

Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang

Gugun Gunarto*Hadi SubhanDede Engkos***Subarji ******

*** , ** , *** , **** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia**

Article Info

Keywords:
Personality, Self-Efficacy, Work Motivation, Employee Performance.

Abstract

Research on employee performance has been carried out by academics before, but explanations of employee performance through personality, self-efficacy, and work motivation are rarely done, so the authors fill this gap. This study aims to find factors that can explain the performance of employees at BPS Pandeglang Regency. The analysis was conducted by examining the influence of personality, self-efficacy, and work motivation on employee performance. The research approach uses a quantitative survey from a total population of fifty-two people, selected based on using the slovin formula as many as forty-two people/sample from BPS employees of Pandeglang Regency. An interesting finding from this study is the partial and simultaneous effect of the predictor variables. By paying attention to the R Square value of zero point six hundred forty-six, this shows that simultaneously the influence of personality, self-efficacy, and work motivation on employee performance is sixty-four point six percent, while the rest is influenced by other factors outside the research model. These results give the conclusion that simultaneously and partially, personality variables, self-efficacy, and work motivation can be used as predictor variables for employee performance. The implications and suggestions of these findings are discussed for the benefit of academics and human resource management practitioners.

Corresponding Author:

gugun3601060@gmail.com

Penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh akademisi sebelumnya, tetapi penjelasan kinerja pegawai melalui kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja jarang dilakukan, sehingga penulis mengisi kesenjangan ini. Penelitian ini bertujuan mencari faktor-faktor yang dapat menjelaskan kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Pandeglang. Analisis dilakukan dengan menguji pengaruh kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif survey dari total populasi lima puluh dua orang, dipilih dengan dasar menggunakan rumus slovin sebanyak empat puluh dua orang/sampel berasal dari pegawai BPS Kabupaten Pandeglang. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah pengaruh parsial dan simultan dari variabel prediktor. Dengan memperhatikan nilai R Square sebesar nol koma enam ratus empat puluh enam,

hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar enam puluh empat koma enam persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, variabel kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja dapat dijadikan variabel prediktor bagi kinerja pegawai. Implikasi dan saran dari temuan ini dibahas untuk kepentingan akademisi dan praktisi manajemen sumberdaya manusia.

©2022 EJS. All rights reserved

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu topik utama dalam kajian perilaku organisasi. Dalam organisasi kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting yaitu sebagai syarat utama dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sosok pegawai yang profesional yang berkinerja tinggi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Bernardin (Armstrong, 2009) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja individu ditunjukkan melalui seperangkat perilaku baik secara positif maupun negatif yang akan berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019). Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja individu berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai harus direncanakan dan dilaksanakan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme. (Carlos & Rodrigues, 2016). Tujuan peningkatan kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan fungsinya dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan. (Waris, 2015). Selain itu, karyawan yang berkualitas menanamkan kemauan yang kuat untuk menjalankan 12 aktivitas sehari-hari secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.

Kinerja sebagai bagian kesuksesan dari capaian seseorang pada pelaksanaan tugas (Dessler, 2017), Ini adalah hasil dari apa yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab mereka. (S. Robbins & Judge, 2009), Atau bagaimana seseorang harus berperilaku berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya dan kuantitas, kualitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaiannya. (S. P. Robbins & Judge, 2017). Kemudian Dessler (2017) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kinerja pegawai menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk jabatan yang bersangkutan.

Kinerja seorang karyawan dituntut tidak hanya oleh manajer, tetapi oleh semua tanggung jawabnya. Prestasi pemimpin hebat dapat meningkatkan kepemimpinan dan melayani, tetapi tidak sebaliknya. Pada saat yang sama, pengikut/pemimpin (mereka yang melakukannya dengan baik) melayani pemimpin selama mempertahankan nilai kinerja. (Elche et al., 2020). Kinerja pegawai berhubungan erat dengan dedikasi dan upaya untuk mencapai tujuan (Saban et al., 2020). Kinerja karyawan adalah untuk menjaga seseorang "di jalan" ketika mereka mencoba untuk mencapai sesuatu atau tujuan. Orang yang

menjalankan peran dengan cara ini tidak mudah menyalahgunakan kekuasaan, melanggar hukum, menghalalkan cara, atau melakukan perbuatan baik lainnya. (Özbağ, 2016).13

Menurut Armstrong, (2009, p. 31) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan dukungan finansial. Kinerja individu dibuktikan dengan berbagai perilaku positif dan negatif yang membantu pencapaian tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja pegawai dapat tercapai melalui kualitas kepribadian pegawai yang membentuk sebuah efikasi dalam mendorong keyakinan semangat bekerja untuk berkontribusi yang terbaik bagi organisasi. Kepribadian dan efikasi diri pegawai Badan Pusat Statistik sumber daya manusia, pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menanggapi arus informasi yang berubah. Di sisi lain, karyawan sebenarnya adalah penyelenggara kegiatan organisasi, menunjukkan pentingnya meningkatkan tenaga kerja berdasarkan motivasi kerja yang tinggi. Tingkat kecerdasan yang tinggi di bidang sumber daya manusia merupakan keunggulan yang harus selalu dimiliki oleh organisasi pemerintah, dan ini meningkatkan permintaan pengguna layanan mereka. Tanpa dukungan staf yang terpercaya, khususnya BPS, proses pengiriman dan penyebaran informasi akan terganggu. Sesuai dengan Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Mudawanah, S. (2019).

Perilaku organisasi harus mampu bertindak cepat, lancar dan sengaja untuk menyeimbangkan adopsi informasi dan teknologi yang terus berkembang dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk menjaga keberlangsungan organisasi, diperlukan dukungan tenaga kerja yang berkualitas, berkepribadian efisien, serta motivasi kerja yang dapat mendukung kelangsungan hidup organisasi. Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang memiliki fungsi Ini menyediakan data dan informasi statistik berkualitas tinggi seperti akurasi, relevansi, likuiditas, kelengkapan dan kontinuitas. Data dan informasi berkualitas tinggi Referensi utama untuk pengembangan kebijakan ketika merencanakan, memantau/memantau dan mengevaluasi program untuk mencapai tujuan yang jelas. Selain itu, kelompok sosial seperti akademisi, lembaga penelitian, pengusaha dan masyarakat umum membutuhkan data dan informasi statistik yang berbeda dan terkini.

Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang tahun 2020 menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang berdasarkan analisis hasil survey kebutuhan data di BPS Kabupaten Pandeglang, secara umum, konsumen merasa puas dengan data yang disediakan oleh BPS dengan persentase mencapai 96,88%. Kepuasan pelanggan terhadap data dari penyedia data BPS Kabupaten Pandeglang ditampilkan pada dimensi Data Quality. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan tentang kepuasan pelanggan di semua tingkatan guna meningkatkan kualitas data yang diberikan oleh BPS Kabupaten Pandeglang. Validitas data menjadi dimensi kualitas data dengan persentase kepuasan paling tinggi (97,22%). Sedangkan kelengkapan data menjadi dimensi kualitas data dengan persentase kepuasan paling rendah yaitu sebesar 89,43%.

Selanjutnya analisis kepuasan layanan pada Badan Pusat Kabupaten Pandeglang menggunakan indeks kepuasan konsumen (IKK), Keberhasilan pelayanan BPS dapat

diukur dengan persentase kepuasan konsumen terhadap pelayanan BPS. Persentase konsumen yang merasa puas dengan pelayanan BPS Kabupaten Pandeglang sebesar 93,72%. Persentase tersebut mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2019 (93,54%). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan di BPS Kabupaten Pandeglang semakin baik.

Hanya saja pada waktu penyelesaian layanan lambat, dimana seharusnya pelayanan dapat selesai 3 (tiga) hari kerja setelah pemohon melengkapi persyaratan akan tetapi pada pelaksanaanya hasil pelayanan/produk layanan berlarut hingga 6 (enam) hari kerja. Keterlambatan penyelesaian pelayanan yang diberikan oleh BPS Kabupaten Pandeglang tentunya dipengaruhi banyak faktor, seperti pada proses registrasi, persyaratan administrasi, kehadiran pegawai yang melayani, kehadiran pejabat yang menandatangani dokumen, keterbatasan informasi proses administrasi, persyaratan pelayanan yang belum memenuhi standar pelayanan, belum sesuainya spesifikasi produk pelayanan yang sesuai kebutuhan, hal ini membuat unit layanan harus mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik kepada seluruh masyarakat pengguna pelayanan publik di Kabupaten Pandeglang.

Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong & Baron (2012) bahwa kinerja karyawan berasal dari konsep kinerja. Kinerja karyawan terkait dengan kinerja pekerjaan dan hasil terkait. Kinerja karyawan adalah apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan dan berkontribusi pada profitabilitas.

Kepribadian

Hall & Lindzey (2005) mendefinisikan kepribadian sebagai sistem psikologis dengan organisasi dinamis dalam individu yang mendefinisikan cara unik untuk beradaptasi dengan kehidupan dan lingkungan. Kepribadian adalah gambaran citra pribadi seorang individu yang mempengaruhi perilaku dengan cara yang unik dan dinamis karena perilaku dapat berubah selama proses belajar atau melalui pengalaman, pendidikan, dll.

Efikasi Diri

Efikasi diri atau self efficacy adalah keyakinan seseorang yang memiliki tekad bahwa dirinya dapat berhasil melaksanakan perilaku tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan sesuai dengan tujuan yang ditargetkan (Bandura, 1977). Hubungan motivasi kerja efektif di moderasi oleh efikasi diri karena hubungan tersebut lebih tinggi pada individu yang memiliki efikasi diri dan keyakinan yang tinggi dalam mendukung sepenuhnya pada kinerja karyawan (Felfe & Schyns, 2014).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan seseorang terhadap penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan semangat karena ada tujuan yang ingin dicapai (J Smith, 2003). Dalam setiap individu terdapat motivasi yang berbeda, hal itu bergantung pada banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan, pengalaman, tujuan, kepuasan kerja dan *self efficacy*. Motivasi adalah perubahan energi dalam

kepribadian individu yang ditandai dengan munculnya respon emosional dan emosional untuk mencapai tujuan (Mc. Donald, 2003). Pendapat McShane & Glinow (2018) mendefinisikan Motivasi adalah suatu kekuatan individu yang mempengaruhi arah, kekuatan, dan ketekunan serta bersifat kesengajaan.

Metode Penelitian

Populasi

Populasi penelitian adalah kumpulan subjek dan data dengan karakteristik tertentu, populasi yang merupakan bagian dari populasi sasaran dan dapat diakses dalam waktu dan ruang terbatas (kelompok sumber). (Juliansyah Noor, 2011). Populasi subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang sejumlah 42 orang.

Sampel

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari jumlah populasi, penarikan sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sample*). Dengan metode ini seluruh populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Kemudian tekniknya menggunakan simple random sampling sebagaimana teknik ini dijelaskan Juliansyah Noor, (2011) bahwa sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi, setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama dan diketahui untuk terpilih sebagai subjek. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% pada penelitian ini elemen populasinya sejumlah 52 orang dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang.

Teknik pengumpulan Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk dipergunakan dalam penelitian. (Juliansyah Noor, 2011). Penelitian ini adalah penelitian survey yang menggunakan data primer untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, yakni hubungan korelasional hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dimana jika variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independennya menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen. Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengelolaan data. Dengan pengelolaan data dapat diketahui tentang makna dari data yang terkumpul yang dihasilkan dari proses penelitian. Dalam pelaksanaannya, pengelolaan data dilakukan menggunakan bantuan *computer* dengan menggunakan program *Excel* dan program *SPSS versi 20*.

Hasil dan Pembahasan

1. Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX1}) = 0.335. Harga t hitung = 2.834 sedangkan harga t tabel ($\alpha=0,025,38$) = 2.024. Fakta ini mengungkapkan bahwa t hitung > t tabel, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini

signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kepribadian (X1) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan kepribadian akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

2. Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX2}) = 0.393. Harga thitung = 3.269 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,38$) = 2.024. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa efikasi diri (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

3. Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (β_{YX3}) = 0,244. Harga thitung = 3.943 sedangkan harga ttabel($\alpha=0,025,38$) = 2.024. Fakta ini mengungkapkan bahwa thitung > ttabel, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, perbaikan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, Harris & Fleming, (2017) menemukan bahwa kepribadian dan kepuasan kerja memiliki berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sifat kehatihan memiliki efek yang konsisten pada kecenderungan produktivitas. Lebih penting lagi, temuan mengungkapkan bahwa kecenderungan produktivitas mempengaruhi ambiguitas peran, kepuasan kerja dan kinerja layanan self-rated dan penambahan konstruk ke dalam studi kepribadian secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi sosial mengingat pentingnya pengalaman layanan transformatif yang meningkatkan pengalaman konsumen dan karyawan, kecenderungan produktivitas karyawan layanan garis depan tidak hanya berdampak pada kemampuan karyawan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan, tetapi juga mengarahkan karyawan untuk mengalami peningkatan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Kemudian Yang & Hwang, (2014) memberikan dukungan hubungan antara tiga variabel penting dalam manajemen kinerja karyawan Cina, yaitu sifat kepribadian, prestasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan bilateral yang berpengaruh secara simultan. Semua ciri lima besar kepribadian secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan keramahan menunjukkan efek terbesar, diikuti oleh ekstraversi.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten Pandeglang harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas kepribadian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan kualitas kepribadian pegawai. Dengan

demikian jelaslah bahwa kepribadian mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini diperkuat oleh Tims et al., (2014) efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang paling mungkin untuk terlibat dalam perilaku kerajinan pekerjaan proaktif pada hari-hari ketika mereka merasa paling mandiri. Kerajinan pekerjaan harian, pada gilirannya, berhubungan dengan kinerja sehari-hari melalui kenikmatan kerja sehari-hari. Secara khusus, hasil menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih mandiri pada hari tertentu lebih mungkin untuk memobilisasi sumber daya pekerjaan mereka pada hari tersebut.

Kerajinan pekerjaan harian, pada gilirannya, berkorelasi positif dengan kenikmatan kerja dan secara tidak langsung terkait dengan kinerja mereka. Kemudian Na-Nan & Sanamthong, (2020) Hubungan antara self-efficacy dan kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi tetapi masih belum jelas. Pemahaman yang lebih komprehensif menunjukkan bahwa persepsi dukungan tempat kerja, motivasi untuk transfer dan transfer pelatihan memiliki efek mediasi pada hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Hasil menentukan pengaruh langsung efikasi diri pada kinerja karyawan dan juga pengaruh tidak langsung pada kinerja karyawan melalui variabel motivasi dan pelatihan, efikasi diri meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan pelatihan. Bukti empiris disajikan sebagai dua mekanisme yang membantu menjelaskan efek efikasi diri pada kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mempertimbangkan kontribusi yang terkait dengan efikasi diri, motivasi kerja, dan pelatihan saat merancang dan mengimplementasikan pelatihan transfer untuk kinerja yang efektif. Lalu Carter et al., (2018) self-efficacy menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan individu. Hasil menunjukkan efek efikasi diri karyawan berhubungan erat dan signifikan dengan kinerja pekerjaan individu karyawan. Temuan ini menyarankan praktisi manajemen sumber daya manusia (HRM) harus mengatasi efikasi diri dan keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dengan mendorong HRM untuk memasukkan kedua ukuran saat melakukan studi kinerja kerja. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten Pandeglang harus menyadari pentingnya meningkatkan kualitas efikasi diri agar dapat memacu keyakinan diri pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pegawai yang baik berhubungan erat dengan efikasi diri dari pimpinan-pegawai. Dengan demikian jelaslah bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, temuan ini diperkuat oleh Çetin & Aşkun, (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri pekerjaan dan motivasi intrinsik memiliki peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini. Temuan studi juga mengungkapkan informasi penting bagi praktik

organisasi dan manajerial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kemudian Panagiotakopoulos, (2014) menemukan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan motivasi karyawan sangat penting jika organisasi ingin mengelola perubahan secara efektif dan memastikan kesuksesan bisnis. dimana pemimpin, harus menunjukkan kepekaan terhadap masalah karyawan, mengambil risiko pribadi atas nama keyakinan karyawan, melakukan perilaku yang tidak konvensional dan menimbulkan kepercayaan kepada staf melalui pengorbanan diri untuk memotivasi tenaga kerja dan merangsang kinerja staf.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan BPS Kabupaten Pandeglang harus menyadari pentingnya meningkatkan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, agar menciptakan kinerja pekerjaan berkualitas tinggi karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menerahkan semangat kerja berkinerja tinggi sehingga tujuan organisasi dengan mudah dapat dicapai. Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja yang baik berhubungan erat dengan tingkat motivasi yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan kepribadian akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh secara bersama – sama kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. hal ini menunjukkan perbaikan kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama – sama akan memperbaiki kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2009). Performance management processes. In Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. <https://doi.org/10.1097/PRS.0b013e31822adba3>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derkx, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Burger, J. M. (2019). Personality (10th ed.). Cengage Learning.
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personnel Management*, 43(2), 218–239. <https://doi.org/10.1177/0091026014528478>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a SelfReported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2). <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Champoux, J. E. (2017). Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations - Joseph E. Champoux - Google Buku.
- Chen, W. J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.006>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Dessler, G. (2017a). Human Resource Management (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2017b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pelatihan dan Pengembangan.

- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 52(3), 412–430. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- Elche, D., Ruiz-Palomino, P., & Linuesa-Langreo, J. (2020). Servant leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of empathy and service climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2019-0501>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality* (7th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Felfe, J., & Schyns, B. (2014). Romance of leadership and motivation to lead. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2012-0076>
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765–779. <https://doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2017-0023>
- Harris, E. G., & Fleming, D. E. (2017). The productive service employee: personality, stress, satisfaction and performance. *Journal of Services Marketing*, 31(6). <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2015-0347>
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior A Practical, Problem-Solving Approach Second Edition* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Langton, N., S. P. R. & T. A. J. (2016). Chapter 3: Values, attitudes and diversity in the workplace. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(February), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Matookchund, N. G., & Steyn, R. (2020). The significance of performance appraisal for innovation, in selected South African organisations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3272>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mudawanah, S. Determinan Motivasi, Partisipasi Anggaran, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JPAK: Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 47-56.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1). <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A., & Xiao, T. (2012). Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits., 175–192. <https://doi.org/10.1002/job.742>
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. In *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Noor, D. J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah. In *Perpustakaan Nasional*.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD DI KABUPATEN LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Özbağ, G. K. (2016). The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>
- Panagiotakopoulos, A. (2014). Enhancing staff motivation in “tough” periods: Implications for business leaders. *Strategic Direction*, 30(6). <https://doi.org/10.1108/SD-05-2014-006088>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Global Edition (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In *Development*.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). 88-344-1-Pb. 29(1), 68–74. <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. European Journal of Business and Management Research. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2020.5.1.181>
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Sutisna, A. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA (RUTAN) KLAS IIB SE-WILAYAH BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derkx, D. (2014). Daily job crafting and the selfefficacy – Performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5). <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2012-0148>
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Wisse, B., Barelds, D. P. H., & Rietzschel, E. F. (2015). How innovative is your employee? The role of employee and supervisor Dark Triad personality traits in supervisor perceptions of employee innovative behavior. *Personality and Individual Differences*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yumhi, Y. (2020). IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).
- Yumhi, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PERILAKU KERJA INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS DI LPMP PROVINSI BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BANK BNI KANTOR CABANG SERANG BANTEN. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).