

Tipe Kepribadian Berbasis Pumping HR Model Terhadap Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Kota Bogor

Didong^{a*}, Ahmad Juwaini^b, Amir Tengku Ramly^c.

^aUPT Rumah Potong Hewan Kota Bogor, Indonesia

^{b,c} Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

* Corresponding author e-mail: dsuherbi@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v11i1.3025

Article history:

Received:

16 Mei 2020

Accepted:

25 Mei 2020

Available online:

01 Juni 2020

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.

1. INTRODUCTION

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 kepribadianya 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 menggunakan 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 objektivitas 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 + ekstrovert 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. LITERATURE REVIEW

Kepribadian. Alwisol (2009) menyimpulkan menurut Jung kepribadian adalah meliputi pikiran, 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 sekitarnya. *Ektrovert* terkesan aktif dan lebih terpengaruh oleh dunia luar, daripada dunia dalam dirinya.

Perilaku. Berdasarkan perilaku sehari-hari, manusia dapat dikelompokkan dalam 21 potret diri (tipe) (Ramly, 2011).

- a) **Potret Dasar**, memiliki 4 potret diri, yaitu; (1) Sanguinis populer (Sp), (2). Koleris kuat (Sk), (3) Phlegmatis damai (Pd), dan (4) Melankolis sempurna (Ms).
- b) **Potret Perilaku Sinergis**, memiliki 7 potret diri, yaitu; (5) Sanguinis kuat (Sk); (6) Sanguinis damai (Sd); (7) Koleris populer (Kp); (8) Koleris sempurna (Ks); (9) Phlegmatis populer (Pp); (10) Phlegmatis sempurna (Ps); dan (11) Melankolis damai (Md), dan (12) Melankolis kuat (Mk).
- c) **Potret Perilaku Sulit**, memiliki 4 potret diri, yaitu (13) Sanguinis sempurna (Ss); (14) Koleris damai (Kd); (15) Phlegmatis kuat (Pk); dan (16) Melankolis populer (Mp).
- d) **Potret Master**, memiliki 5 potret diri, yaitu (17) Sanguinis master (Sm); (18) Koleris master (Km); (19) Phlegmatis master (Pm); (20) Melankolis master (Mm); dan (21) Master altruis (Ma).

Penilaian Kinerja. Pemerintah RI, tahun 2014 menyempurnakan proses penilaian kinerja PNS yang pada awalnya DP3 menjadi penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penyemournaan ini diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja PNS yang terdiri dari SKP dan perilaku (attitude). Perubahan ini 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).

Dilihat dari sistim penilaiannya, dapat disimpulkan penggunaan penilaian kinerja dengan SKP lebih efektif, lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian sistim SKP dirasakan lebih memiliki nilai edukatif. Melalui SKP, hasil penilaian dapat publikasikan secara terbuka, produktifitas dapat diukur secara langsung, dan hasil akhir kerja ASN dapat diketahui dengan langsung.

Sistim 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

Sumber: PP, 2011

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
	Main	Support	
1. Values System	1. Vision	7. Mentality	1. Statement Change
	2. Leadership	8. Morality	
	3. Management	9. Spirituality	
2. Self Awareness Process	4. Knowledge	10. Intuiting	3. Self Controlling
	5. Motivation	11. thinking	
3. Personality	6. Exercise (skill)	12. Feeling	4. Network-Collaboration

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. RESEARCH METHODS

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.

Variabel Ekstrovert=Introvert merupakan variabel pembanding bagi kategori yang lain. Sementara variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Attitude. 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)

$$SKP = \beta_0 + \beta_1 D1 + \beta_2 D2 + \beta_3 D3 + e1$$

Persamaan 2 (model terhadap Attitude)

$$Attitude = \beta_0 + \beta_1 D1 + \beta_2 D2 + \beta_3 D3 + e2$$

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.

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 adalah metode yang 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:

$$BNT_{\alpha} = (t_{\alpha,df_e}) \cdot \sqrt{\frac{2(MSE)}{r}}$$

4. Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan syarat agar dapat menggunakan persamaan regresi berganda dan mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linear Unbias Estimator/BLUE) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least Squares). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi Antara lain adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas dan multikolinieritas.

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik.

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Normal P-P Plot regression terhadap model yang diuji. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi bila varian Y berubah, karena variabel X berubah, sehingga timbul perbedaan, karena adanya gangguan (e_i) yang timbul dalam fungsi regresi mempunyai varian yang berbeda. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat digunakan uji rank correlation spearman, yaitu dengan mengkorelasikan antara variabel bebas dengan absolut residual. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gujarati, 2003; h.548).

7. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Bila nilai $F > F_{tabel}$, dengan derajat kepercayaan 0,05 maka semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

8. Uji Hipotesis (Uji t)

Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bila t hitung $>$ t tabel atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila t hitung $<$ t tabel atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig > 0,05$), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. RESULT

Hasil statistika deskriptif terdiri atas karakteristik responden dan deskriptif untuk masing-masing variabel SKP dan Attitude dibagi menurut jenis perilaku.

Karakteristik Responden. Berikut adalah gambaran profil responden di Dinas Pertanian Kota Bogor, sebagaimana tertera dalam Tabel 4.

Tabel 4. Profil responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
L	19	47.5%
P	21	52.5%
Tingkat Pendidikan		
SMA	6	15.0%
D-3	8	20.0%
S-1	16	40.0%
S-2	10	25.0%
Usia		
$30 \leq$ Usia $<$ 40 Tahun	16	40.0%
$40 \leq$ Usia $<$ 50 Tahun	13	32.5%
$>$ 50 Tahun	11	27.5%

Sumber: Dinas Pertanian Kota Bogor (2019)

Statistika Deskriptif Variabel Penelitian.

Hasil deskriptif dijabarkan berdasarkan kategori variabel kategori perilaku yaitu Ekstrovert, Ekstrovert + Introvert, Introvert + Ekstrovert, dan Ekstrovert = Introvert. Berikut adalah hasil tabulasi deskriptif variabel SKP dan Attitude sebagaimana terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisa Deskriptif Variabel SKP

Variabel	N	Rata-rata	Std. Deviasi	Minimum	Maximum
Ekstrovert	4	4.125	0.185	3.95	4.35
Ekstrovert + Introvert	23	4.268	0.130	3.90	4.48
Introvert + Ekstrovert	10	4.234	0.121	4.00	4.40
Ekstrovert = Introvert	3	4.330	0.052	4.30	4.39
Total	40	4.250	0.134	3.90	4.48

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Hasil analisa deskriptif pada tabel 1 menunjukkan untuk respon SKP pada jenis ekstrovert dengan jumlah peserta sebanyak 4 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.125, standar deviasi sebesar 0.185, nilai minimum 3.95 dan nilai maksimum sebesar 4.35. Respon SKP pada jenis Ekstrovert + Introvert dengan jumlah peserta sebanyak 23 orang memiliki nilai rata-rata sebesar 4.268, standar deviasi sebesar 0.130, nilai minimum 3.90 dan nilai maksimum sebesar 4.48. Respon SKP pada jenis Introvert + Ekstrovert 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 pada jenis Ekstrovert = Introvert 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 dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert dengan nilai rata-rata 4.125.

Tabel 6. Hasil analisa Deskriptif Variabel Attitude

Variabel	N	Rata-rata	Std. Deviasi	Minimum	Maximum
Ekstrovert	4	4.033	0.059	4.00	4.12
Ekstrovert + Introvert	23	4.130	0.129	3.85	4.48
Introvert + Ekstrovert	10	4.070	0.089	3.97	4.23
Ekstrovert = Introvert	3	4.420	0.487	4.10	4.98
Total	40	4.127	0.179	3.85	4.98

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Hasil analisa deskriptif pada tabel 6 menunjukkan untuk respon attitude pada jenis ekstrovert 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 pada jenis Ekstrovert + Introvert 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 pada jenis Introvert + Ekstrovert 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 pada jenis Ekstrovert = Introvert 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 dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert dengan nilai rata-rata 4.033. Hasil analisa secara total menunjukkan rata-rata skor SKP lebih tinggi yaitu sebesar 4.250 sedangkan rata-rata untuk attitude secara total sebesar 4.127.

Hasil Uji Anova One Way. Uji ANOVA dilakukan untuk menguji pengaruh jenis kepribadian terhadap SKP dan Attitude. Hasil ANOVA dapat menjawab dua hal yaitu menguji pengaruh dan melihat perbedaan antar jenis kepribadian terhadap SKP dan Attitude. 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	.142	3	.047	3.033	.034	
	Within Groups	.560	36	.016			
	Total	.702	39				
Attitude	Between Groups	.326	3	.109	4.247	.011	
	Within Groups	.921	36	.026			
	Total	1.247	39				

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Hasil kedua parameter yaitu SKP dan Attitude significant, selanjutnya dilakukan uji

lanjut BNT (LSD) untuk menguji masing-masing jenis perilaku.

Tabel 8 Hasil uji lanjut BNT Variabel SKP

Jenis Perilaku	Rata-rata	Subset
Ekstrovert	4.125	a
Ekstrovert + Introvert	4.268	b
Introvert + Ekstrovert	4.234	ab
Ekstrovert = Introvert	4.330	b

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Hasil Uji Lanjut BNT. Hasil uji lanjut BNT pada tabel 4 menunjukkan perbedaaan rata-rata yang significant antara jenis perilaku Ekstrovert dengan Ekstrovert + Introvert dan Ekstrovert = Introvert. Sedangkan terhadap jenis perilaku Introvert + Ekstrovert tidak berbeda nyata. Untuk jenis perilaku Ekstrovert + Introvert, Ekstrovert = Introvert dan Introvert + Ekstrovert tidak berbeda nyata. Jika disimpulkan maka jenis perilaku yang menghasilkan SKP terbaik adalah perilaku Ekstrovert = Introvert dan yang paling kecil dan berbeda dengan perilaku yang lain adalah jenis Ekstrovert.

Tabel 9. Hasil Uji Lanjut BNT Variabel Attitude

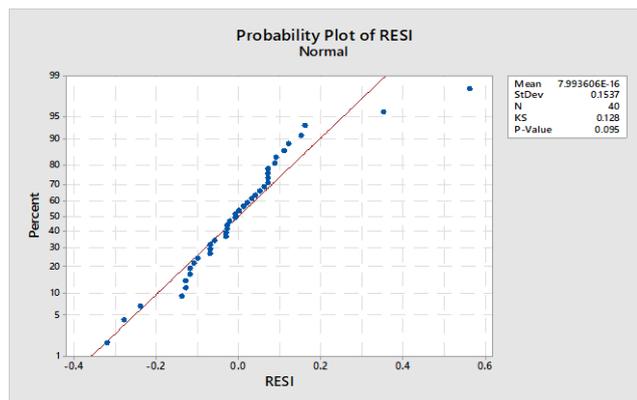
Jenis Perilaku	Rata-rata	Subset
Ekstrovert	4.033	a
Ekstrovert + Introvert	4.130	a
Introvert + Ekstrovert	4.070	a
Ekstrovert = Introvert	4.420	b

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

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, Ekstrovert + Introvert dan Introvert + Ekstrovert menghasilkan nilai rata-rata yang tidak berbeda

nyata. Hasil tersebut memberi kesimpulan untuk attitude jenis perilaku Ekstrovert = Introvert merupakan jenis yang paling baik dalam menghasilkan attitude. Kesimpulan yang diambil dari hasil uji lanjut BNT pada parameter SKP dan Attitude. Jenis perilaku Ekstrovert = Introvert merupakan yang terbaik dibandingkan dengan perilaku lainnya. Selain berbeda nyata dan menghasilkan rata-rata paling besar.

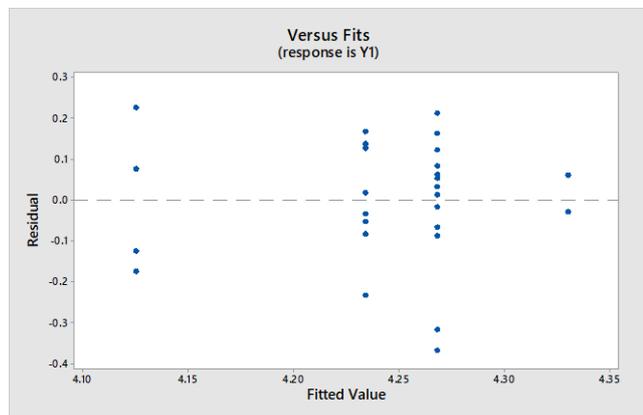
Hasil Uji Kenormalan Residual



Gambar 1 Hasil Uji Kenormalan Residual Terhadap SKP. Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Hasil uji kenormalan menunjukkan nilai prob(0.095). Nilai prob(0.095) > alpha 5% artinya asumsi residual menyebar normal terpenuhi.

Hasil Uji Homoskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Homoskedastisitas Terhadap SKP. Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil sebaran data menunjukkan sebaran pola data tidak membentuk pola tertentu baik linier maupun kuadratik. Sehingga dapat disimpulkan sudah memenuhi asumsi Homoskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas untuk SKP.

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

Variabel	VIF
D1	2.10
D2	3.68
D3	3.25

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil Uji F untuk SKP

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, 2019

Hasil uji F menunjukkan nilai prob (0.034) lebih kecil dari alpha 5% artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi untuk SKP. Nilai koefisien determinasi sebesar 13.05% artinya keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor jenis perilaku terhadap SKP 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, 2019

Hasil Uji-t untuk SKP

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, 2019

Persamaan regresi:

$$Y1 = 4.3300 + 0.0 D1_0 - 0.2050 D1_1 + 0.0 D2_0 - 0.0622 D2_1 + 0.0 D3_0 - 0.0960 D3_1$$

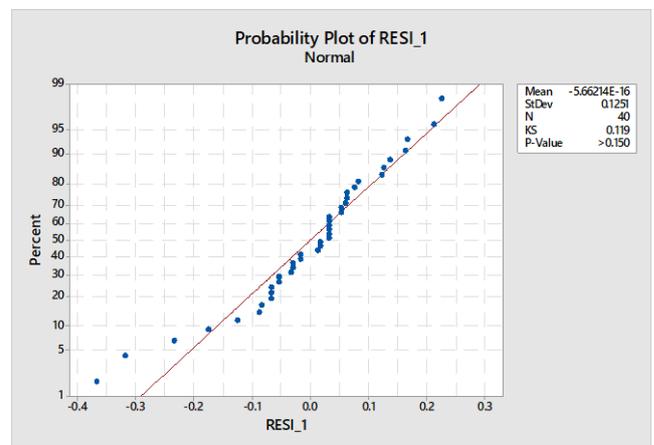
Uji Pengaruh extrovert terhadap SKP. Hasil uji-t menunjukkan extrovert significant terhadap SKP karena memiliki nilai prob (0.047) lebih kecil dari alpha 5%. Besar koefisien ekstrovert yaitu -0.2050 artinya beda rata-rata SKP antara jenis perilaku Extrovert lebih kecil 0.2050 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert.

Uji Pengaruh Ekstrovert+Introvert terhadap SKP. 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. Tanda koefisien negative sebesar -

0.0622 artinya rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert = Introvert. Lebih besar dari rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert + Introvert.

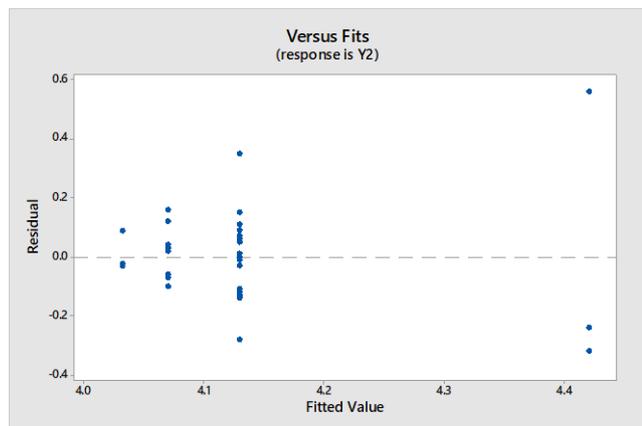
Uji Pengaruh Introvert+Ekstrovert terhadap SKP. Hasil uji-T menunjukkan D3 yaitu Introvert + Ekstrovert tidak significant terhadap SKP karena memiliki nilai prob(0.270) lebih besar dari alpha 5%. Arti tidak significant dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata SKP yang significant antara jenis perilaku Introvert + Ekstrovert dengan jenis perilaku Ekstrovert = Introvert. Tanda koefisien negative sebesar -0.0960 artinya rata-rata SKP jenis perilaku Ekstrovert = Introvert. Lebih besar dari rata-rata SKP jenis perilaku Introvert + Ekstrovert.

Uji Kenormalan Residual. Hasil uji kenormalan menunjukkan nilai prob(0.150). Nilai prob(0.095)>alpha 5% artinya asumsi residual menyebar normal terpenuhi.



Gambar 3 Hasil Uji Kenormalan Residual Terhadap Attitude. Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Uji Homoskedastisitas Terhadap Attitude



Gambar 4 Hasil Uji Homoskedastisitas Terhadap Attitude. Sumber: Pengolahan data, 2019

Hasil sebaran data menunjukkan sebaran pola data tidak membentuk pola tertentu baik linier maupun kuadratik. Sehingga dapat disimpulkan sudah memenuhi asumsi Homoskedastisitas

Uji Multikolinieritas. Hasil VIF menunjukkan seluruh nilai VIF kurang dari 10. Artinya tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas. Hasil VIF dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas Terhadap Attitude

Variabel	VIF
D1	2.10
D2	3.68
D3	3.25

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai prob(0.034) lebih kecil dari alpha 5% artinya semua variabel independen signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 15 Hasil Uji-F Terhadap Attitude

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, 2019

Koefisien Determinasi.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Terhadap Attitude

S	R-sq	R-sq(adj)	R-sq(pred)
0.130185	13.05%	5.80%	0.00%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Nilai koefisien determinasi sebesar 26.14% artinya keragaman yang mampu dijelaskan oleh faktor jenis perilaku terhadap attitude (Y2) sebesar 13,05% sedangkan sisanya sebesar 86,95% dijelaskan oleh faktor lain diluar model

Uji-t

Tabel 16 Hasil Uji-F Terhadap Attitude

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, 2019

Persamaan Regresi

$$Y2 = 4.4200 + 0.0 D1_0 - 0.388 D1_1 + 0.0 D2_0 - 0.2904 D2_1 + 0.0 D3_0 - 0.350 D3_1$$

Uji Pengaruh extrovert terhadap Attitude.

Hasil uji-T menunjukkan D1 yaitu extrovert significant terhadap attitude karena memiliki nilai prob(0.003) lebih kecil dari alpha 5%. Besar koefisien D1 yaitu -0.388 artinya beda

rata-rata attitude antara jenis perilaku Extrovert lebih kecil 0.388 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert.

Uji Pengaruh Ekstrovert+Introvert terhadap Attitude. 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. Lebih besar dari rata-rata attitude jenis perilaku Ekstrovert + Introvert.

Uji Pengaruh Introvert+Ekstrovert terhadap SKP. Hasil uji-T menunjukkan 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. Lebih besar dari rata-rata attitude jenis perilaku Introvert + Ekstrovert.

Interpretasi Data. asil deskriptif statsitika terkait nilai rata-rata untuk masing-masing kategori jenis perilaku terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) menunjukkan dari keempat jenis perilaku peserta menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert dengan nilai rata-rata 4.125.

Hasil uji ANOVA mendukung data tersebut bahwasannya terdapat perbedaan significant

antar jenis perilaku terhadap SKP. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai prob(0.034) lebih kecil dari alpha 5% maka artinya minimal ada sepasang 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 terbaik adalah perilaku Ekstrovert = Introvert dan yang paling kecil dan berbeda dengan perilaku yang lain adalah jenis Ekstrovert. Hasil BNT juga dapat menyimpulkan bahwa 3 jenis perilaku tersebut tidak berbeda nyata.

Hasil regresi berganda menunjukkan selain significant Besar koefisien D1 yaitu -0.2050 artinya beda rata-rata SKP antara jenis perilaku Extrovert lebih kecil 0.02050 dari rata-rata jenis perilaku Ekstrovert = Introvert. Artinya seluruh nilai koefisien negative menunjukkan bahwa jenis perilaku Ekstrovert = Introvert yang paling significant pengaruhnya terhadap variabel SKP.

Hasil deskriptif statsitika terkait nilai rata-rata untuk masing-masing kategori jenis perilaku terhadap attitude menunjukkan nilai rata-rata tertinggi adalah jenis Ekstrovert = Introvert dan rata-rata terendah adalah jenis Ekstrovert dengan nilai rata-rata 4.033.

Hasil uji ANOVA mendukung data tersebut bahwasannya terdapat perbedaan significant antar jenis perilaku terhadap attitude. 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 selain menghasilkan nilai rata-rata skor tertinggi dan berbeda nyata dari jenis perilaku lainnya. Sedangkan jenis perilaku Ekstrovert, Ekstrovert+Introvert dan Introvert + Ekstrovert menghasilkan nilai rata-rata yang tidak berbeda nyata. Hasil tersebut memberi kesimpulan untuk attitude jenis perilaku Ekstrovert = Introvert merupakan jenis yang paling baik dalam menghasilkan attitude.

Kesimpulan yang diambil dari hasil uji lanjut BNT pada parameter SKP dan Attitude, jenis perilaku Ekstrovert = Introvert merupakan yang terbaik dibandingkan dengan perilaku lainnya. Selain berbeda nyata dan menghasilkan rata-rata paling besar. Hasil BNT juga dapat menyimpulkan bahwa ketiga jenis perilaku terkait tidak berbeda nyata.

Hasil regresi berganda menunjukkan selain significant nilai koefisien regresi yang negative dan significant artinya seluruh nilai bahwa jenis perilaku yaitu; Ekstrovert = Introvert yang paling significant pengaruhnya terhadap variabel SKP dan paling berbeda nyata

dibandingkan dengan kategori jenis perilaku yang lainn

5. CONCLUSION and SUGGESTION

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 perbedaaan yang significant antar tipe kepribadian terhadap prestasi kerja (SKP: Sasaran Kerja Pegawai) PNS Dinas Pertanian Kota Bogor.
- d) Terdapat perbedaaan 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.

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.
- Kreitner, R. and Angelo, K. (2001). Organizational Behavior. Irwin McGraw Hill. Fifth edition.
- Naisaban, Ladislaus (2005). Psikologi Jung: Tipe Kepribadian Manusia dan Rahasia Sukses Dalam Hidup (tipe kebijaksanaan Jung). Jakarta: PT Gramedia.
- 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.
- LAN (2017). Tata Laksana Pemerintahan Yang Baik dari Wikipedia Bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas 25 Maret 2017. Jakarta: LAN
- Wardiana, U. (2004). *Psikologi Umum*, Bandung: Pustaka Setia.