

Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Manado

Siti Mahrani M. Rusli¹, Deetje Josephine. Solang², Meike Endang Hartati³

Universitas Negeri Manado¹²³

sitimahranimrusli@gmail.com, deetjesolang@unima.ac.id, meikehartati@gmail.com

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of big five personality on the work discipline of employees of the women's empowerment and child protection office in Manado city, in this study using causal quantitative research. and the sample taken using a total sample of 112 respondents. The measuring instrument of this research instrument is the big five personality scale based on Costa & McCrae's theory and the work discipline scale based on Saydam's theory (2007) and the results obtained in this study that Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism and Openness to Experience from all traits of the big five personality, show that Extraversion traits have a significant value of 0.003 ($p < 0.05$) and the coefficient value is beta 0.283 which means there is a positive influence on work discipline, and Agreeableness get a significant value of 0.000 ($p < 0.05$) and the coefficient value is beta 0.465 which means it shows that Agreeableness traits have a positive influence on work discipline and on Conscientiousness traits get a significant value of 0.000 ($p < 0.05$) and the coefficient value is beta 0.644 which means that Conscientiousness traits have a positive influence on work discipline while on Neuroticism has a negative influence with a significant value of 0.002 ($p < 0.05$) and the coefficient value is beta -0.283 which means Neuroticism has a negative influence on work discipline and Openness to Experience shows a significant value of 0.003 ($p < 0.05$) and the coefficient value is beta 0.283 which means the Openness to Experience traits have a positive influence on work discipline

Keywords : Big Five Personality, work discipline, employee

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap disiplin kerja pegawai dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kota manado, dalam penelitian ini menggunakan peneltiann kuantitatif kausal. dan sampel yang diambil menggunakan sampel total yaitu 112 responden. Alat ukur instrumen penelitian ini adalah skala *big five personality* yang didasari oleh teori Costa & McCrae dan skala disiplin kerja didasari oleh teori Saydam (2007) dan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism* dan *Openness to Experience* dari semua traits dari *big five personality* ini, menunjukkan bahwa *traits Extraversion* memiliki nilai signifikan 0.003 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0,283 yang artinya terdapat pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, dan *Agreeableness* mendapatkan nilai signifikan 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0,465 yang artinya menunjukkan *traits Agreeableness* memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin kerja

dan pada *traits Conscientious* mendapatkan nilai signifikan 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0.644 yang artinya *traits Conscientiousness* memiliki pengaruh yang positif dengan disiplin kerja disiplin kerja sedangkan pada *Neuroticism* memiliki pengaruh negatif dengan nilai signifikan 0.002 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta -0.283 yang berarti *Neuroticism* memiliki pengaruh yang negatif terhadap disiplin kerja dan *Openness to Experience* menunjukkan nilai signifikan 0.003 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0,283 yang berarti *traits Openness to Experience* memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Big Five Personality, Disiplin Kerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kualitas yang baik pada Instansi atau organisasi merupakan modal Penting untuk bisa menjadi Penguatan agar Sebuah instansi atau organisasi bisa bekerja dengan baik dan optimal. Di dalam instansi atau organisasi pegawai adalah salah satu bagian yang penting di instansi, keberhasilan, atau kelancaran pekerjaan ditentukan dari kualitas dari pegawai tersebut. Sebagai pegawai didalam sebuah instansi pemerintahan, memiliki peran penting untuk melaksanakan sebuah kebijakan public dan pelayanan Masyarakat dan bertanggung jawab untuk beroperasi dengan professional seperti mempunyai layanan berkualitas dan berfungsi dengan semestinya. Keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas ditentukan bagaimana pegawai tersebut memiliki kinerja dan disiplin yang baik. Pemerintah telah mengatur peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 perihal disiplin kerja pada pegawai negeri sipil pada bentuk hukuman Disiplin sebagai pegangan untuk pejabat yang memiliki wewenang untuk memberikan hukuman disiplin, selain itu untuk mewujudkan pegawai yang kuat pada kedisiplinan, juga memiliki kesadaran dalam bertanggung jawab sebagai ASN untuk mengabdikan pada masyarakat luas. demi mewujudkan hal itu dengan melakukan pembinaan korps pegawai termaksud pada kode etik yang mengatur peraturan pemerintah indonesia nomor 42 tahun 2004 perihal dalam pembinaan jiwa korps dengan kode etik. Tetapi didapatkan sekarang peraturan yang dibuat oleh pemerintah ini, belum bisa menekan pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil sampai saat ini masih terjadi di beberapa instansi pusat maupun di daerah. Hal ini menjadi perhatian yang membuat citra pegawai menjadi tidak baik. Pelanggaran kedisiplinan ini menunjukkan jika kurangnya sikap profesional pegawai negeri sipil yang bertugas melakukan pelayanan pada publik. Berdasarkan Data yang diambil dari SAPK atau (Sistem aplikasi pelayanan kepegawaian) badan kepegawaian negara, terlihat dari tahun 2019 mendapatkan total 4.341 pegawai negeri sipil yang mendapatkan hukuman disiplin, dengan rincian 1.229 pegawai yang ada di instansi pusat dan di instansi daerah terdapat 3.112 pegawai. Sedangkan pada tahun

2020 mendapatkan total 3.539 pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin jika dirinci adalah terdapat 733 pegawai yang ada di instansi pusat dan 2.806 pegawai di instansi daerah hingga sampai pada tahun 2024 total 4.283 pegawai yang mendapatkan hukuman kedisiplinan jika dirinci yaitu dari instansi pusat total ada 563 pegawai sedangkan dari instansi daerah mendapatkan 3.720 yang dijatuhi hukuman kedisiplinan. Dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa pelanggaran kedisiplinan pegawai dari perjalanannya tahun mengalami perubahan naik dan turun dengan kecenderungan mengalami kenaikan atau meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di beberapa instansi pusat maupun daerah masih kategori rendah dan diperlukan peningkatan kedisiplinan pada pegawai. Terdapat faktor-faktor yang menjadi kedisiplinan pada pegawai mengalami penurunan. menurut Hellmi (1996) mendapati dua faktor yang mempengaruhi adalah faktor eksternal dan faktor internal. faktor internal yaitu berasal dari dalam individu. Hal ini termaksud dalam kepribadian. Didalam penelitian yang dilakukannya menemukan jika seseorang yang memiliki *loкус of control* dari dalam lebih bisa mengendalikan waktunya dengan sungguh-sungguh ketika bekerja. Sedangkan pada faktor luar atau dari lingkungan berhubungan dengan kondisi pada perusahaan. Menurut Biki dkk. (2023) pada saat ini, kepribadian menjadi perhatian yang signifikan oleh organisasi, karena hal tersebut didasari oleh persepsi umum yang menjelaskan bahwa sifat kepribadian yang positif akan memperlihatkan tindakan yang positif, yang membuat kinerja bisa unggul dan berkontribusi dengan baik. pengaruh kepribadian dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk perasaan, pola pikir, dan perilaku seseorang oleh sebab itu, suatu pekerjaan atau jabatan perlu diperhatikan agar sesuai dengan kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan agar tugas atau pekerjaan bisa berjalan dengan optimal. Terdapat dua model kepribadian yang umum digunakan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan karakter individu, yaitu *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dan *Big Five Personality*. Namun, sifat kepribadian dalam model MBTI belum terbukti memiliki validitas yang kuat sebagai alat ukur kepribadian dan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja seseorang. Sebaliknya, hal ini tidak berlaku pada model *Big Five Personality* (Robbins & Judge, 2008).

Model *Big Five Personality*, atau sering disebut sebagai Lima Besar Kepribadian, mencakup lima dimensi utama yang merepresentasikan sifat-sifat dasar manusia (Barrick & Mount, 2005). Menurut teori yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa, model kepribadian Big Five merupakan pendekatan yang konsisten dan sistematis untuk mengidentifikasi, memahami, serta mengevaluasi kepribadian individu secara menyeluruh. melalui analisis factor dari kata, dan mendapatkan yaitu *neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Menurut Ester dkk. (2023) *Big Five Personality* merupakan salah satu bentuk yang menjadi pendekatannya

untuk digunakan dalam melihat kepribadian individu melalui *traits* yang sudah ditata didalam model lima besar. *Big five personality* dipilih karena pada penelitian sering digunakan untuk menjadi acuan dalam penelitian perilaku pada organisasi. Menurut Widhiastuti, (2014) jika organisasi atau instansi harus melihat *big five personality* merupakan suatu cara untuk bisa memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia hal ini bisa mencapai kinerja suatu organisasi dengan begitu kinerja didalam organisasi bisa dipengaruhi oleh kepribadian. Tetapi sejauh ini, penelitian yang melakukan penelitian tentang hubungan antara *big five personality* dengan disiplin kerja khususnya ada instansi pemerintahan seperti Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kota manado, masi terbatas padahal memahami hubungan antara *big five personality* dan disiplin kerja ini penting untuk pengembangan dalam kebijakan pada pegawai juga peningkatan SDM untuk sektor publik. Berdasarkan pemaparanyang sudah dijabarkan, peneliti tertarik melakukan penelitian pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Manado. Sebagai instansi pemerintahan yang berfokus pada kemanusiaan, kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada instansi ini sangat penting untuk diperhatikan, termasuk permasalahan yang dihadapi oleh pegawai-pegawai di instansi tersebut. Berdasarkan pengamatan melalui observasi yang telah dilakukan, penulis ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Manado"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan analisis data numerik dan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelum penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal, yang bertujuan untuk menentukan pengaruh atau akibat suatu variabel terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah lima dimensi kepribadian (Big Five) dan variabel dependen adalah disiplin kerja. populasi pada penelitian ini merupakan pegawai dari DP3AD Provinsi Sulawesi Utara dan DP3A Daerah dengan jumlah populasi sekitar 112 pegawai. Dan metode dalam penelitian ini untuk mengambil sampel adalah sampel jenuh atau total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit juga dapat dijangkau secara keseluruhan, dari peneliti sampel yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 112 orang yaitu total dari semua pegawai. dalam penelitian ini juga dilakukan selama tiga bulan lamanya. dengan cara menyebarkan kusioner yang didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang menggunakan alat ukur adaptasi yang dimana variabel *big five*

personality peneliti menggunakan instrumen yang di adaptasi dengan menggunakan alat ukur konstruk yang dikembangkan oleh John yang berdasar dari teori McCrae dan Costa. Instrumen pengukuran adalah hasil yang dimodifikasi pada penelitian yang dilakukan oleh Ester Della Marandof (2023), dengan 44 item. Peneliti menggunakan instrumen adaptasi karena bisa relevan dengan karakteristik pada aparatur sipil negara (ASN) yang bisa menyesuaikan dengan bahasa, situasi dan lingkungan kerja yang menjadi tempat penelitian dan untuk variabel Disiplin kerja peneliti menggunakan instrumen penelitian yang di ambil dari aspek disiplin kerja dari Saydam (2007) yang terdiri dari 4 aspek yaitu Menaati pada waktu yang telah ditentukan, Menaati peraturan pada instansi, Menaati peraturan berperilaku saat bekerja dan menaati peraturan lainnya di organisasi atau instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Big Five personality* terhadap disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di kota Manado. Dalam penelitian terdiri dari 44 item untuk variabel *Big Five personality* dan 59 item dari variabel disiplin kerja dengan mengambil metode sampel jenuh atau total sampling yang jumlah populasi 112 pegawai yang menjadi responden dengan mengambil data melalui kuesioner sebagai data primer yang kemudian dianalisis secara statistik lebih lanjut.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas yaitu uji statistik klasik bertujuan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini mensyaratkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 untuk mengindikasikan distribusi normal. Tabel di bawah ini menunjukkan statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan *SPSS 25 Windows* :

No	<i>Big Five Personality</i>	N	Mean	Std. Deviation	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	Extraversion	112	0.000000	20.1055	0.071	0.200	Data berdistribusi Normal

2	Agreeableness	112	0.000000	18.5563	0.070	0.200	Data berdistribusi Normal
3	Conscientiousness	112	0.000000	16.0431	0.053	0.200	Data berdistribusi Normal
4	Neuroticism	112	0.000000	20.1021	0.067	0.200	Data berdistribusi Normal
5	Openness to Experience	112	0.000000	20.1354	0.072	0.200	Data berdistribusi Normal

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas, dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorow-Smirnov* menunjukkan jika seluruh trait Big Five dari *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness to Experience* terhadap disiplin kerja mendapatkan nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Analisis regresi linier merupakan uji yang menentukan arah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji ini menganalisis hubungan linear antara dua variabel. hubungan yang linier berarti ada perubahan pada variabel independen yang menyebabkan perubahan yang searah pada variabel dependent dikatakan linier jina nilai signifikan pada kolom *devation from linierity* $>0,05$ dan nilai dari signifikan linierity $<0,05$ maka akan dinyatakan adanya hubungan linier

No	Big Five Personality	F (Dev. From Linierity)	Sig (Dev. From Linierity)	Kesimpulan
1	Extraversion	0.921	0.535	Hubungan Linier
2	Agreeableness	0.889	0.546	Hubungan Linier
3	Conscientiousness	1.489	0.148	Hubungan Linier

4	Neuroticism	0.697	0.710	Hubungan Linier
5	Openness to Experience	1.630	0.102	Hubungan Linier

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji linieritas menggunakan tabel ANOVA, menunjukkan jika nilai signifikansi *Deviation From linearity* pada masing-masing *trait Big Five Personality* terhadap disiplin kerja lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara *traits Big Five Personality* dan disiplin kerja bersifat linier. dengan demikian, data tersebut layak untuk dianalisis.

c. Uji hipotesis

Uji Hipotesis adalah proses untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis yang sudah dibuat. Dalam penelitian ini, analisis uji regresi sederhana digunakan untuk menguji apakah variabel *Big Five personality* dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh. Metode korelasi *person product moment* digunakan untuk memperoleh data

Hasil Korelasi Traits Big Five Personality & Disiplin Kerja

No	Traits Big Five personality & Disiplin kerja	r	R ²	Sig	< 0,05	Keterangan
1.	Extraversion & Disiplin	0,283	0,080	0,003	√	Signifikan Positif
2.	Agreeableness & Disiplin	0,465	0,216	0,000	√	Signifikan Positif
3.	Conscientiousness & Disiplin	0,644	0,414	0,000	√	Signifikan Positif
4.	Neuroticism & Disiplin	0,283	0,080	0,002	√	Signifikan Negatif
5.	Openness & Disiplin	0,278	0,077	0,003	√	Signifikan Positif

Berdasarkan tabel di peroleh, bisa diputuskan bahwa seluruh *trait Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. *Conscientiousness* menunjukkan pengaruhnya yang paling kuat, dengan nilai korelasnyai sebesar 0.644 juga nilai R² sebesar 0.414. Hal ini berarti 41,4% dari variasi disiplin kerja dapat dijelaskan

oleh trait ini. Sebaliknya, trait neuroticism menunjukkan hubungan yang negatif dengan disiplin kerja, dengan nilai korelasi sebesar $-0,283$ dan nilai R^2 sebesar $0,080$. Hal ini menjabarkan bahwa semakin tinggi neurotisme seseorang, semakin rendah disiplin kerjanya hal ini disebabkan karena pada trait ini mengukur stabilitas emosi yang negatif dan kemungkinan juga disebabkan oleh faktor-faktor lainnya dari lingkungan, teman dan lain sebagainya yang bisa berkontribusi didalamnya dan Sebaliknya, tiga trait lainnya *extraversion, agreeableness, dan Openness To Experience* terlihat memiliki pengaruh positif dan signifikansi pada variabel disiplin kerja. Selain ini hasilnya juga menunjukkan bahwa semua nilai signifikan pada setiap sifat berada di bawah taraf signifikan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan tingkat kepercayaan 95% , semakin kecil nilai signifikan, semakin besar keyakinan dalam pengaruh tersebut benar terjadi pada pegawai.

D. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode didalam statistik bertujuan untuk mendeskriptifkan dalam menjelaskan data yang sudah didapatkan didalam sebuah penelitian analisis ini menjelaskan nilai-nilai dari sebuah variabel seperti nilai mean, median dan nilai maksimum dan minimum pada penelitian ini ditunjukkan nilai mean, maksimum, standar deviasi dan lainnya

No	Big Five Personality	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Jumlah Responden (N)
1	Extraversion	14	29	21.86	2.793	112
2	Agreeableness	18	31	25.65	2.56	112
3	Conscientiousness	17	32	26.17	3.034	112
4	Neuroticism	15	25	20.21	1.910	112
5	Openness to Experience	22	36	27.38	2.295	112

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden penelitian adalah 112 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Manado. Untuk masing-masing traits, diperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (Std. Deviation) yaitu dari traits Extraversion memiliki skor antara 14 hingga 29, dengan rata-rata 21.86 dan standar deviasi 2.793. sedangkan traits Agreeableness memiliki skor antara 18 hingga 31, dengan rata-rata 25.65 dan standar deviasi 2.560. kemudian pada traits Conscientiousness memiliki skor antara 17 hingga 32, dengan rata-rata 26.17 dan standar deviasi 3.034. traits Neuroticism

memiliki skor antara 15 hingga 25, dengan rata-rata 20.21 dan standar deviasi 1.910. dan terakhir pada traits Openness to Experience memiliki skor antara 22 hingga 36, dengan rata-rata 27.38 dan standar deviasi 2.295. Sementara itu, nilai disiplin kerja responden memiliki rentang skor dari 148 hingga 229, dengan nilai rata-rata sebesar 187.93 dan standar deviasi 20.961, yang berlaku sama di seluruh traits.

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	SD
Disiplin kerja (Y)	Tinggi	25	22%	187.9	20
	Sedang	70	63%		
	Rendah	17	15%		
Ekstraversi (X1)	Tinggi	18	16%	21.85	2
	Sedang	94	84%		
	Rendah	0	0%		
Agreeableness (X2)	Tinggi	14	12%	25.65	2
	Sedang	78	70%		
	Rendah	20	18%		
Conscientious (X3)	Tinggi	17	15%	26.16	3
	Sedang	77	69%		
	Rendah	18	16%		
Neuroticism (X4)	Tinggi	13	12%	20.21	1
	Sedang	82	73%		
	Rendah	17	15%		
Openness (X5)	Tinggi	15	13%	27.38	2
	Sedang	74	66%		
	Rendah	23	21%		

Berdasarkan pada tabel diatas, mendapatkan hasil pada variabel Disiplin kerja (Y) mayoritas pegawai terdapat 70 orang dengan persentase 63%, dan masuk pada kategori sedang, kemudian 25 orang (22%) berada pada kategori tinggi sedangkan 17 orang (15%) berada di kategori rendah. hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mempunyai tingkat disiplin kerja yang cukup, meskipun belum sepenuhnya tinggi. Sedangkan pada *trait Extraversion* (XI) mendapatkan hasil sebanyak 94 orang (84%) masuk dalam kategori sedang, dan untuk 18 orang (16%) masuk dalam kategori yang tinggi. sedangkan pada kategori rendah tidak terdapat orang yang berada dalam kategori

rendah. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kecenderungan *extraversion* yang cukup baik dan pada *trait Agreeableness* (X2) mendapatkan hasil bahwa sebanyak 78 orang (70%) berada dalam kategori sedang. 14 orang (12%) pada kategori tinggi dan 20 orang (18%) berada dalam kategori rendah yang artinya, sebagian besar pegawai cukup kooperatif, ramah, dan mudah bekerja sama, walaupun masih terdapat pegawai yang kurang menonjol dalam trait ini. Sedangkan pada *trait conscientiousness* (X3) dalam trait ini sebanyak 77 orang (69%) masuk pada kategori sedang, dan 17 orang (15%) dalam kategori tinggi, dan 18 orang (16%) masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup memiliki tanggung jawab, ketelitian. Dan untuk *trait Neuroticism* (X4) hasil menunjukkan bahwa 82 orang (73%) ada pada kategori sedang, dan 13 orang (12%) berada pada kategori tinggi sedangkan 17 orang (15%) ada pada kategori rendah, hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kestabilan emosi yang relatif baik, meskipun terdapat sejumlah kecil yang menunjukkan tingkat kecemasan dan ketidakstabilan yang tinggi. Sedangkan pada *trait Openness to Experience* pada trait ini ada sebanyak 74 orang (66%) berada dalam kategori sedang dan 15 orang (13%) dalam kategori tinggi sedangkan 23 orang (21%) masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan jika mayoritas pegawai cukup terbuka dalam mendapatkan ide-ide baru dan pengalamannya tetapi masih sebagian yang kurang terbuka. Dengan demikian para pegawai yang menunjukkan kecenderungan yang moderat didalam kepribadian dan disiplin kerja, meskipun pada sebagian besar berada dalam kategori sedang, peningkatan dan pengembangan kepribadian khususnya dalam *trait conscientiousness, agreeableness, juga openness*, masih sangat diperlukan dalam mendukung dalam peningkatan disiplin kerja secara keseluruhan. Dalam kajian ini untuk menentukan pengaruh lima dimensi kepribadian (Big Five) terhadap disiplin kerja di kalangan pegawai Badan Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan di kota Manado. Penelitian ini memiliki dua variabel: lima dimensi kepribadian (X) dan disiplin kerja (Y). Metode pada kajian inipun yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik untuk mengukur validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, regresi sederhana, dan analisis deskriptif dengan bantuan *SPSS Versi 25*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan, dengan total 112 responden. Metode sampling total digunakan, yang melibatkan pengambilan dengan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti relatif kecil. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Extraversion, Agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness to experience* secara simultan mempengaruhi disiplin kerja di kalangan pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Manado. hal ini bisa dilihat dari nilai korelasi *Extraversion*, 2.123 sig 0.003, *Agreeableness* 3.808 sig 0.000, *conscientiousness* 4.447 sig 0.000, *neuroticism*-3.110 sig 0.002 dan *openness to experience*

0.837 sig 0.003 yang berarti menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan untuk *neuroticism* berpengaruh negatif dengan nilai -3.110 sig 0.002 dengan demikian hipotesis bisa diterima.

1. Pengaruh *traits Extraversion* terhadap disiplin kerja

Pada *trait Extraversion* mendapatkan hasil pengaruh yang positif dan signifikan dengan Disiplin kerja. Koefisien regresi menunjukkan *traits extraversion* memiliki nilai yang signifikan nya 0.003 ($p < 0,05$) dengan nilai koefisiennya beta 0,283 yang artinya adanya pengaruh yang positif Dalam hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat *Extraversion* pada pegawai tinggi maka semakin tinggi juga Disiplin kerja. hal ini menunjukkan bahwa pegawai—pegawai dalam penelitian ini memiliki sifat individu yang merasakan perasaan nyaman apabila melakukan interaksi dengan orang lain gampang bersosialisasi, suka bergaul, dan mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas dengan baik dan terarah berdasarkan sifat tersebut sejalan dengan disiplin kerja sehingga kepribadian ini mampu membuat seseorang untuk mudah bersosialisasi dengan individu lain dan mampu penyesuaian dirinya dengan lingkungan kerja yang harus menaati aturan dan jadwal yang telah dibuat. Hasil ini konsisten dengan penelitian Gusti (2015), mendapatkan pengaruh yang signifikan dari lima dimensi kepribadian terhadap *extraversiaon* dan kinerja. Kinerja mencakup aspek penting disiplin kerja, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2.) Pengaruh *traits Agreeableness* terhadap disiplin kerja

Untuk *traits Agreeableness* mendapatkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan dengan Disiplin kerja. menunjukkan *traits Agreeableness* memiliki nilai signifikan 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0,465 yang artinya menunjukkan *traits Agreeableness* memiliki pengaruh yang positif Dalam hal ini bahwa jika tingkat *traits Agreeableness* pada pegawai tinggi maka semakin tinggi juga Disiplin kerja hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kota manado memiliki *traits Agreeableness* yang didalamnya menjelaskan bahwa orang yang memiliki *traits Agreeableness* memiliki karakteristik cenderung memiliki kepatuhan terhadap orang lain, bisa berkerja sama, dan menghindari konflik karakter ini berhubungan dengan sikap disiplin karena orang tersebut berusaha mengikuti aturan yang sudah ada di lingkungan kerja dan usaha untuk menghindari konflik dengan mematuhi aturan tersebut. Hasil ini konsisten dengan penelitian penelitian Marida (2015) yang menunjukkan hasil bahwa big five personality pada *traits Agreeableness* dan disiplin kerja mendapatkan hasil bahwa terdapat korelasi yang signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan.

3.) pengaruh *Traits Conscientious* terhadap disiplin kerja

Dalam penelitian ini *traits Conscientiousness* memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan dengan Disiplin kerja. menunjukkan memiliki nilai signifikansinya 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0.644 yang artinya *traits Conscientiousness* memiliki pengaruh yang positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat *traits Conscientiousness* pada pegawai tinggi maka semakin tinggi juga Disiplin kerja hal ini memperlihatkan bahwa pegawai di Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di kota manado memiliki *traits Conscientiousness* yang di dalamnya menjelaskan bahwa orang yang memiliki *traits Conscientiousness* memiliki kecenderungan orang yang memiliki ketelitian, terorganisir dan bisa bertanggung jawab. Pegawai yang memiliki *traits* yang cenderung tinggi akan memperlihatkan kedisiplinan karena memiliki konsistensi dan ketelitian sehingga lebih disiplin dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Marida (2015) yang mendapatkan hasil bahwa *traits Conscientiousness* memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja terhadap karyawan

4.) pengaruh *traits Neuroticism* terhadap disiplin kerja

Pada kajian ini *traits Neuroticism* mendapatkan nilai signifikan yang artinya *traits Neuroticism* memiliki pengaruh yang negatif. pada koefisien Beta -0.283 dengan nilai t hitung $-3.099 < 1.659$ t table. Dan nilai signifikan yang didapatkan dengan nilai 0.002 $< 0,05$ Dalam hal ini memperlihatkan jika tingkat *traits neuroticism* rendah maka disiplin kerja semakin tinggi pada pegawai hal ini menunjukkan jika para pegawai dengan *tingkat neuroticism* yang rendah akan lebih stabil secara emosi dan mampu bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini pun sejalan dengan penelitian Marida (2015) yang mendapatkan hasil jika *traits neuroticism* memiliki hubungan yang signifikansi dengan disiplin kerja terhadap Karyawan.

5.) Pengaruh *Opnnes to Experience* terhadap Disiplin kerja

Pada *traits Opnnes to Experience* memiliki hasil berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Menunjukkan memiliki nilai signifikan 0.003 ($p < 0,05$) dan nilai koefisiennya beta 0,283 yang artinya *traits Opnnes to Experience* memiliki pengaruh yang positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat *traits Opnnes to Experience* pada pegawai tinggi maka semakin tinggi juga Disiplin kerja. hal ini menunjukkan bahwa pegawai individu memiliki *traits* ini cenderung terbuka terhadap pengalaman atau hal baru yang baru ditemui dan bisa beradaptasi dengan mudah yang membuat individu memiliki semangat untuk belajar dan bisa mengerjakan tugas dengan disiplin. Hasil ini sejalan juga dengan penelitian dari Didit (2015) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel *big five personality* pada *traits*

Openness to Experience terhadap kinerja, yang artinya pegawai yang memiliki tingkat *openness to experience* tinggi terhadap kinerja yang dimana terdapat faktor penting yaitu disiplin kerja yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis bahwa pada masing-masing *traits* dari *big five personality* menunjukkan jika seluruh *traits* dari *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness to Experience* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa jika kepribadian ini merupakan aspek internal yang penting dalam membentuk perilaku pada seseorang termasuk pada disiplin kerja sebagai indikator sikap profesionalisme juga sebuah tanggung jawab.

Secara teoritis didalam psikologi, hasil ini selaras dengan teori *trait personality* yang dikemukakan oleh Gordon Allport (1937) yang menjelaskan bahwa didalam kepribadian terdapat *trait* yang memiliki kecenderungan psikologis yang relatif stabil yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam berpikir, bertindak, dan merasa. *Traits* atau ciri-ciri seseorang yang bisa ditampilkan kepribadian suatu individu. *Trait* individu memiliki fase yang disebut *generitas* yang bermacam-macam diantara dapat berpengaruh terhadap tingkah laku secara global ada juga secara khusus. *Trait* ini menjadi faktor dari dalam atau internal yang menetap dan juga membentuk sebuah tingkah laku didalam berbagai situasi, termasuk yang ada di lingkungan pekerjaan ada salah satu *trait* yang dibagi oleh Allport yaitu *central traits* yang memiliki ciri-ciri yang terbentuk dari karakter utama seseorang seperti Disiplin, kejujuran dan kerja keras. Disiplin kerja sebagai bentuk tingkah laku selama bekerja sebagai hasil dari *central traits* ini, teori ini menunjukkan bahwa perbedaan yang ada diantara individu mempengaruhi perbedaan tingkah laku dalam bekerja termasuk dalam hal kedisiplinan. Seseorang yang memiliki *trait* tanggung jawab, ketaatan dan ketekunan adalah bagian dari kepribadian, oleh sebab itu *trait* kepribadian yang ada pada seseorang atau individu akan cenderung memperlihatkan perilaku disiplin di tempat kerja karena dapat mempengaruhi seberapa besar kedisiplinan yang diperlihatkan dalam mengerjakan tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 112 para pegawai, di Kedinasan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Manado. Setelah menganalisis data, disimpulkan bahwa lima dimensi kepribadian utama (*Big Five*) yaitu *traits Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness dan Openness to Experience* secara positif mempengaruhi disiplin kerja, sementara *neuroticisme* secara negatif mempengaruhi disiplin. Oleh karena itu, semua hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian seseorang khususnya yang memiliki sifat yang bertanggung jawab, teliti dan mudah

berkerja sama, cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Dan penelitian ini memiliki potensi yang lebih besar untuk pengembangan kedepannya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode *mix-metod* (kuantitatif dan kualitatif) untuk bisa menggali lebih dalam hubungan antara kepribadian dan disiplin kerja termaksud pada faktor eksternal lainnya yang mungkin bisa turut mempengaruhi dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam penelitian ini pun memiliki keterbatasann, dikarenakan menggunakan kuantitatif sehingga tidak bisa menggali secara mendalam lagi faktor-faktor lain yang mungkin saja memengaruhi disiplin kerja diluar dimensi kepribadian dan populasi yang didapatkan pun terbatas yang hanya pada satu instansi pemerintahan dikota manado, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara lebih meluas pada instansi atau daerah yang lain. Tetapi meskipun demikian penelitian ini tetap memberikan kontribusi untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian serta memberikan kontribusi faktual dalam pengembangan dan perilaku organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amorandus, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Big Five Personality Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 159-167.
- Biantari, D. P., & Purwadi, M. (2022). Pendekatan kepemimpinan situasional dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil (PNS). *Civil Apparatus Policy Brief*, 49, 1-10.
- Biki, P. R., Solang, D. J., & Naharia, M. (2023). Pengaruh big five personality terhadap organizational citizenship behavior pegawai harian lepas Rs Dr. Charles PJ Suoth Manado. *PSIKOPEDIA*, 4(2), 165-170.
- Dewi, I. G. A. A. P., Suardikha, I. M. S., & Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh big five personality pada kinerja auditor kantor akuntan publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 10(1), 19-27
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122
- Della Marandof, E., Solang, D. J., & Hartati, M. E. (2023). Hubungan Antara Big Five Personality dengan Komitmen Organisasional pada Anggota Kepolisian Resor Minahasa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9301-9315.

- Darmawan, D. (2017). The effect of the big five personality on job performance. *Management & Accounting Research Journal Global*, 2(1).
- Gusminto Adi. (2016) *Pengaruh Big Five Personality terhadap keterlibatan kerja pada karyawan swasta rumah sakit nahdlotul ulama jombang* (skripsi sarjana , universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang) <http://etheses.uin-malang.ac.id/3716/>
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 563-576.
- Helmi, H. (2018). Ekosistem Pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Kematangan Emosi Siswa di SMA Negeri 1 Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 8(1), 160-166.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Nurlaela. (2019) *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba : Pendekatan big five personality* (skripsi sarjana , universitas Islam Negeri Alaudin Makassar) <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/>
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja karyawan hotel.
- Pardali, E., & Galanakis, M. (2022). The big five model in the workplace: the transition from job satisfaction to job engagement. *Psychology*, 12(12), 979-986.
- RONASIH, M. Y. (2015). *HUBUNGAN DIMENSI KEPERIBADIAN THE BIG FIVE PERSONALITY DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT PRODUKSI PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK CILEGON* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V.A (2017). ANALISIS PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PERAWAT RS SANTA CLARA MADIUN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(1), 51 <https://doi.org/10.25124/jmi.v15i.393>
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (Kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 747-753.

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 2 (2025) 1233 - 1248 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i2.9369

Sari, M. L. W. C. (2024). MANUSIA DAN PSIKOANALISIS GORDON WILLARD ALLPORT. *Filsafat Manusia: Memahami Manusia sebagai Homo Complexus*, 142.

Yusuf, S. D. A. (2021). Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Khazanah Intelektual*, 5(1).