

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY*, *ABILITY* DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA BERAKREDITASI B
DI KOTA MATARAM NTB**



**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor




Prof. Dr. Dedi Purwana, E. S., M. Bus.

Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan M.Si.

Tanggal:

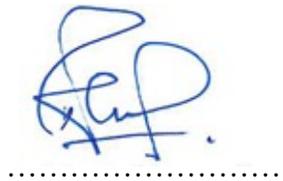
Tanggal:

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus ^{ws'}
(Ketua)¹



27-08-2021
.....

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



Digitally signed by Hamidah
DN: cn=Hamidah, o=UNJ,
ou=EKONOMI,
email=hamidahsam@gmail.com,
c=ID
Date: 2021.08.17 13:24:28 +07'00'

.....

Nama : Sri Sustini
No. Registrasi : 7647140268
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus :

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Sri Sustini

No Registrasi : 7647140268

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua/Promotor)		
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		Digitally signed by Hamidah: DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.17 13:27:33 +07'00'
3	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan., M. Si (Kopromotor)		
4	Prof. Dr. Hafid Abbas (Penguji)		18-08-2021
5	Agung Darmawan Buchdadi., MM., Ph. D (Penguji)		16 Agustus 2021
6	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M. Si., M.A. (Penguji Luar)		

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua/ Promotor)	Ikuti saran penguji		
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada abstrak tidak perlu ada judul disertasi 2. Kalimat pada abstrak dikurangi (sudah direvisi). 3. Pada abstrak semua signifikan sementara ada 1 yang tidak signifikan (sudah direvisi) 4. Tujuan penelitian untuk menemukan bukan untuk dihitung (sudah direvisi) 5. Tambahkan rata-rata butir pada data diskriptif variabel 6. Tujuan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui big five personality, ability dan motivasi (sudah direvisi, yang paling tinggi adalah big five 	<p>Hlm iii dan iv.</p> <p>Hlm iii dan iv</p> <p>Hlm iii dan iv.</p> <p>Hlm 8-9.</p> <p>Hlm 121</p> <p>Hlm 155 sd 159</p>	 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsa m@gmail.com, c=ID Date: 2021.08.17 13:28:27 +07'00'</p> </div>

		<p>personality pada indikator Neurotism)</p> <p>7. Notasi pada X3 ganti dengan Y dan Kinerja ganti dengan Z (sudah direvisi)</p> <p>8. Novelty, yang mana yang paling kuat pengaruhnya (sudah direvisi)</p>	<p>Hlm 93, 99, 100, 103, 104, 105, 127 dan 128.</p> <p>Hlm 158-159.</p>	
3.	Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan., M. Si (Kopromotor)	Ikuti saran penguji		
4.	Prof. Dr. Hafid Abbas (Penguji)	<p>1. Banyak terdapat kata “kurang” dihapus dengan tidak merubah makna (sudah direvisi), singkatan-singkatan seperti yg, tsb, (sudah di revisi)</p> <p>2. Variabel yang paling kuat pengaruhnya bisa dijadikan temuan, bisa dimanfaatkan oleh Univ lain di Lombok</p> <p>3. Pada Latar Belakang Masalah harus konsisten dengan tujuan dan perumusan masalah</p>	<p>Hlm 51,86,122,143,148, dan 149.</p> <p>Hlm 163.</p> <p>Hlm 1 sd 7</p>	
5.	Agung Darmawan Buchdadi., MM., Ph. D	Agar melengkapi profil 3 perguruan tinggi (sudah dilengkapi)	Hlm 109-111	 

	(Penguji)			
6.	Prof. Dr. Panca Djati (Penguji)	Tunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam Bab 1	Hlm 8-9	
Judul Proposal Disertasi : Pengaruh Big Five Personality, Ability dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta Berakreditasi B di Kota Mataram NTB.				
Nama : Sri Sustini No. Registrasi : 7647140268 Angkatan : 2014/2015				

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah mengkaji, menganalisis dan menemukan: Pengaruh *Big Five Personality*, *Ability*, Motivasi terhadap Kinerja Dosen Swasta di Kota Mataram secara langsung, dan Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai mediasi serta Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai mediasi.

Lokasi Penelitian di kota Mataram NTB dengan data adalah dosen di seluruh Universitas Swasta yang berakreditasi B. Populasi dosen di 3 (tiga) Universitas sebesar 800 dosen. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 288 dosen. Metode yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel dipergunakan Analisis Structural Equation Modelling (SEM). Untuk mengetahui pengaruh hubungan tidak langsung antar variabel dipakai Sobel test.

Hasil penelitian sekaligus menjawab hipotesis, yaitu: (1) *Big Five Personality* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, (2) *Ability* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, (3) Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja, (4) *Big Five Personality* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi, (5) *Ability* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi, (6) *Big Five Personality* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *Ability*, (7) *Big Five Personality* berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi, (8) *Ability* berpengaruh tidak langsung positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Kata kunci: Kinerja Dosen, *Big Five Personality*, *Ability* dan Motivasi

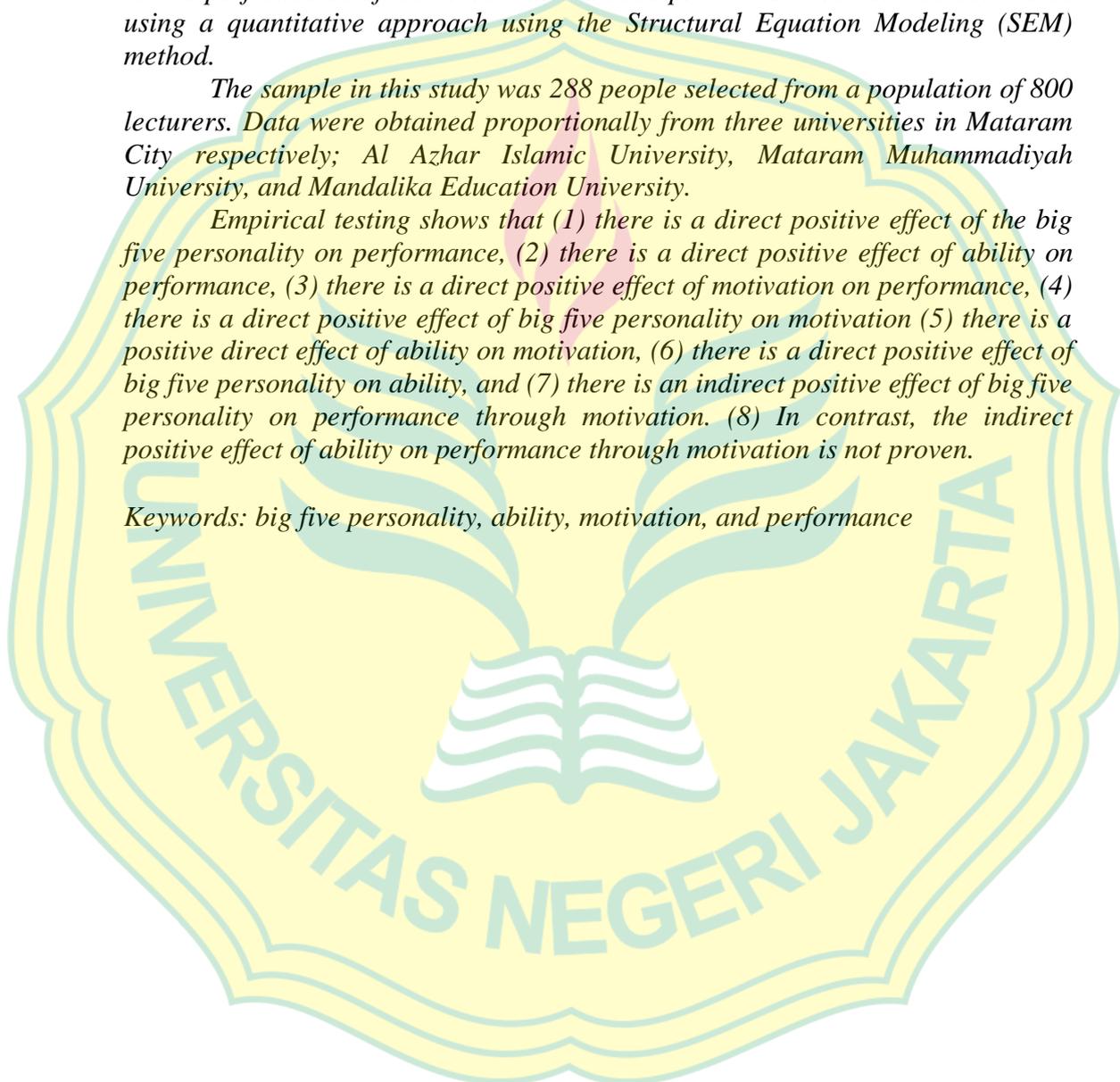
ABSTRACT

This study was conducted to examine, analyze and discover the direct effect of big five personality, ability, and motivation on performance, and the indirect effect of big five personality and ability on performance through motivation as a mediation at three private universities in Mataram City. The study on the performance of lecturers at these three private universities was conducted using a quantitative approach using the Structural Equation Modeling (SEM) method.

The sample in this study was 288 people selected from a population of 800 lecturers. Data were obtained proportionally from three universities in Mataram City respectively; Al Azhar Islamic University, Mataram Muhammadiyah University, and Mandalika Education University.

Empirical testing shows that (1) there is a direct positive effect of the big five personality on performance, (2) there is a direct positive effect of ability on performance, (3) there is a direct positive effect of motivation on performance, (4) there is a direct positive effect of big five personality on motivation (5) there is a positive direct effect of ability on motivation, (6) there is a direct positive effect of big five personality on ability, and (7) there is an indirect positive effect of big five personality on performance through motivation. (8) In contrast, the indirect positive effect of ability on performance through motivation is not proven.

Keywords: big five personality, ability, motivation, and performance





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, RISET
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta
Timur 13220 Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman:
<http://pps.unj.ac.id>, E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Agustus 2021



Sri Sustini



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SRI SUSTINI
NIM : 7647140268
Fakultas/Prodi : PASCA SARJANA / S-3 ILMU MANAJEMEN
Alamat email : srisustini.titin@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :
PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY, ABILITY DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA BERAKREDITASI – B
DI KOTA MATARAM NTB.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 29 Agustus 2021

Penulis

(Sri Sustini)
nama dan tanda tangan

RINGKASAN:

PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY, ABILITY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA BERAKREDITASI B DI KOTA MATARAM NTB

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan saat ini. Kemajuan dalam bidang pendidikan akan bergantung pada kinerja dosen. Dosen memegang peranan yang esensial sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan pendidikan nasional. Peran, tugas, serta tanggungjawab dosen diperlukan dalam mewujudkan sistem pendidikan berkualitas di tingkat perguruan tinggi. Oleh karena itu, dosen dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus sehingga akan membantu dalam memajukan pendidikan yang ada di Indonesia.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja instansi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik (Pramudyo, 2010).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Gibson (1987:78-80) menyebutkan salah satunya adalah Kepribadian. Teori kepribadian yang banyak diteliti dan digunakan adalah Teori Lima Besar (Big Five Personality Model). Teori Lima Besar merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian seseorang (Barrick and Mount, 1991). Analisis tersebut dapat menunjukkan kepribadian seseorang yang kemudian kepribadian tersebut dapat memprediksi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah beban pekerjaan.

Ability dapat diartikan sebagai suatu kemampuan individu untuk melakukan segala pekerjaannya dengan profesionalitas tinggi sebagai sumber daya manusia dari suatu organisasi. Organisasi disini ialah perguruan tinggi. Adapun *ability* dari masing masing individu diperguruan tinggi, beberapa kekurangan yang ada, antara lain terhadap; penguasaan metode terkinim, penguasaan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan atau tingkat kecerdasan mahasiswanya, dan penguasaan materi

yang relevan, semua ini berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Terry dan Leslie dalam Asnawi (2002:18) mengatakan bahwa “motivasi membuat orang bekerja lebih berprestasi”. Lebih jauh dikatakan bahwa motivasi dipandang sebagai daya dorong untuk membuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal dan maksimal sehingga kemampuan yang optimal saja tidak cukup untuk membentuk kinerja tanpa dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi.

Untuk mendapat gambaran tentang kinerja seseorang maka perlu pengkajian khusus tentang (Ability) kemampuan dan motivasi. Factor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan seseorang (personality) dan motivasi.

Kota Mataram memiliki 20 Perguruan Tinggi Swasta, 3 (tiga) diantaranya memiliki akreditasi B, yaitu Universitas Islam Al-Azhar, Universitas Muhammadiyah dan Universitas Pendidikan Mandalika, dan sisanya berakreditasi C. Dalam pendidikan terdapat permasalahan personality dosen yang dimana setiap individu memiliki perbedaan personality oleh karena itu penulis menginginkan mencari cara untuk memperoleh gambaran personality dosen dari perguruan tinggi dimaksud.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas bahwa di kota Mataram terdapat 3 (tiga) Universitas yang berakreditasi B, oleh karenanya ketiga Universitas ini merupakan obyek dalam penelitian yang akan di analisis bebarapa variabel yang menjadi masalah.

Adanya berbagai macam fakultas dan berbagai bdang ilmu membuat dosen harus memiliki kinerja yang tinggi, dengan didukung oleh kepribadian, ability dan juga motivasi, tentu akan berpengaruh pula terhadap kinerja dosen tetap di 3 (tiga) Universitas Swasta dimaksud.

KAJIAN TEORETIS

1. Kinerja

Mangkunegara (2010:10), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Amstrong dan Baron (Wibowo, 2010:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi

dan memberi kontribusi pada ekonomi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) :

1. Kemampuan dan keahlian, Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
2. Pengetahuan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mengerjakan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
7. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
8. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
9. Budaya organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
10. Kepuasan kerja, perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2. *Big Five Personality*

Terdapat beberapa ahli yang berpendapat mengenai definisi kepribadian. Allport (dalam Hall & Lindzey 2005) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik/khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Big Five Personality yang dikemukakan Costa & McCrae (Cervone and Lawrence, 2012) adalah pengenalan lima komponen yang berbeda yang ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya tentang bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain (Landy & Conte, 2004). Big Five Personality (Costa & McCrae dalam Cervone and Lawrence, 2012) merupakan pendekatan teoritis yang mengacu pada lima trait kepribadian yakni trait neuroticism (kecemasan), extraversion (keterbukaan), openness to experience (terbuka kepada pengalaman), agreeableness (kebersetujuan) dan conscientiousness (kenuranian).

Dari beberapa pemikiran para ahli dapat disimpulkan/disintesis bahwa big five personality adalah kepribadian merupakan sekumpulan trait psikologi dan mekanisme di dalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu di dalam lingkungan (meliputi lingkungan intrafisik, fisik dan lingkungan sosial).

3. *Ability*

Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh

sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003 : 24).

Sedangkan menurut Stepen P. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu.

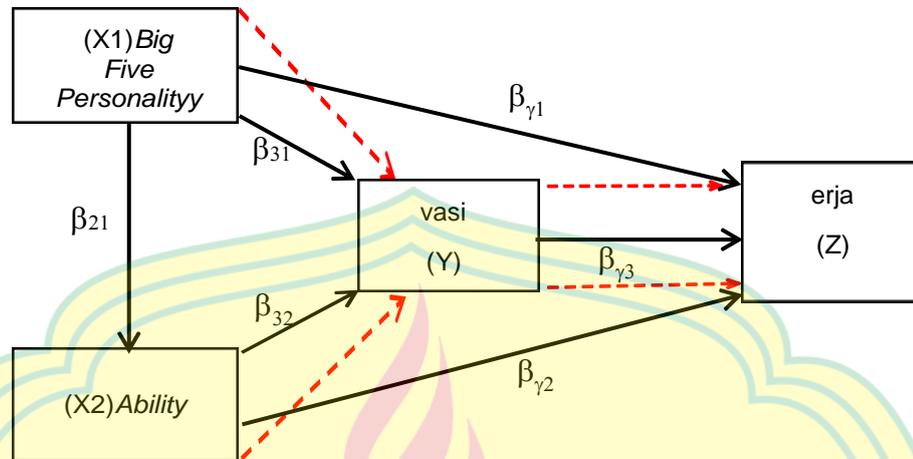
Dari definisi beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa ability adalah suatu sifat atau bakat yang melekat pada seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik dalam organisasi dari pengalamannya.

4. Motivasi

Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016:322) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses mulai dari membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemauan yang ada pada pegawai untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya baik kemauan dari dalam maupun dari luar. Motivasi kerja ini juga dapat diartikan sebagai kekuatan atau ketekunan pegawai dalam bekerja.

Kerangka Teori



Konstelasi Jalur Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Keterangan:



Mempunyai hubungan/pengaruh langsung



Mempunyai hubungan/pengaruh tidak langsung

β

koefisien antar variabel

HIPOTESIS

- H1 : Big Five Personality berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H2 : Ability berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H3 : Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H4 : Big Five Personality berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi
- H5 : Ability berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi
- H6 : Big Five Personality berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Ability
- H7 : Big Five Personality berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi
- H8 : Ability berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan pendapat Creswell & Creswell (2018) teori yang dimaksudkan adalah sekumpulan variabel yang saling terkait berbentuk hipotesis hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk besaran (magnitude) atau arah. Sementara variabel adalah karakteristik atau atribut dari obyek yang diteliti.

Waktu dan Tempat Penelitian

Obyek penelitian ini adalah dosen di 3 (tiga) universitas swasta di Mataram yang berlokasi di pusat Kota Mataram NTB. Adapun waktu yang dipergunakan direncanakan 18 bulan (1,5 tahun). Mulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan Juli 2021.

Metode Penelitian

Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian *ex post facto*. Pengumpulan data dipergunakan secara daring dengan Google Form, sedangkan data untuk mendukung adalah data sekunder yang diterbitkan oleh masing-masing dari ketiga universitas yang diteliti. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian dengan menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan perangkat lunak SPSS dan SEM Lisrel. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari (a) Kinerja sebagai variabel endogen, (b) Big Five Personality, Ability dan Motivasi sebagai variabel eksogen (c) Disamping Motivasi sebagai variabel eksogen juga merupakan variabel antara (*intervening*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dari seluruh fakultas yang ada di 3 (tiga) Universitas Swasta di Mataram di kota Mataram NTB, yaitu sebanyak 800 dosen dengan sampel penelitian sebanyak 288 dosen yang dihitung menggunakan formula Slovin dengan batas kesalahan sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis adalah melakukan uji normalitas, uji linieritas dan signifikansi, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis penelitian.

Perhitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Lilifors. Hasil uji Lilifors menunjukkan semua variabel untuk nilai Lilifors $> t_{\text{tabel}}$ Lilifors, artinya data berdistribusi normal. Berikut data perhitungan normalitas dengan uji Lilifors:

Nilai Perhitungan Uji Lilifors

No.	Variabel	Hasil Perhitungan	Tingkat α (t_{tabel})	Kesimpulan
1	Kinerja	1,6599	0,0522	Berdistribusi normal
2	Big Five Personality	1,3435	0,0522	Berdistribusi normal
3	Ability	1,3535	0,0522	Berdistribusi normal
4	Motivasi	0,9272	0,0522	Berdistribusi normal

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2021

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji linieritas dan signifikansi. Model yang dipakai untuk menguji linieritas dan signifikasinya adalah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun kriteria pengujian memakai *test of linearity* pada taraf signifikansi 5% (0,05), dengan model uji F dalam tabel ANOVA. Jika $F_{\text{hit}} > 0,05$ dapat dikatakan bahwa hubungan variabel adalah linier. Begitu juga dengan signifikansi, persamaan regresi diperoleh dari baris regression pada tabel ANOVA, jika nilai F_{hit} dan $p\text{-value} < 0,05$ maka garis regresi adalah signifikan.

Hasil uji linieritas menunjukkan hubungan antar semua variabel adalah linier. Begitupun dengan hasil uji signifikansi hubungan antar semua variabel juga signifikan. Berikut data uji linieritas dan signifikansi antar variabel :

Rekapitulasi Uji Linieritas dan Signifikansi antar Variabel

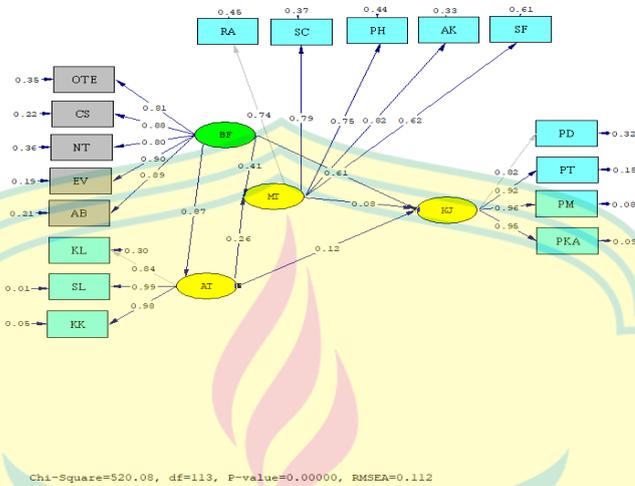
No	Variabel	Deviation from Linearity		Signifikansi		Kesimpulan
		F Anova	α	F Anova	Sig.	
1	X ₁ terhadap Z	1,102	0,05	1,489	0,054	Linier dan Signifikan
2	X ₂ terhadap Z	0,724	0,05	1,693	0,040	Linier dan Signifikan
3	Y terhadap Z	1,235	0,05	1,489	0,035	Linier dan Signifikan
4	X ₁ terhadap Y	1,882	0,05	3,693	0,000	Linier dan Signifikan
5	X ₂ terhadap Y	2,369	0,05	4,711	0,000	Linier dan Signifikan
6	X ₁ terhadap X ₂	0,977	0,05	20,983	0,000	Linier dan Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2021

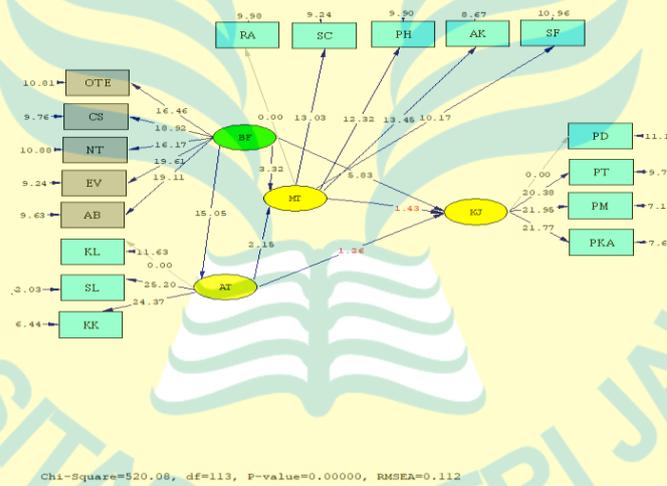
Setelah data telah berdistribusi normal dan hubungan antar variabel linier dan signifikan, peneliti melakukan uji hipotesis. Dalam uji hipotesis peneliti menghitung pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung melalui mediasi/intervening.

Pengukuran pengaruh antar variabel kemudian dibagi menjadi 3 struktur (tahap), yaitu struktur I (X₁ ke Z, X₂ ke Z dan X₃ ke Z), struktur II (X₁ ke Y dan X₂ ke Y) dan struktur III (X₁ ke X₂). Ketiga struktur tersebut dapat dilihat secara keseluruhan hubungan antar semua variabelnya dengan melihat Standardized Solution untuk mencari koefisien pengaruh antar hubungan dan T_{value} untuk menguji pengaruh antar hubungan yang diolah melalui program SEM-lisrel, sebagai berikut :

Standardized Solution



T- Value



Kedua gambar diatas dapat dirangkum koefisien jalurnya dan uji koefisiennya sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Keterangan
H1	X1 terhadap Z	0,612	5,828	1,97**	Signifikan
H2	X2 terhadap Z	0,118	1,285	1,28*	Signifikan
H3	Y terhadap Z	0,085	1,432	1,28*	Signifikan
H4	X1 terhadap Y	0,410	3,324	1,97**	Signifikan
H5	X2 terhadap Y	0,255	2,146	1,97**	Signifikan

H6	X1 terhadap X2	0,875	15,045	1,97**	Signifikan
----	----------------	-------	--------	--------	------------

Sumber : data Primer yang di olah tahun 2021

Hipotesis pertama (H1), terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Big Five Personality terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,828 > 1,97$, sementara koefisien jalurnya sebesar 0,612 artinya pengaruh langsung Big Five Personality sebesar 0,612 atau 61% Big Five Personality mempengaruhi terhadap kinerja.

Hipotesis kedua (H2) ternyata tidak memenuhi harapan, dimana peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Ability terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram. Dugaan tersebut ternyata ditolak, dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,285 < 1,97$, Namun jika tingkat nyata dinaikkan menjadi 10% maka t_{tabel} menjadi 1,28. Apabila t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} (1,285) > t_{tabel} (1,28)$. Berarti hipotesis (H2) diterima atau signifikan. Artinya terdapat pengaruh langsung dan signifikan Ability terhadap Kinerja. Koefisien jalurnya sebesar 0,118 artinya pengaruh langsung Ability sebesar 0,118 atau 12% Ability mempengaruhi kinerja.

Hipotesis ketiga (H3) tidak signifikan. Artinya Hipotesis yang mengatakan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja ditolak atau tidak ada pengaruh yang signifikan dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,432 < 1,97$ (hipotesis ditolak). Namun apabila tingkatnya dinaikkan menjadi 10% maka t_{tabel} menjadi 1,28. Apabila dibandingkan dengan t_{hitung} maka akan signifikan karena $t_{hitung} (1,432) > t_{tabel} (1,28)$, dengan kata lain terdapat pengaruh langsung dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja. Koefisien jalur sebesar 0,085 artinya pengaruh Motivasi hanya sebesar 0,085 atau 9% terhadap kinerja. Pengaruh Motivasi ini kecil terhadap Kinerja hanya 9% . Walaupun angka ini kecil namun pengaruhnya signifikan atau memberikan sumbangan yang berarti.

Hipotesis ke empat (H4) diterima. Hal ini terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,324 > 1,97$ dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Big Five Personality terhadap Motivasi. Koefisien jalurnya sebesar 0,410 artinya pengaruh Big Five Personality sebesar 0,410 atau 41% Big Five Personality mempengaruhi Motivasi.

Hipotesis ke lima (H5), terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Ability terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram,

hal ini dapat terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,146 > 1,97$ dan koefisien jalurnya sebesar 0,255 artinya pengaruh langsung Ability terhadap Motivasi sebesar 0,255 atau 26% pengaruh Ability terhadap Motivasi.

Hipotesis ke enam (H6) diterima, terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,045 > 1,97$ yang berarti signifikan. Koefisien jalur sebesar 0,875 atau 88% artinya bahwa 88% Big Five Personality mempengaruhi Ability secara langsung.

Pengaruh tidak Langsung

1. Pengaruh Tidak Langsung Big Five Personality (X1) terhadap Kinerja Dosen (Z) melalui Motivasi (Y)

Pengaruh tidak langsung dicari dengan menggunakan rumus Sobel. Berdasarkan hasil hitung diketahui $t_{hitung} 1,340 > t_{tabel} 1,282$ sehingga dapat diartikan bahwa: terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Big Five (X1) terhadap Kinerja (Z) melalui motivasi (Y).

2. Pengaruh Tidak Langsung Ability (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y)

Berdasarkan hasil hitng diketahui $t_{hitung} 1,2041 < t_{tabel} 1,282$, karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa: terdapat pengaruh tidak langsung positif namun tidak signifikan Ability (X2) terhadap Kinerja Dosen (Z) melalui Motivasi (Y).

Dibawah ini disajikan tabel rangkuman pengaruh antar variabel baik yang langsung maupun yang tidak langsung dari perhitungan dengan menggunakan SEM sebagai berikut:

Rangkuman Dekomposisi Koefisien Jalur

Hi	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
		Langsung Beta (B)	Tidak Langsung			
H1	X1 terhadap Z	0,612	-	5,828	1,97**	Signifikan
H2	X2 terhadap Z	0,118	-	1,285	1,28*	Signifikan
H3	Y terhadap Z	0,085	-	1,432	1,28*	Signifikan
H4	X1 terhadap Y	0,410	-	3,324	1,97**	Signifikan
H5	X2 terhadap Y	0,255	-	2,146	1,97**	Signifikan
H6	X1 terhadap X2	0,875	-	15,045	1,97**	Signifikan
H7	X1 terhadap Z melalui Y	-	0,026	1,340	1,282	Signifikan
H8	X2 terhadap Z melalui Y	-	0,018	1,204	1,282	Tidak Signifikan

Sumber : Data Pimer yang diolah th 2021

Keterangan: ** signifikan pada taraf nyata 5%

* signifikan pada taraf nyata 10%

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Big Personality terhadap Kinerja

Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Big Five Personality terhadap Kinerja. Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Kinerja. Artinya bahwa apabila *Big Five Personality* ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis diterima, yaitu: terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Hasil uji ini diperkuat dengan beberapa ahli peneliti seperti:

Kappe & van der Flier (2010) dalam penelitian berjudul: *Using multiple and specific criteria to assess the predictive validity of the Big Five personality factors on academic performance* Kriteria kinerja akademik ganda dan spesifik digunakan untuk menguji validitas prediktif dari ciri Big Five Personality. Seratus tiga puluh tiga siswa pendidikan tinggi di Belanda berpartisipasi dalam studi lapangan yang terjadi secara alami. Hasil NEO-FFI dikorelasikan dengan nilai pada lima kriteria pembelajaran yang berbeda: kuliah di kelas, pelatihan keterampilan, proyek tim, pelatihan di tempat kerja, dan tesis tertulis. Hasil menunjukkan bahwa *Conscientiousness* adalah prediktor penting untuk kinerja di pendidikan tinggi, terlepas dari kriteria kinerja mana yang digunakan, dan bahwa *Neuroticism* berhubungan positif dengan kinerja ketika kondisi penilaian kurang stres. Hasil penelitian menunjukkan kenurunanian dan neurotisme berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Ability terhadap Kinerja

Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Ability* terhadap Kinerja. Artinya bahwa apabila *Ability* ditingkatkan maka Kinerja juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis

diterima, yaitu: terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Ability* terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Dalam indikator terdapat nilai yang tinggi pada kesanggupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Mataram mampu dan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hasil uji ini diperkuat dengan beberapa ahli peneliti seperti:

O'Sullivan & Abela (2007) dalam penelitian berjudul: *Marketing Performance Measurement Ability and Firm Performance* :

Praktisi pemasaran berada di bawah tekanan yang meningkat untuk menunjukkan kontribusi mereka terhadap kinerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa penelitian menunjukkan ability berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan maka terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai koefisien pengaruh antar variabel tersebut lebih besar bila dibandingkan nilai pada tabel dengan tingkat nyata yang telah ditentukan. Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja. Artinya bahwa apabila Motivasi ditingkatkan maka Kinerja juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis diterima, yaitu: terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Hal ini juga diperkuat oleh jurnal yang diteliti dari:

Zlate & Cucui (2015) dalam penelitian yang berjudul: *Motivation and Performance in Higher Education*

Berawal dari dasar pemikiran bahwa kinerja yang erat kaitannya dengan motivasi, makalah ini dimaksudkan untuk menyajikan proses motivasi dalam perguruan tinggi sebagai proses yang kompleks, yang mengarah pada kinerja personel hanya jika mekanisme motivasi diketahui dan diterapkan dengan baik

oleh pengelola universitas. Peran pengelola di lingkungan perguruan tinggi adalah memenuhi target / tujuan organisasi melalui anggotanya. Oleh karena itu motivasi menjadi prioritas utama bagi pengelola perguruan tinggi. Pengembangan strategi organisasi untuk memotivasi pegawai universitas menjadi tujuan utama organisasi manajemen saat ini untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Big Five Personality terhadap Motivasi

Hasil perhitungan dari Lisrel menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Big Five Personality terhadap Motivasi. Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Motivasi.

Artinya bahwa Apabila *Big Five Personality* ditingkatkan maka Motivasi juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis diterima, yaitu: Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Hart et al. (2007) dalam penelitian berjudul: *The big five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation* :

Penelitian ini meneliti hubungan antara Lima Besar dan model motivasi berprestasi dua faktor. Peserta (N = 777) menyelesaikan Big Five Inventory dan skala motivasi berprestasi multidimensi. Analisis korelasi dan regresi berganda mengungkapkan hubungan antara Lima Besar dan motivasi berprestasi. Conscientiousness, openness, dan extraversion berhubungan positif dengan motivasi berprestasi intrinsik, sedangkan extraversion, conscientiousness, dan neuroticism berhubungan positif dengan motivasi berprestasi ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan big five personality berpengaruh terhadap motivasi.

5. Pengaruh Ability terhadap Motivasi

Dalam hasil uji analisis terhadap menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

langsung positif Ability terhadap Motivasi. Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Ability terhadap Motivasi. Artinya bahwa Apabila Ability ditingkatkan maka Motivasi juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis diterima, yaitu: Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Ability terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Locke (2005) dalam penelitian berjudul: *Interaction of Ability and Motivation Performance*. Hasil penelitian menunjukkan ability berpengaruh positif terhadap motivasi. Hubungan antara Ability dengan motivasi di tempat peneliti yaitu di perguruan tinggi swasta menunjukkan hal yang sama dengan jurnal diatas namun akan diteliti lebih mendalam sejauh mana hubungan kedua variabel ini, karena dalam observasi mengalami masalah sehingga perlu diteliti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan ability dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

6. Pengaruh Big Five Personality terhadap Ability

Hipotesis keenam dapat terjawab dalam perhitungan Lisrel dimana terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Big Five Personality terhadap Ability dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram, hal ini terdapat pada perhitungan t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel.

Hasil uji analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Ability. Artinya bahwa Apabila *Big Five Personality* ditingkatkan maka Ability juga akan meningkat sebesar koefisien jalurnya dan hal ini diperkuat dengan uji yang signifikan/hipotesis diterima, yaitu: Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Ability dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.

Pernyataan diatas didukung dengan penelitian peneliti: Noffle & Shaver (2006) dalam penelitian berjudul: *Attachment dimensions and the big five personality traits: Associations and comparative ability to predict relationship quality*. Beberapa penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara ukuran gaya keterikatan orang dewasa dan Lima Besar ciri atau faktor

kepribadian, tetapi penelitian tersebut belum memasukkan ukuran gaya keterikatan saat ini. Di sini, kami meringkas penelitian sebelumnya dan melaporkan dua penelitian yang membandingkan ukuran dua dimensi gaya lampiran Brennan dkk. Dengan ukuran BFI dan NEO-PI-R dari Lima Besar. Ada hubungan yang konsisten dan bermakna secara teoritis antara ukuran gaya keterikatan dan sifat kepribadian, tetapi dimensi gaya keterikatan masih memprediksi kualitas hubungan lebih baik daripada ukuran Lima Besar. Hasil penelitian menunjukkan big five personality berpengaruh terhadap ability.

7. Pengaruh Big Five Personality terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervening

Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat dihitung manual dengan menggunakan rumus untuk menghitung t-hitung, sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan tidak langsung digunakan uji Sobel (Sobel test). Setelah dibandingkan antara t-hitung dan t-Sobel maka t-hitung lebih besar daripada t-sobel. Ini berarti Pengaruh Big Five Personality terhadap kinerja melalui Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Dengan kata lain: terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Kinerja melalui motivasi. Dapat disimpulkan bahwa: *Big Five Personality* mempengaruhi Kinerja secara tidak langsung melalui Motivasi sebesar 3% walaupun pengaruhnya kecil hanya 3% namun setelah di uji dengan tingkat nyata 10% ternyata signifikan, artinya mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini diperkuat oleh peneliti yang bernama: Zhou (2015) dalam penelitian berjudul: *Moderating effect of self-determination in the relationship between Big Five personality and academic performance*. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepribadian (Personality) dan motivasi merupakan faktor penting dalam prestasi akademik siswa. Penelitian ini menguji bagaimana interaksi antara ciri kepribadian Big Five dan orientasi motivasi penentuan nasib sendiri mempengaruhi kinerja akademik siswa. Hipotesis diuji secara empiris menggunakan data cross-sectional yang dikumpulkan dari 249 siswa sekolah dasar di China. Efek interaksi yang

signifikan ditemukan antara keramahan dan motivasi yang ditentukan sendiri, dan antara kesadaran dan yang ditentukan sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kenuruanian (personality) berpengaruh terhadap Kinerja melalui motivasi.

8. Pengaruh Ability terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervening

Pengaruh Ability terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat dihitung manual dengan menggunakan rumus untuk menghitung t-hitung, sedangkan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan tidak langsung digunakan uji Sobel (Sobel test). Setelah dibandingkan antara t-hitung dan t-Sobel maka t-hitung lebih kecil daripada t-sobel. Ini berarti Pengaruh Ability terhadap kinerja melalui Motivasi mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan.

Dapat diartikan bahwa: terdapat pengaruh tidak langsung positif namun tidak signifikan Ability terhadap Kinerja melalui motivasi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa: Ability mempengaruhi Kinerja secara tidak langsung melalui Motivasi sebesar 2%, pengaruh ini kecil dan tidak signifikan. Dengan kata lain Hipotesis ditolak.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Ability* terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Ability* terhadap Motivasi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap *Ability* dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram.
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Big Five Personality* terhadap Kinerja

dosen tetap pada perguruan tinggi swasta di kota Mataram, melalui Motivasi sebagai mediasi.

8. Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan *Ability* terhadap Kinerja dosen tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di kota Mataram, melalui Motivasi sebagai mediasi.

A. Implikasi

1. Kinerja

Variabel Kinerja dengan indikator jumlah yang terbesar adalah ada pada indikator Pendidikan menggambarkan bahwa pendidikan dan pengajaran berarti bagi dosen, hal ini merupakan hal yang utama bagi seorang dosen, ini perlu dipertahankan.

2. Big Five Personality

Variabel Big Five Personality pada indikator Neuroticism memiliki nilai tertinggi dimana kemampuan dosen dalam menahan tekanan atau stress karena pekerjaan dapat diatasi dan dijalani dengan tidak membawa beban. Hal ini perlu dipertahankan.

3. Ability

Variabel Ability atau kemampuan atau bakat untuk indikator Kesanggupan Kerja memiliki nilai tertinggi dapat diartikan disini bahwa dosen di Mataram mampu dan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini perlu dipertahankan.

4. Motivasi

Untuk variabel Motivasi dengan indikator Sosial memiliki nilai yang tinggi. Sosial disini berarti rasa memiliki, penerimaan, kasih sayang dan persahabatan kuat. Hal ini perlu dipertahankan.

B. Rekomendasi

1. Kinerja

Pada Kinerja dengan indikator Penunjang Kegiatan Akademik memiliki nilai terendah kemungkinan keinginan dosen untuk hal-hal yang dianggap kurang penting tidak terlalu diperhatikan. Sepertinya mengikuti panitia kemahasiswaan, fakultas serta kegiatan akademik lainnya diluar Pendidikan dan Pengajaran. Maka disarankan agar dosen mengikuti kegiatan tersebut

diatas.

2. Big Five Personality

Pada variabel Big Five Personality dengan indikator yang terendah adalah Openes to Experience yaitu ketertarikan terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru rendah dirasakan, Kemungkinan para dosen di Mataram tidak tertarik terhadap hal-hal yang baru dimana keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru dirasakan rendah. Disarankan agar para dosen mengikuti hal-hal tersebut diatas.

3. Ability

Variabel Ability dengan indikator *Knowledge* dinilai rendah ini berarti pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki masih rendah. Disarankan agar para dosen dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilannya.

4. Motivasi

Pada variabel Motivasi, indikator Kebutuhan Fisiologis memiliki nilai yang paling kecil hal ini berarti bahwa tingkat sosial seperti papan, sandang dan pangan, perlidungan dan fisik lainnya dipandang rendah, dengan kata lain tingkat sosial dan kesejahteraan dosen di Mataram perlu diperhatikan.

KATA PENGANTAR

Disertasi ini berjudul "Pengaruh *Big Five Personality, Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Berakreditasi B di Mataram NTB", sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor dalam program Studio Ilmu Manajemen Pasca Universitas Negeri Jakarta (UNJ).

Kinerja dosen adalah merupakan pengabdian Dosen kepada perguruan tinggi dimana dia memberikan ilmunya kepada mahasiswa yang dididiknya sehingga memperoleh jenjang pendidikan yang berkualitas agar dapat memenuhi harapan bangsa dan negara.

Issue tentang kinerja dosen adalah hal yang tidak pernah habis-habisnya menjadi pembahasan di kalangan perguruan tinggi. Kinerja dosen adalah sesuatu yang menarik untuk diteliti lebih mendalam, terlebih lagi apabila dikaitkan dengan *ability/* kemampuan, motivasi, dan *Big Five personality*.

Hal tersebut masing-masing melekat dalam diri dosen dengan segala upayanya agar melalui perguruan tinggi menyiapkan mahasiswa yang berkualitas.

Kota Mataram adalah daerah yang secara geografis memiliki suasana perkotaan namun suasana kotanya masih tentram dan damai. Kondisi kota Mataram yang demikian menarik untuk menjadikan kota ini sebagai lokasi penelitian dengan judul "Pengaruh *Big Five Personality, Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta Berakreditasi B di Mataram NTB".

Jakarta, September 2021

Peneliti

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah Puji syukur penulis panjatkan, kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga laporan hasil penelitian Disertasi yang berjudul “Pengaruh *Big Five Personality, Ability* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Berakreditasi B di Kota Mataram NTB”, dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta dapat terselesaikan.

Secara khusus penulis menghaturkan terimakasih kepada:

1. Direktur Pascasarjana bapak Prof Dr Dedi Purwana E. S., M. Bus., dan sekaligus merangkap promotor dalam penulisan penelitian ini.
2. Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si., beserta jajarannya;
3. Prof. Dr. Rd. Tuty Sariwulan, M. Si., sebagai co-promotor dari penelitian ini yang telah memberikan inspirasi dan meluangkan waktu dalam membimbing penulisan disertasi ini;
4. Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram beserta sivitas akademika;
5. Rektor Universitas Pendidikan Mandalika Mataram beserta sivitas akademika;
6. Rektor Universitas Islam AlAzhar Mataram beserta sivitas akademika;
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staf administrasi PPS UNJ, termasuk rekan-rekan mahasiswa yang telah membantu dalam menyelesaikan disertasi ini;
8. Secara khusus penulis sampaikan rasa sayang kepada suami tercinta Ir. H. Nanang Samodra Kusuma Abdurrahim, M.Sc., anak-anak Vegalyra Novantini Samodra, S.T., M.M., Muhammad Veridy Samodra, S.T., Ahmad Victor Samodra, M.T., dr. Velia Maya Samodra, menantu, Terry William Magee, Enggar Rita Susanti, Liza Nazira, Yudhi Kurniawan Zahari, S.E., M.M., cucu-cucu tersayang, Aksan Syahdani Setiawan, Shakira Raziq Setiawan, Caitlin Fiona Magee, Eaman Sulaiman Magee, Sean Yusuf Magee, Muhammad Martaji Samodra, Muhammad Rayyan Samodra, Hamada Ajisaka Samodra, Ahmad Abdurrahim Samodra, Muhammad Abdul Karim Samodra, Talita Latisha Samodra, Satya Azka Samodra, Dhafin Raffasya Samodra, Nesya Yara Samodra, dan Safiyya Azzahra Zahari yang telah sabar dan setia menemani, mendampingi sehingga penulisan disertasi ini selesai.

Kiranya pikiran-pikiran yang terkandung di dalam hasil laporan disertasi ini mendapatkan masukan dan saran untuk menyempurnakan disertasi ini agar menjadi lebih baik.

Jakarta, September 2021

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	ii
BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RINGKASAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	xxvi
KATA PENGANTAR.....	xxvii
ACKNOWLEDGEMENT	xxviii
DAFTAR ISI.....	xxix
DAFTAR TABEL.....	xxxiv
DAFTAR GAMBAR.....	xxxv
DAFTAR LAMPIRAN	xxxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. <i>State of The Art</i> (Kebaharuan Penelitian).....	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	10
A. Deskripsi Konseptual.....	10
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
c. Indikator Kinerja.....	14
2. <i>Big Five Personality</i>	16
a. Pengertian <i>Big Five Personality</i>	16
b. Model <i>Big Five Personality</i>	17
c. Indikator <i>Big Five Personality</i>	19

3. <i>Ability</i>	21
a. Pengertian <i>Ability</i>	21
b. Indikator <i>Ability</i>	22
c. Dimensi <i>Ability</i>	26
d. Jenis-Jenis <i>Ability</i>	27
4. Motivasi.....	29
a. Pengertian Motivasi Kerja	29
b. Jenis-Jenis Motivasi	30
c. Teori Motivasi.....	31
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
e. Dimensi dan Indikator Motivasi	35
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	37
C. Kerangka Teoritik	85
1. Hubungan <i>Big Five Personality</i> dengan Kinerja.....	85
2. Hubungan <i>Ability</i> dengan Kinerja	85
3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja.....	86
4. Hubungan <i>Big Five Personality</i> dengan Motivasi	86
5. Hubungan <i>Ability</i> dengan Motivasi	87
6. Hubungan <i>Big Five Personality</i> dengan <i>Ability</i>	88
7. Hubungan <i>Big Five Personality</i> dengan Kinerja melalui Motivasi.....	88
8. Hubungan <i>Ability</i> dengan Kinerja melalui Motivasi	88
D. Hipotesis Penelitian	90
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	91
A. Jenis Penelitian	91
B. Waktu dan Tempat Penelitian	91
C. Metode Penelitian	91
D. Populasi dan Sampel	92
E. Penyusunan Instrumen Penelitian	93
1. Instrumen Variabel Kinerja (Z).....	94
a. Definisi Konseptual.....	94

b.	Definisi Operasional.....	94
c.	Kisi-kisi	95
d.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	95
e.	Pengujian Reliabilitas.....	96
2.	Instrumen Variabel Big Five Personality (X1).....	96
a.	Definisi Konseptual.....	96
b.	Definisi Operasional.....	97
c.	Kisi-kisi	97
d.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	97
3.	Instrumen Variabel Ability (X2)	99
a.	Definisi Konseptual	99
b.	Definisi Operasional.....	99
c.	Kisi-kisi	99
d.	Validitas dan Reliabilitas.....	99
4.	Instrumen Variabel Motivasi (Y).....	100
a.	Definisi Konseptual	100
b.	Definisi Operasional.....	100
c.	Kisi-kisi	101
d.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	101
F.	Teknik Pengumpulan Data	102
1.	Pengujian Normalitas	103
2.	Pengujian Linieritas.....	103
3.	Analisis Jalur (Path Analisis)	103
4.	Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	105
5.	Pengujian Hipotesis.....	107
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	110
A.	Profil Universitas	110
1.	Universitas Muhammadiyah Mataram	110
2.	Universitas Islam Al Azhar	111
3.	Universitas Pendidikan Mandalika (UNDIKMA).....	111
B.	Profil Responden	112
1.	Karakteristik Responden.....	112

a.	Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	112
b.	Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	113
2.	Distribusi Variabel dan Indikator	114
a.	Kinerja Dosen	114
b.	<i>Big Five Personality</i>	116
c.	<i>Ability</i>	118
d.	Motivasi	120
3.	Distribusi Perhitungan Indikator	122
a.	Variabel Kinerja Dosen.....	123
b.	Variabel <i>Big Five Personality</i>	124
c.	Variabel <i>Ability</i>	124
d.	Variabel Motivasi.....	125
C.	Hasil Penelitian	125
1.	Pengujian Pesyaratan Analisis.....	125
a.	Uji Normalitas.....	126
b.	Uji Liniertitas dan Signifikansi	127
2.	Pengujian Hipotesis	129
a.	Hipotesis pertama (H1)	133
b.	Hipotesis kedua (H2).....	134
c.	Hipotesis ketiga (H3)	135
d.	Hipotesis ke empat (H4)	136
e.	Hipotesis ke ke lima (H5)	137
f.	Hipotesis ke enam (H6)	138
g.	Hipotesis ke tujuh (H7)	142
h.	Hipotesis ke delapan (H8)	143
D.	Pembahasan	148
1.	Pengaruh Big Personality terhadap Kinerja	148
2.	Pengaruh <i>Ability</i> terhadap Kinerja	150
3.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	151
4.	Pengaruh <i>Big Five Personality</i> terhadap Motivasi.....	153
5.	Pengaruh <i>Ability</i> terhadap Motivasi	155
6.	Pengaruh <i>Big Five Personality</i> terhadap <i>Ability</i>	156

7. Pengaruh <i>Big Five Personality</i> terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai <i>Intervening</i>	158
8. Pengaruh Ability terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai <i>Intervening</i>	159
E. Novelty dan Keterbatasan Peneliti	160
BAB V KESIMPULAN	162
A. Kesimpulan.....	162
B. Implikasi.....	164
C. Rekomendasi	165
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN	179
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	252



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Dosen Tetap dan Dosen tidak Tetap	4
Tabel 1.2	Data Kualifikasi Dosen Pada Perguruan Tinggi Bereputasi di Mataram	4
Tabel 1.3	Jumlah Dosen dan Jumlah Mahasiswa Masing-Masing Universitas di Mataram	5
Tabel 1.4	Indikator-Indikator Kinerja Dosen	15
Tabel 1.5	Hasil Penelitian Menunjukkan Big Five Personality Berpengaruh Terhadap Motivasi	78
Tabel 3.1	Populasi dan Sampel dari 3 (tiga) Universitas Swasta di Mataram NTB.....	93
Tabel 3.2	Skor Pernyataan.....	93
Tabel 3.3	Kriteria Tingkat Reliabilitas.....	94
Tabel 3.4	Indikator dari Kinerja dan butir Pernyataan.....	95
Tabel 3.5	Indikator dari Big Five Personality dan butir Pernyataan	97
Tabel 3.6	Indikator dari Ability dan butir Pernyataan.....	99
Tabel 3.7	Indikator dari Motivasi dan butir Pernyataan.....	101
Tabel 4.1	Data Tabulasi Responden Berdasarkan Usia	112
Tabel 4.2	Data Tabulasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	113
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen	114
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Big Five Personality	116
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi <i>Ability</i>	118
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Motivasi	121
Tabel 4.7	Data Diskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator dan Rata- rata Butir.....	123
Tabel 4.8.	Nilai Perhitungan Uji Lilifors	126
Tabel 4.9	Rekapitulasi Uji Linieritas dan Signifikansi antar Variabel	128
Tabel 4.10	Pengaruh Langsung Antar Variabel.....	132
Tabel 4.11	Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Arah Jalur Antar Variabel	10
Gambar 2.1 Konstelasi Jalur Pengaruh Antar Variabel Penelitian	89
Gambar 4.1 Histogram Kinerja Dosen	115
Gambar 4.2 Histogram <i>Big Five Personality</i>	117
Gambar 4.3 Histogram <i>Ability</i>	120
Gambar 4.4 Histogram Motivasi	122
Gambar 4.5 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 1	130
Gambar 4.6 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 2	130
Gambar 4.7 Diagram Jalur Empiris Model Struktural 3	131
Gambar 4.8 Model Struktural Berdasarkan Hasil Perhitungan Lisrel	132



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Instrument Penelitian.....	179
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	193
Lampiran 3 Data Diskriptif Variabel	200
Lampiran 4 Validitas Dan Reliabilitas	201
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	217
Lampiran 6 Hasil Lisrel	234

