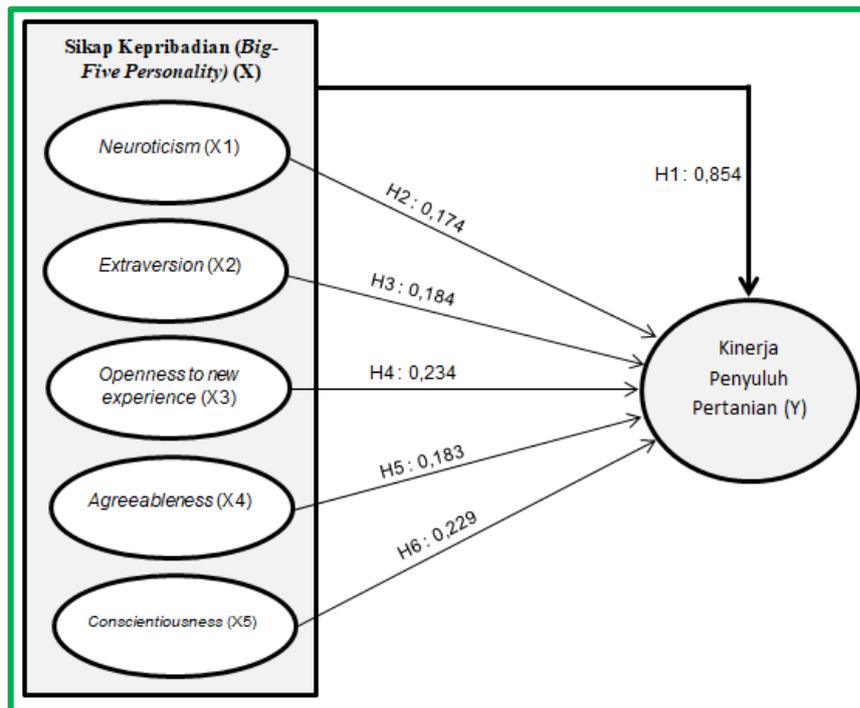
Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,799	0,151		5,279	0,000	
<i>Neuroticism</i> (X1)	0,152	0,072	0,174	2,097	0,039	Diterima
<i>Extraversion</i> (X2)	0,163	0,068	0,184	2,413	0,018	Diterima
<i>Openness to new experience</i> (X3)	0,206	0,073	0,234	2,832	0,006	Diterima
<i>Agreeableness</i> (X4)	0,162	0,072	0,183	2,247	0,027	Diterima
<i>Conscientiousness</i> (X5)	0,201	0,073	0,229	2,771	0,007	Diterima
R	=	0,924				
R - square	=	0,854				
Constanta (a)	=	0,799				
F _{hitung}	=	116,031				
F _{sig.}	=	0,000				

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diatas maka dapat juga di lihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 4. Model Lengkap Hasil Penelitian
 Sumber: Hasil penelitian

Koefisien determinasi dapat menjelaskan determinasi (R^2) sebesar $> 50\%$. Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.854 atau 85,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi atau variabel Y mampu dijelaskan oleh *neuroticism* (X_1), *extraversion* (X_2), *openness to new experience* (X_3), *agreeableness* (X_4), dan *conscientiousness* (X_5).

Berdasarkan hasil pengujian nilai signifikansi probabilitas t untuk variabel *neuroticism* (X_1) sebesar 0.039. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. ($0.039 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *neuroticism* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi (Y) diterima.

Berdasarkan hasil pengujian nilai signifikansi probabilitas t untuk variabel *extraversion* (X_2) sebesar 0.018. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. ($0.018 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *extraversion* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi (Y) di terima.

Berdasarkan hasil pengujian nilai signifikansi probabilitas t untuk variabel *openness to new experience* (X_3) sebesar 0.006. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. ($0.006 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *openness to new experience* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi (Y) di terima.

Berdasarkan hasil pengujian nilai signifikansi probabilitas t untuk variabel *agreeableness* (X_4) sebesar 0.027. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. ($0.027 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *agreeableness* (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi (Y) di terima.

Berdasarkan hasil pengujian nilai signifikansi probabilitas t untuk variabel *conscientiousness* (X_5) sebesar 0.007. Nilai probabilitas yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari nilai *level of significant* (α) yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05. ($0.007 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel *conscientiousness* (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi (Y) di terima.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap kepribadian (*Big-Five Personality*) berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens and Gibson, 1999 dalam Iskandar dan Zulkarnain 2013:53) the big five sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian yang komprehensif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari lima indikator yaitu *neuroticism*, *emotional stability*, *openness to experience*, *extraversion* dan *agreeableness*. Pada variabel dimensi sikap kepribadian big five personality indikator *openness to experience* merupakan indikator dominan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *openness to experience* merupakan indikator yang menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Selanjutnya indikator variabel yang memiliki kontribusi terkecil dalam merefleksikan variabel *big five personality*, yaitu indikator *extraversion* dan *agreeableness*. Hasil penelitian ini didukung kenyataan bahwa dalam bekerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi cenderung cepat bosan dalam bekerja serta memiliki sikap yang apabila berhadapan dengan konflik akan sedikit menurun pekerjaannya.

Berdasarkan fakta empiris tanggapan penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi terhadap variabel *big five personality* sudah sangat baik dalam proses pengerjaan dan pengaplikasiannya. Sesuai apa yang dikemukakan oleh Caligiuri, P. M. (2000). Dengan judul penelitian *The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor-rated Performance*. Tujuan penelitian untuk menguji dan memprediksi hipotesis karakteristik kepribadian Lima Besar (*Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Stabilitas Emosional, dan Keterbukaan atau Intelekt*). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 143 karyawan dari perusahaan

teknologi informasi yang berbasis di A.S. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Linear berganda. Hasil dari analisis korelasi dan regresi menunjukkan bahwa Extraversion, Agreeableness, dan Stabilitas Emosional berhubungan negatif dengan apakah ekspatriat ingin mengakhiri tugas. Hati nurani berhubungan positif dengan kinerja yang diperingkat penyelia pada penugasan ekspatriat.

Neuroticism berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori Ahmad, Alter dan Husain 2014 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang meliputi *neuroticism*. Di faktor *neuroticism* secara rata-rata pegawai menilai dirinya mampu mengendalikan emosinya bersikap tenang dan tidak mudah marah secara langsung sikap ini dipengaruhi oleh pekerjaan yang mereka pernah alami. Pegawai terbiasa dengan pelayanan dan memberikan kontrol emosi untuk tidak menampakkan secara terbuka terutama yang terkait dengan emosi negatif. Namun hal ini tidak memengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang bisa mendukung adalah emosi negatif tidak tersampaikan secara terbuka (verbal) tetapi dialihkan pada pekerjaan yang dilakukan. Dampaknya karyawan menjadi bersemangat untuk bekerja lebih baik Hal ini kemudian tampak pada hasil kinerja individu, kinerja per bagian dan keseluruhan organisasi yang dapat mencapai hasil melebihi harapan.

Extraversion berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori Judge dkk (2002) dalam Rustiarini (2014) yaitu seorang auditor yang memiliki sifat kepribadian *extraversion* cenderung banyak bicara, energik, semangat, memiliki emosi positif, menyukai tantangan, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Faktor *extraversion* (wawasan yang luas) merupakan prediktor yang baik untuk menilai kinerja pegawai karena indikator ini menunjukkan semangat kerja, cara kerja pegawai, dan loyalitas terhadap pekerjaan dan instansi.

Berdasarkan fakta empiris tanggapan penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi bahwa pegawai yang aktif, penuh energi dan antusias serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih meningkat lagi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Indarti (2014) dengan judul penelitian Pengaruh faktor kepribadian pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XII BKN Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepribadian dan lingkungan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah XII BKN Pekanbaru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan metode survey sebanyak 48 karyawan dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian karyawan dan lingkungan kerja secara bersamaan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam persialitas kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana akurasi indikator (*conscientiousness*) dan indikator luas (*extraversion*).

openness to new experience berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori Barrick & Mount, 1991; Gosling et al., 2003 dan Goldberg et al., 2006 yang menemukan bahwa *openness to new experience* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor *Openness to new experience* juga dinyatakan berpengaruh secara signifikan. Artinya bahwa semakin tertutup pegawai pada hal-hal yang baru akan meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun secara rata-rata penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi menyatakan menyukai hal-hal baru dan senang menghasilkan ide-ide kreatif namun hal tersebut tidak diterapkan dalam pekerjaan. Di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, pegawai lebih suka melakukan dengan cara yang sama. Sebagai contoh, jika terdapat masalah didalam pekerjaan, pegawai tidak berusaha mencari alternatif lain atau hal baru yang dapat membantunya mengatasi masalah tersebut. Hal ini karena mereka menganggap bahwa hal tersebut akan membuang waktu dan pekerjaannya menjadi selesai dengan waktu lebih lama dan membuat mereka menjadi tidak produktif. Jadi pegawai merasa lebih produktif jika mereka mengikuti pelatihan, seminar, ataupun *sharing knowledge* terutama yang diselenggarakan di luar jam kerja atau pun hari libur.

Agreeableness berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori (Rustriani, 2014) yaitu seseorang yang memiliki sikap

kepribadian *agreeableness* yang tinggi dapat dipercaya, penuh perhatian, baik hati, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pendapat atau masukan yang dikemukakan oleh pegawai dapat diterima oleh pegawai yang lain sehingga mereka bersifat terbuka satu sama lain dan mencari setiap jalan keluar dari permasalahan yang ada sehingga penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi dapat berkembang dan meningkat setiap tahunnya.

Conscientiousness berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hasil penelitian ini mendukung teori Barrick & Mount, 1991; Gosling et al., 2003 dan Goldberg et al., 2006 yang menemukan bahwa *conscientiousness* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor *Conscientiousness* merupakan faktor yang menggambarkan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial. Dimensi ini dimiliki oleh individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi. Dalam penelitian ini, faktor *Conscientiousness* dicerminkan dalam dimensi pertimbangan yang digambarkan dengan kehati-hatian pegawai dalam melakukan pekerjaannya, kepatuhan pegawai untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan pencapaian prestasi dengan tidak menunda pekerjaan. Secara rata-rata 75% karyawan menyatakan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya, 82% menyatakan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan, dan 69% menyatakan tidak suka menunda pekerjaan..

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan dengan menggunakan cakupan waktu bersifat cross sections yang artinya data diperoleh dari satu waktu tertentu atau hanya perilaku pada saat penelitian, disamping itu penelitian ini terbatas pada pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode longitudinal dalam pengumpulan data, dan cakupan penelitian yang lebih luas.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh sikap kepribadian (*Big Five Personality*) terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Sikap kepribadian (*Big Five Personality*) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin baik dimensi sikap kepribadian (*Big Five Personality*) maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi.

Neuroticism berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan *neuroticism* pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. *Extraversion* berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *extraversion* pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. *Openness to new experience* berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin sering dilakukan *openness to new experience* maka akan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. *Agreeableness* berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin sering dilakukan *agreeableness* maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. *Conscientiousness* berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan *conscientiousness* pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian di Kabupaten Wakatobi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1988. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Andriani, Novi. 2013. "Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember". Skripsi. Jember : Fakultas Ekonomi (Jurusan Akuntansi) Universitas Jember.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Artiningsih, D.W. (2001). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Suatu Studi terhadap Karyawan Hotel Istana Barito*. Tesis. Malang : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Brawijaya.
- Caligiuri, P. M. 2000. "The Big Five Personality Characteristics as Predictors of Expatriate's Desire to Terminate the Assignment and Supervisor-rated Performance." *Personnel Psychology* 53 (1) : 67-8
- Cooper, Donald R. and Emory, C.W. (1996). *Business Research Methods*. Jakarta : Erlangga.
- Davis K, and Newstrom JW. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program S.PSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Synderman, B.B. (2005). *The Motivation to Work*. Edisi kedua. New York : Willey Internasional.
- Hardani Widhiastuti (2014) Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi* Volume 41, NO. 1, Juni 2014 : 115 – 133.
- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, I Made Sadha Suardikha dan I Gusti Ayu Nyoman Budiasih (2015) Pengaruh big five personality pada kinerja auditor kantor akuntan publik Provinsi Bali, *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 10. No. 1, Januari 2015
- Likert, R. (1986). *Organisasi Manusia: Nilai dan Manajemen*. Terjemahan: Suratno. Jakarta : Erlangga.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, Eight Edition. Singapore : Mc. Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Bandung : Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan pertama Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Meeusen V.C.H, Karen van Dam, BrownMahoney C, Zundert A.A, Hans T. A. Knape H.T.A. 2011. *Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists*. *AANA Journal*, Vol. 79 No. 1, Hal. 63-70
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research*" *Journal* Vol.1, No.3 2010.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behavior*. Terjemahan. Jilid 2. Edisi ketujuh. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sri Indarti (2014) Pengaruh faktor kepribadian pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XII BKN Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi* Volume 22, Nomor 1 Maret 201.
- Muslim Nasyroh dan Rinandita Wikansari (2017) Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan, *Jurnal Ecopsy*, Volume 4 Nomor 1, April 2017
- Westerman, James W, and Bret L Simmons (2007) The Effect on the Personality Performance Relationship : An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues* Vol. XIX Number 2.