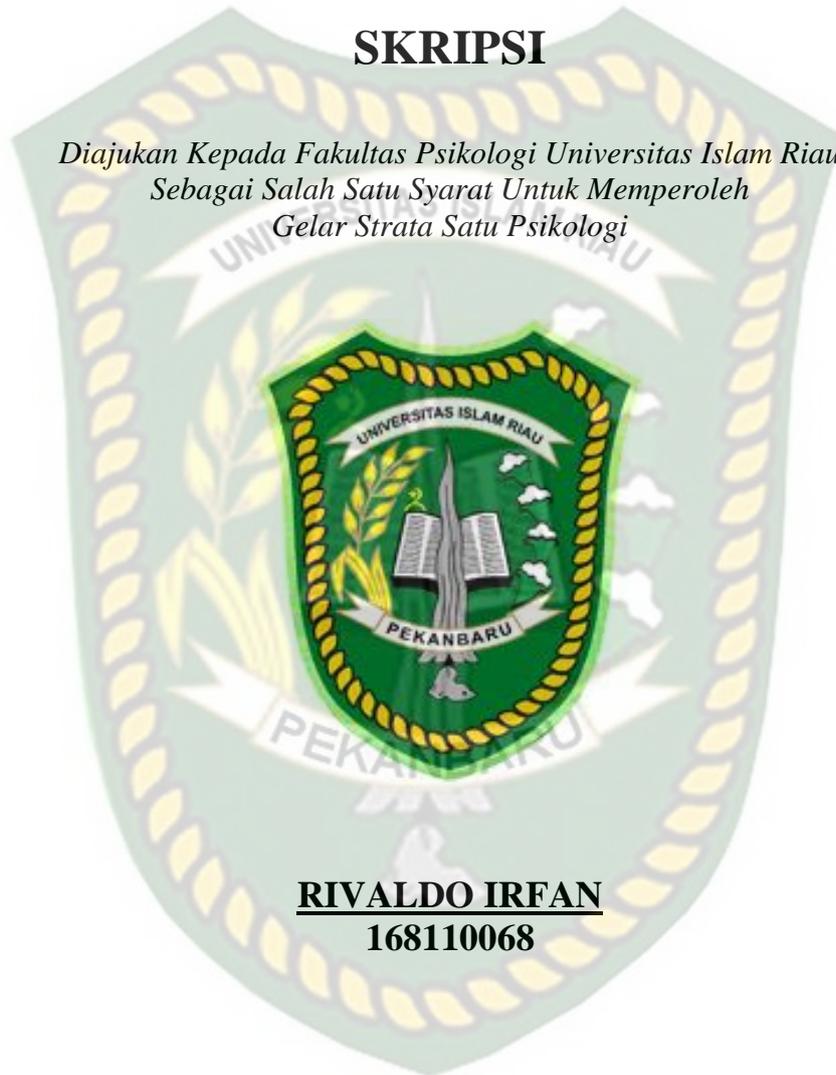


**GAMBARAN KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR PADA PELAKU
HUTANG DI KALANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Strata Satu Psikologi*



RIVALDO IRFAN
168110068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN
GAMBARAN KEPERIBADIAN LIMA FAKTOR PADA PELAKU HUTANG
DI KALANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

RIVALDO IRFAN
168110068

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal
26 Juni 2020

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Syarifah Farradinna, S. Psi., M.A



Juliarni Siregar, M. Psi., Psikolog



Dr. Fikri, S.Psi., M.Si



**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 22 Juli 2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi




(Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rivaldo Irfan
NPM : 168110068
Judul Skripsi : Gambaran Kepribadian Lima Faktor Pada Pelaku Hutang di Kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 2020

Yang menyatakan,



Rivaldo Irfan
168110068

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, skripsi ini saya persembahkan khusus untuk:

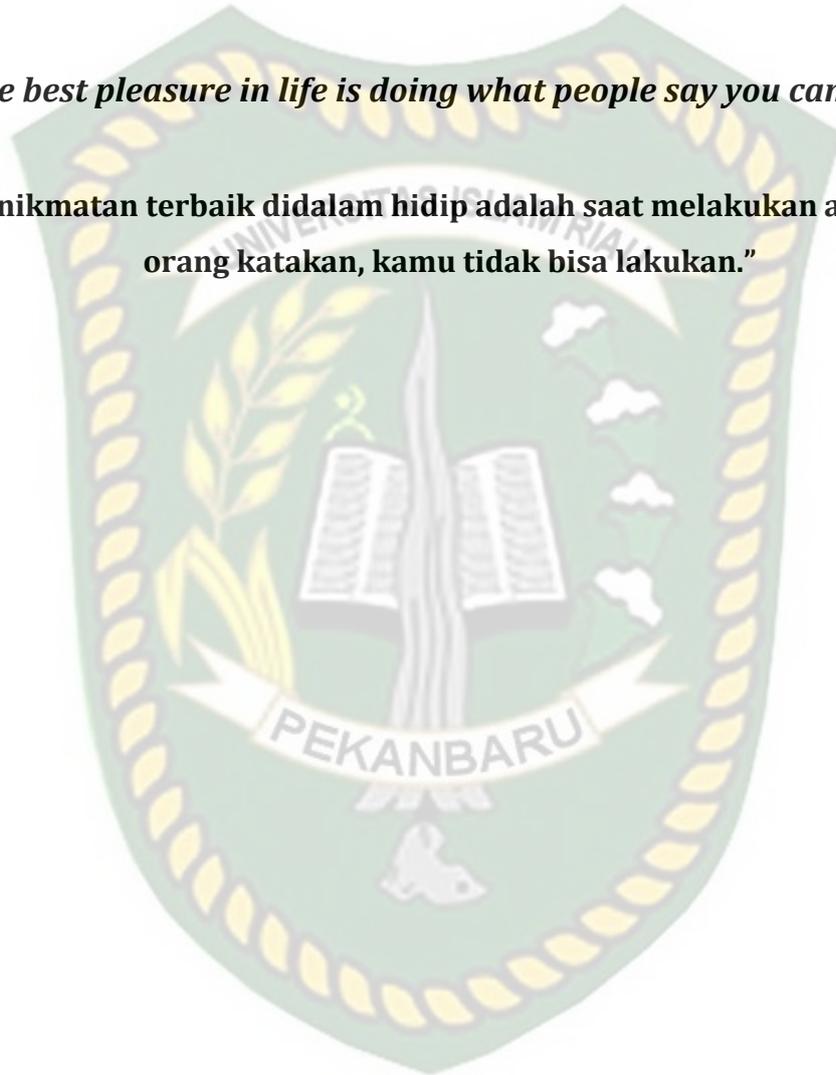
Kedua Orang Tua ku

Semoga kelulusan ini dapat membanggakan kalian.

MOTTO

“The best pleasure in life is doing what people say you cannot do”

“Kenikmatan terbaik didalam hidip adalah saat melakukan apa yang orang katakan, kamu tidak bisa lakukan.”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum, wr.wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyesuaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Gambaran Kepribadian Lima Faktor Pada Pelaku Hutang Di Kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strara 1 (S1) pada Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi serta Dosen Penasehat Akademik.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawati, S, Psi., MA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog Selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog Selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A Selaku Pembimbing skripsi yang dengan ikhlas selalu memberikan motivasi, serta arahan dan dukungan kepada penulis selama proses proses pembuatan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen dan staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis, serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di ruang lingkup kerja.
11. Terima kasih kepada kedua orangtua penulis (Bapak Irfan dan Ibu Susi Ibadah) yang telah memberikan dukungan dan motivasi utama bagi saya untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini, serta keluarga yang lainnya, kakak (Tara Tamara Tifansi), adik (Rehan Tifanno) yang selalu memberikan doa, dukungan serta motivasi kepada penulis.
12. Terimakasih kepada Delfi Avelina A yang telah turut membantu, mendukung, memberi saran serta motivasi kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini.

13. Terima kasih kepada Asisten LPT Angkatan 2018/2019, serta adik adik asisten LPT 2019/2020.
14. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 2020

Rivaldo Irfan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kepribadian Lima Faktor	9
2.1.1 Pengertian Kepribadian	9
2.1.2 Kepribadian dalam Pendekatan <i>Traits</i> (Sifat).....	10
2.1.3 Dimensi-dimensi Kepribadian Lima Faktor	12
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Kepribadian Lima Faktor	14
2.2 Gambaran Kepribadian Lima Faktor Pada Pelaku Hutang.....	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian.....	18
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	18
3.3 Definisi Operasional	18
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.4.1 Populasi Penelitian.....	19
3.4.2 Sampel Penelitian	19
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.6 Validitas dan Reliabilitas	22
3.6.1 Validitas	22
3.6.2 Reliabilitas	23
3.7 Metode Analisis Data.....	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Persiapan Penelitian	25
4.1.1 Persiapan Administrasi Penelitian	25
4.1.2 Pelaksanaan Penelitian.....	26
4.2 Hasil Penelitian	26
4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian	26
4.2.2 Analisis Deskriptif Terhadap Kepribadian Lima Faktor	29
4.2.2.1 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Secara Umum	30
4.2.2.2 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Usia.....	36
4.2.2.3 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2.2.4 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2.2.5 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Golongan	55
4.2.2.6 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Perkiraan Pendapatan	62
4.2.2.7 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	70
4.2.2.8 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan Dalam Keluarga.....	76
4.2.2.9 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Telah Bekerja	83
4.3 Pembahasan.....	91
BAB V PENUTUP.....	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Blue Print Kepribadian Lima Faktor 21
Tabel 4.1	Deskripsi Subjek Penelitian27
Tabel 4.2	Rentang Skor Penelitian..... 29
Tabel 4.3	Rumus Kategorisasi 30
Tabel 4.4	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum 31
Tabel 4.5	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum 32
Tabel 4.6	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum 33
Tabel 4.7	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum 34
Tabel 4.8	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum 35
Tabel 4.9	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia 37
Tabel 4.10	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia 38
Tabel 4.11	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia 39
Tabel 4.12	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia..... 41
Tabel 4.13	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia 42
Tabel 4.14	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4.15	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Tabel 4.16	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.17	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin 47
Tabel 4.18	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4.19	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
Tabel 4.20	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50
Tabel 4.21	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir 52
Tabel 4.22	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir 53

Tabel 4.23	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.24	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan	56
Tabel 4.25	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan	57
Tabel 4.26	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan	59
Tabel 4.27	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan	60
Tabel 4.28	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan	61
Tabel 4.29	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Perkiraan Pendapatan	63
Tabel 4.30	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan	64
Tabel 4.31	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan	66
Tabel 4.32	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan	67
Tabel 4.33	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan	69
Tabel 4.34	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan	70
Tabel 4.35	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan	71
Tabel 4.36	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan	73
Tabel 4.37	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan	74
Tabel 4.38	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan	75
Tabel 4.39	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan	77
Tabel 4.40	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan	78
Tabel 4.41	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan	79
Tabel 4.42	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan	81
Tabel 4.43	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan	82
Tabel 4.44	Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja	84
Tabel 4.45	Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja	85

Tabel 4.46	Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja	87
Tabel 4.47	Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja.....	88
Tabel 4.48	Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja	90



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1	Grafik Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman 31
Gambar 4.2	Grafik Kategori Penilaian Skor Kenurunanian..... 32
Gambar 4.3	Grafik Kategori Penilaian Skor Ekstraversi 33
Gambar 4.4	Grafik Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan 35
Gambar 4.5	Grafik Kategori Penilaian Skor Neurotisme..... 36
Gambar 4.6	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Rentang Usia 37
Gambar 4.7	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Rentang Usia..... 39
Gambar 4.8	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Rentang Usia 40
Gambar 4.9	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Rentang Usia 41
Gambar 4.10	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Rentang Usia..... 42
Gambar 4.11	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Jenis Kelamin 44
Gambar 4.12	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Jenis Kelamin.....45
Gambar 4.13	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Jenis Kelamin46
Gambar 4.14	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Jenis Kelamin 47
Gambar 4.15	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Jenis Kelamin..... 48
Gambar 4.16	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Pendidikan Terakhir 50
Gambar 4.17	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 51
Gambar 4.18	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 52
Gambar 4.19	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Pendidikan Terakhir 53
Gambar 4.20	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 55
Gambar 4.21	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Golongan ... 56
Gambar 4.22	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Golongan..... 58
Gambar 4.23	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Golongan 59
Gambar 4.24	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Golongan 60
Gambar 4.25	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Golongan..... 62
Gambar 4.26	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Pendapatan..... 63
Gambar 4.27	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Pendapatan 65
Gambar 4.28	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Pendapatan..... 66
Gambar 4.29	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Pendapatan..... 68
Gambar 4.30	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Pendapatan 69
Gambar 4.31	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Status Pernikahan 71
Gambar 4.32	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Status Pernikahan..... 72
Gambar 4.33	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Status Pernikahan 73
Gambar 4.34	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Status Pernikahan 74
Gambar 4.35	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Status Pernikahan..... 76

Gambar 4.36	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan.....	77
Gambar 4.37	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan	79
Gambar 4.38	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan	80
Gambar 4.39	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan	81
Gambar 4.40	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan	83
Gambar 4.41	Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Lama Bekerja.....	84
Gambar 4.42	Grafik Skor Kenurunanian Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
Gambar 4.43	Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
Gambar 4.44	Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Lama Bekerja	89
Gambar 4.45	Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Lama Bekerja.....	90



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN I** **Skala Penelitian**
LAMPIRAN II **Hasil Distribusi Data**
LAMPIRAN III **Hasil Analisis Data**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

GAMBARAN KEPRIBADIAN LIMA FAKTOR PADA PELAKU HUTANG DI KALANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Rivaldo Irfan

168110068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepribadian yang paling cenderung melakukan perilaku berhutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lima faktor kepribadian menurut teori Costa dan McCrae (1992). Subjek dalam penelitian ini sebanyak 232 orang ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang melakukan perilaku berhutang yang dipilih dengan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kepribadian lima faktor dari John dan Srivastava (1999) dan telah diadaptasi oleh Ramdhani (2012) yang sebanyak 44 aitem. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada kuantitatif deskriptif. Berdasarkan analisis diketahui bahwa perilaku berhutang di kalangan ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau berada pada kategori sedang untuk masing masing faktor kepribadiannya. Namun jika dilihat dari kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih banyak berada pada kategori tinggi – sangat tinggi untuk faktor terbuka pada pengalaman dan ekstraversi. Sedangkan untuk faktor kepribadian kenuranian, kebersetujuan dan neurotisme berada pada kategori rendah – sangat rendah.

Kata kunci : Kepribadian, Kepribadian Lima Faktor, Perilaku Berhutang

**DESCRIPTION OF THE PERSONALITY OF FIVE FACTORS ON
DEBTORS IN THE STATE CIVIL APARATURE**

Rivaldo Irfan

168110068

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study aims to determine the personality traits most likely to engage in debt behavior among State Civil Apparatus based on five personality factors according to the theory of Costa and McCrae (1992). Subjects in this study were 232 ASN Public Works and Spatial Planning Offices of Riau Province who carried out the debt behavior chosen by accidental sampling technique. The data collection method uses a five-factor personality scale from John and Srivastava (1999) and has been adapted by Ramdhani (2012) of 44 items. The analysis used in this research is descriptive quantitative. Based on the analysis it is known that the behavior of debt in the ASN Department of Public Works and Spatial Planning of Riau Province is in the medium category for each personality factor. However, when viewed from the high category - very high and the low category - very low, the State Civil Apparatus is more in the high category - very high for factors open to experience and extraversion. Whereas personality factors for conscience, approval and neuroticism are in the low category - very low.

Keywords: Personality, Five Factors Personality, Debt Behavior

تصوير الشخصية ذات الجوانب الخمسة في الاقتراض للموظف الحكومي ريفلدو

168110068

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية برياو

ملخص

يهدف هذا البحث إلى معرفة تصوير الشخصية التي تميل إلى الاقتراض في الموظف الحكومي مبني على خمسة دوافع بمفهوم كوستا وماكرين (1992). وفرد البحث يتمثل في 232 في مجمع الأعمال العامة بمحافظة رياو. وطريقة جمع البيانات بمعيار الشخصية ذات الدوافع الخمسة لـ جون و سريوستافا (1999) وقد تمّ اختصارها رمضاني (2012) في أربعة وأربعين بنداً التحليل . المستخدم في هذا البحث كمي وصفي. بناءً على التحليل ، من المعروف أن سلوك في مقاطعة رياو يقع في الفئة الدين بين إدارة للأشغال العامة والتخطيط المكاني المتوسطة لكل عامل شخصية. ومع ذلك ، عند النظر إليها من الفئة العالية - عالية جداً والفئة المنخفضة - منخفضة جداً ، فإن جهاز الدولة المدني يكون في الفئة العليا - مرتفع جداً للعوامل المفتوحة للخبرة والانفتاح. في حين أن عوامل الشخصية للضمير والموافقة والعصبية في الفئة المنخفضة - منخفضة جداً

الكلمة الرئيسية : الشخصية ، الشخصية ذات الدوافع الخمسة، سلوكية
الاقتراض

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku berhutang sangat erat dengan kehidupan di masyarakat perkotaan maupun pedesaan. Perilaku berhutang ini telah lama dilakukan oleh banyak orang dan sekarang mengalami pergeseran, bukan untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi untuk memenuhi gaya hidup. Kebanyakan dari mereka yang memiliki perilaku berhutang melakukan permohonan peminjaman kepada bank atau pihak kedua yang telah dilindungi berdasarkan undang-undang dan diawasi oleh OJK.

Hutang merupakan salah satu dari kebijakan ekonomi modern agar perekonomian tetap berjalan langsung. Dengan tidak adanya penyaluran kredit, maka dunia bisnis dan usaha tidak dapat menjalankan proses produksi barang dan jasa. Jika produksi barang dan jasa rendah, maka menyebabkan permintaan tidak sesuai dengan penawaran. Di sisi lain penyaluran kredit konsumsi juga diperlukan agar dapat membantu meningkatkan daya beli masyarakat untuk mengkonsumsi barang dan jasa yang telah diproduksi (Manara, 2011).

Perilaku berhutang biasanya dilakukan oleh mereka yang sudah memiliki pendapatan tetap. Dengan asumsi, mereka yang melakukan perilaku berhutang tersebut dapat membayar hutangnya dengan cara menyicil dari pendapatan yang mereka dapatkan setiap bulannya. Hal ini juga merupakan salah satu syarat yang diberlakukan kreditur bank terhadap debiturnya, agar tidak terjadi kredit macet di kemudian hari.

Bukan hanya karyawan swasta yang melakukan perilaku berhutang, tetapi fenomena saat ini banyak di kalangan Pegawai Pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mendapati pada tahun 2016 sekitar 95 persen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintahan telah melakukan perilaku berhutang diantaranya dengan cara menggadaikan Surat Keputusan (SK) pengangkatannya ke bank. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu bendaharawan bidang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau, ia mengatakan bahwa 85 persen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau melakukan perilaku berhutang dengan cara menggadaikan Surat Keputusan (SK) nya ke bank. Dari hasil wawancara yang dilakukan diketahui bahwa banyak cara yang dapat dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berhutang seperti menggadaikan surat tanah, berhutang di koperasi dan menggadaikan Surat Keputusan (SK) ke bank adalah cara yang paling sering dilakukan oleh ASN karena biasanya pendapatan mereka langsung di potong setiap bulan untuk membayar cicilan hutang tersebut.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara tidak terstruktur pada kreditur di salah satu bank swasta di Kota Pekanbaru, mereka mengatakan merasa lebih aman memberikan kredit kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) karena pihak bank bekerja sama dengan bendahara dinas instansi, yang mana bendahara dinas instansi akan memotong gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut setiap bulan untuk melunasi hutangnya.

Beberapa faktor diketahui mempengaruhi seseorang melakukan perilaku berhutang, menurut Manara (2011) menjelaskan bahwa faktor demografis seperti usia mempengaruhi syarat kreditur meluluskan proposal pinjaman. Usia di bawah 35 tahun pada ASN memiliki kecenderungan berhutang yang paling tinggi. Faktor berikutnya menurut mereka adalah jenis pekerjaan, diketahui pegawai honorer menempatkan pada urutan pertama melakukan perilaku berhutang yang kemudian di susul oleh ASN. Namun demikian beberapa ahli memandang bahwa faktor kepribadian turut menyumbang individu melakukan perilaku berhutang. Kepribadian menurut Brown and Taylor (2014) mengatakan bahwa kepribadian tertentu dapat memprediksi perilaku seseorang terhadap keuangan dan perlakuan terhadap aset.

Perilaku berhutang berdasarkan faktor kepribadian masih belum banyak diteliti, padahal kreditur perlu memahami sisi psikologis dari calon debitur, mengingat perlu adanya kejelasan seseorang untuk berhutang. Kepribadian sebenarnya di bentuk lebih banyak karena faktor lingkungan. Kepribadian juga dikenal beberapa orang dengan menyebutnya sebagai lima faktor kepribadian untuk menjelaskan dan memprediksikan perilaku (Feist & Feist, 2010). Salah satu pemaparan mengenai kepribadian yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (dalam Feist & Feist, 2008) membaginya atas lima faktor yaitu, terbuka kepada pengalaman, kenuruanian, ekstraversi, kebersetujuan dan neurotisme.

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa terdapat banyak faktor penyebab perilaku berhutang. Hanya saja perilaku berhutang berdasarkan kepribadian masih sedikit yang meneliti. Maka dari itu, perlu

diketahui bagi kreditur untuk memahami sisi psikologis dari debitur (orang yang diberikan hutang) agar proses pembayaran hutang nantinya dapat berjalan lancar dan memenuhi semua kewajibannya. Oleh karena itu, kreditur harus melihat dan memandang pentingnya faktor dari dalam individu seperti kepribadian.

Perlu diketahui oleh kreditur bahwa ciri debitur dengan tipe kepribadian terbuka pada pengalaman tinggi menunjukkan sifat yang dipenuhi rasa ingin tahu, imajinatif dan selalu mengikuti orang lain (McCrae & Costa, dalam Feist & Feist, 2008) sehingga orang dengan tipe kepribadian seperti ini kemungkinan cenderung lebih mudah mengikuti perilaku berhutang dikarenakan pengaruh teman sekitarnya. Sementara ciri debitur dengan tipe kepribadian keurutan tinggi menunjukkan sifat yang teratur, tepat waktu, teliti, tekun, bertanggung jawab, dan pekerja keras (Feist & Feist 2013) sehingga ciri debitur dengan tipe kepribadian ini kemungkinan rendah dalam melakukan perilaku berhutang. Disisi lain tipe kepribadian ini kemungkinan bisa menjadi rekomendasi bagi kreditur karena memiliki sifat tanggung jawab yang besar.

Adapun ciri debitur dengan tipe kepribadian ekstraversi tinggi menurut Pervin (2005) menunjukkan sifat yang mudah bergaul, aktif dan bersemangat sehingga debitur yang memiliki tipe kepribadian ini kemungkinan memiliki gaya hidup yang tinggi seperti yang dilakukan oleh banyak orang disekitar mereka agar dapat bergabung dengan kelompok tertentu. Hal ini mungkin perlu dapat perhatian khusus dari kreditur mengingat gaya hidup mereka yang tinggi dari tipe kepribadian ini.

Beberapa ciri debitur yang mungkin perlu diwaspadai bagi kreditur seperti ciri debitur dengan tipe kepribadian kebersetujuan tinggi menunjukkan sifat yang mudah mempercayai siapapun, suka menolong, dan baik hati (Wade & Travis, 2007). Sehingga perlu diwaspadai bagi kreditur bahwa debitur dengan tipe kepribadian seperti ini kemungkinan mudah untuk menolong seseorang dengan cara menjadikan dirinya sebagai penjamin hutang orang lain. Selanjutnya ciri debitur dengan tipe kepribadian neurotisme tinggi menunjukkan sifat yang mudah cemas, temperamental dan emosional (Feist & Feist, 2013). Sehingga debitur dengan kepribadian seperti ini kemungkinan mudah terjadi konflik apabila kreditur tidak dapat memenuhi keinginannya dikarenakan memiliki temperamental yang tinggi.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, peneliti perlu melakukan penelitian untuk melihat sejauh mana kepribadian lima faktor ini dapat memberikan gambaran kepribadian kecenderungan orang untuk melakukan perilaku berhutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskannya masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia

- c. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin
- d. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir
- e. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan
- f. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah pendapatan perbulan
- g. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan
- h. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak
- i. Bagaimana gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama bekerja

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia

- c. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin
- d. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir
- e. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan
- f. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendapatan perbulan
- g. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan
- h. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak
- i. Untuk mengetahui gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama bekerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, data diambil beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi keilmuan dan menambahkan pengetahuan serta wawasan bagi kalangan akademik khususnya mengenai gambaran lima faktor kepribadian pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memberikan bukti empiris mengenai gambaran tersebut. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan sambungan pemikiran ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penambahan informasi oleh para kreditur bank mengenai gambaran kepribadian lima faktor pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya ilmu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepribadian Lima Faktor

2.1.1 Pengertian Kepribadian

Istilah kepribadian berasal dari bahasa Latin yaitu *persona* atau topeng yang berkaitan dengan peran dan digunakan oleh aktor di dalam drama pada zaman Romawi dan Yunani. Feist dan Feist (2008) mengatakan bahwa karakter yang dimiliki satu individu berbeda dengan yang lain serta tidak dapat diubah dan khas dalam perilaku seseorang merupakan pengertian dari kepribadian (*personality*). Kepribadian (*personality*) juga merupakan sebuah pola dari sifat yang tidak dapat dirubah atau permanen dan karakter yang dimiliki individu yang memberikan konsistensi pada setiap tingkah laku individu. Watak (*traits*) menjadikan perilaku pada setiap individu itu berbeda-beda (Feist & Feist, 2008).

Kepribadian juga didefenisikan sebagai suatu ciri atau karakteristik khas yang dimiliki oleh setiap individu. Tidak hanya itu, kepribadian juga merupakan gabungan dari beberapa karakteristik dan fisik sehingga dapat memberikan sebuah identitas pada diri seseorang (Pervin, Cervone & John, 2005). Kepribadian memberikan identitas diri yang khas kepada setiap individu dalam situasi yang berupa cara berperilaku, tata karma, motif, pemikiran dan emosi yang khas. Pola tersebut terdiri dari banyak *trait*, yaitu cara-cara kebiasaan berperilaku, merasakan dan berpikir (Wade & Tavris, 2007).

Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian terdiri berdasarkan sifat-sifat yang khas serta sulit untuk diubah yang mana kepribadian ini juga dapat berfungsi sebagai pembeda antara individu satu dengan individu yang lainnya.

2.1.2 Kepribadian dalam Pendekatan *Traits* (Sifat)

Allport dan Odebert pada tahun 1930 melakukan studi sifat pertamanya, kemudian Cattell melanjutkan studi sifat tersebut pada tahun 1940, setelah itu dilanjutkan kembali oleh Tupes, Christal, dan Norman di tahun 1960 (John & Sarivastava, 1999). Para teoritis awal seperti Raymond B. Cattell menemukan lebih banyak sifat kepribadian, sedangkan Hans J. Eysenck menekankan bahwa hanya tiga faktor saja yang bisa ditemukan dari pendekatan analisis faktor. Pendekatan Allport menemukan 5 sampai 10 sifat sentral bagi setiap manusia. Identifikasi yang dilakukan oleh Allport terhadap hampir 18.000 sifat manusia merupakan pengidentifikasian terbesarnya bagi teori sifat. Setiap sifat sifat yang telah diidentifikasi akan disusun menurut kategori yang dimaksud yang mana hal tersebut menjadi data awal dari karya Cattell, dan terus menjadi fondasi bagi studi analisis faktor kepedannya.

Pada tahun 1970 akhir hingga 1980 awal, Costa dan McCrae, seperti peneliti faktor lainnya membangun taksonomi menyeluruh tentang sifat-sifat kepribadian. Mereka menggunakan teknik-teknik analisis faktor untuk menguji stabilitas struktur kepribadian. Selama waktu-waktu itu, Costa dan McCrae hanya berfokus kepada dua dimensi neurotisme dan ekstraversi saja. Hampir bertepatan dengan mereka menemukan N dan E, Costa dan McCrae juga menemukan faktor

ketiga yang mereka sebut terbuka terhadap pengalaman. Sebagian besar karya awal Costa dan McCrae masih difokuskan pada tiga dimensi tersebut.

Di akhir tahun 1983, McCrae dan Costa masih bekerja dengan tiga faktor kepribadian. Tetapi sebelum tahun 1985 mereka sudah melaporkan hasil dari penemuan mereka mengenai lima faktor kepribadian yang di kenal dengan sebutan NEO-PI. NEO-PI itu sendiri merupakan revisi dari inventori kepribadian yang pada awalnya hanya mengukur tiga dimensi pertama saja yaitu N, E, dan O. Dalam inventori tahun 1985, dua dimensi terakhir ditambahkan yaitu kebersetujuan dan kenuranaan namun pada saat itu masih berupa skala tersendiri tanpa subskala yang dilekatkan padanya. Karena belum mengembangkan A dan C sepenuhnya, Costa dan McCrae memunculkan revisi NEO-PI pada tahun 1992. Di sepanjang tahun 1980-an, Costa dan McCrae meneruskan pekerjaan mereka dengan menganalisis faktor hampir setiap inventori kepribadian utama yang ada. Contohnya dengan membandingkan langsung model mereka dengan inventori Eysenck, Costa dan McCrae melaporkan bahwa dua faktor pertama Eysenck (N dan E) konsisten sepenuhnya dengan dua faktor pertama mereka. Sejak tahun 1980 akhir hingga tahun 1990 awal sudah banyak psikolog kepribadian yang telah menggunakan model lima faktor dari Costa dan McCrae.

2.1.3 Dimensi-dimensi Kepribadian Lima Faktor

Adapun dimensi-dimensi di dalam kepribadian lima faktor yang mana telah dikembangkan oleh Costa dan McCrae (1992), yaitu :

a. Terbuka pada pengalaman

Individu yang memiliki kepribadian terbuka pada pengalaman lebih cenderung untuk mencari pengalaman baru dalam memenuhi keinginan, lebih menyukai sesuatu yang berbeda dari biasanya. Kepribadian terbuka pada pengalaman akan lebih mengukur secara proaktif, apresiatif terhadap pengalaman baru, lebih toleransi serta eksplorasi terhadap sesuatu yang belum dikenalnya (Costa & McCrae, 1992). Pribadi dengan skor terbuka pada pengalaman yang tinggi akan lebih kreatif, imajinatif, penuh ingin tahu, liberal, dan menyukai keragaman. Sebaliknya, jika pribadi yang memiliki skor terbuka pada pengalaman yang rendah biasanya konvensional, realistis, konservatif, serta tidak begitu ingin tahu (Feist & Feist, 2008).

b. Kenuranian

Kepribadian merupakan ukuran kepercayaan seseorang kepada orang lain. Individu yang memiliki kepribadian kenuranian akan sangat bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih dan juga teratur (Costa & McCrae, 1992). Biasanya pribadi dengan skor kenuranian yang tinggi memiliki sifat pekerja keras, peka terhadap suara hati, disiplin, dan tekun. Sebaliknya, jika pribadi dengan skor kenuranian yang rendah lebih tidak teratur, malas,

ceroboh, dan tidak mempunyai arah tujuan serta tampaknya mudah menyerah terhadap tugas (Feist & Feist, 2008).

c. Ekstraversi

Kepribadian ekstraversi memiliki ciri seperti lebih menilai jumlah dan kecenderungan hubungan interpersonal, tingkat aktifitasnya, kebutuhan untuk dipenuhi, suatu usaha untuk berbahagia (Costa & McCrae, 1992). Pribadi yang memiliki skor Ekstraversi yang tinggi akan lebih memiliki perhatian yang besar kepada lingkungan sekitarnya, mudah bergaul, menyukai kelucuan, aktif bergerak, berbicara dan bersemangat. Sebaliknya pribadi yang memiliki skor Ekstraversi yang rendah biasanya cenderung lebih cuek, serius, penyendiri, pendiam, dan kurang dapat untuk mengekspresikan perasaan yang kuat (Feist & Feist, 2008).

d. Kebersetujuan

Individu yang memiliki kepribadian kebersetujuan biasanya cenderung menilai kualitas yang ada dalam diri individu dari mulai yang lemah lembut hingga antagonis di dalam berfikir, berperasaan serta berperilaku. Kepribadian kebersetujuan akan cenderung untuk patuh terhadap individulainnya (Costa & McCrae, 1992). Pribadi yang memiliki skor kebersetujuan yang tinggi biasanya akan lebih mudah dalam mempercayai siapapun, baik hati, ringan tangan dan dapat menerima keadaan. Sedangkan pribadi yang memiliki skor kebersetujuan yang rendah biasanya memiliki kecenderungan lebih curiga, pelit, tidak ramah, mudah terluka dan selalu mengkritik orang lain (Feist & Feist, 2008).

e. Neurotisme

Kepribadian neurotisme cenderung untuk menilai keseimbangan emosi dari seorang individu, apakah individu tersebut cenderung mudah merasakan stress, memiliki ide-ide yang tidak masuk akal, dan mempunyai tanggapan atau reaksi yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baik ucapan maupun tindakannya (Costa & McCrae, 1992). Pribadi yang memiliki skor neurotisme yang tinggi biasanya cenderung mudah mengalami kecemasan yang berlebihan, mudah mengasihani diri sendiri, lebih mempunyai kesadaran diri, emosional, serta mudah rapuh oleh gangguan yang berhubungan dengan stres. Sebaliknya pribadi yang memiliki skor neurotisme yang rendah akan cenderung lebih tenang, bersyukur, tempramen lembut dan tidak berperasaan (Feist & Feist, 2008).

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Kepribadian Lima Faktor

Menurut McCrae dan Costa (dalam Pervin, 2005) perkembangan kepribadian dibentuk dari beberapa faktor, yaitu :

a. Faktor Genetik (biologis)

Faktor genetik merupakan faktor dasar dari tahapan awal pembentukan kepribadian. Faktor genetik merupakan pola dasar pembentukan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap lingkungannya setelah dilahirkan sehingga membuat faktor ini sebagai faktor penyusun komponen awal kepribadian seperti perkembangan fisik yang terdiri atas

ukuran tubuh, daya tarik wajah, jenis kelamin dan sebagainya. Kemudian intelegensi, dan temperamen pada diri seseorang. Secara keseluruhan faktor genetik baik dari segi biologis, maupun segi fisiologis merupakan turunan dari ayah dan ibu.

b. Faktor Lingkungan

Faktor dari lingkungan dimulai dari pengaruh awal di lingkungan keluarga. Keluarga merupakan lingkungan sosial dasar tempat seorang anak belajar beradaptasi dengan lingkungannya. Pola asuh dalam keluarga dianggap sebagai hal penting yang menjadi dasar perkembangan anak baik dari segi biologis, fisik, maupun sosioemosinya

c. Faktor Kebudayaan

Faktor budaya juga berperan penting dalam pembentukan kepribadian individu karena budaya dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap lingkungan tempat tinggal di setiap individu. Di luar dari lingkungan keluarga yang menjadi pembentuk awal komponen diri individu, budaya bisa menjadi penentu dari cara berfikir seseorang, cara dalam bersikap, dan cara dalam berperilaku pada diri sendiri maupun pada individu lain dan lingkungannya.

2.2 Gambaran Kepribadian Lima Faktor Pada Pelaku Hutang

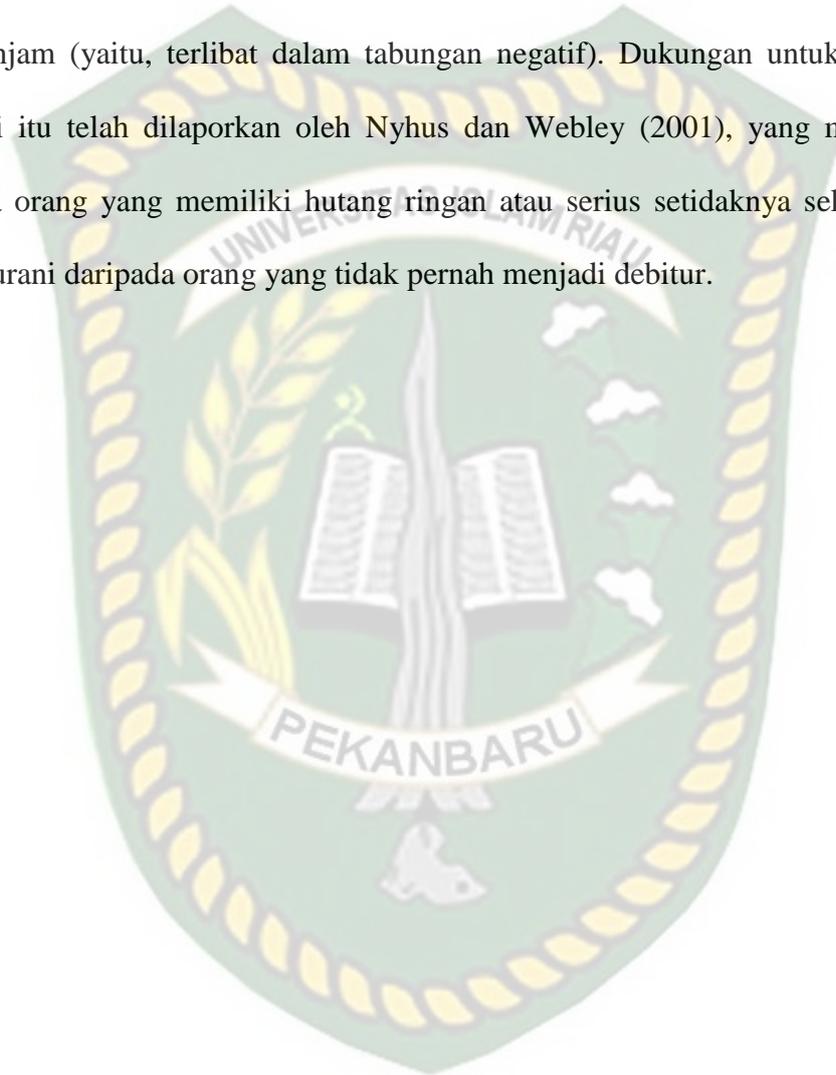
Debitur dengan ciri tipe kepribadian ekstrasversi tinggi memiliki sifat yang mudah bergaul, aktif dan bersemangat sehingga biasanya orang yang mempunyai skor yang tinggi pada tipe kepribadian ekstrasversi akan lebih mementingkan gaya hidupnya seperti yang dilakukan oleh banyak orang disekitarnya untuk mudah

bergabung dengan kelompok tertentu. Selanjutnya debitur dengan tipe kepribadian terbuka pada pengalaman tinggi merupakan orang yang dipenuhi rasa ingin tahu, imajinatif dan selalu mengikuti orang lain. Sehingga orang dengan tipe kepribadian seperti ini akan cenderung lebih mudah mengikuti perilaku berhutang dikarenakan pengaruh teman sekitarnya. Berdasarkan penelitian (Brown & Taylor 2014) didapati bahwa ciri kepribadian ekstraversi dan terbuka pada pengalaman memiliki pengaruh yang relatif besar pada keuangan rumah tangga dalam hal tingkat hutang.

Adapun ciri debitur dengan tipe kepribadian kebersetujuan tinggi merupakan orang yang mudah mempercayai siapapun, suka menolong, dan baik hati. Kebersetujuan melibatkan pemikiran dan kepedulian terhadap orang lain. Ini mungkin tercermin dalam kemurahan hati seseorang dalam hal pemberian hadiah, beramal dll (Webley & Nyhus, 2001). Sehingga orang dengan skor tinggi pada tipe kebersetujuan cenderung lebih mudah untuk menolong seseorang dengan cara menjadikan dirinya sebagai penjamin hutang orang lain.

Debitur dengan tipe kepribadian neurotisme tinggi merupakan orang yang mudah cemas, temperamental dan emosional. Sebagai contoh, beberapa orang ditemukan terlibat dalam pembelian impulsif dan berlebihan. Sangat mungkin bahwa orang yang ditemukan memiliki kecenderungan untuk menyerah pada keinginan jangka pendek juga ditempatkan pada sisi neurotik dari dimensi stabilitas emosional. Oleh karena itu, orang yang tidak stabil secara emosional akan menanggung hutang konsumen Nyhus & Webley (2001)

Debitur dengan tipe kepribadian kenuruanian tinggi merupakan orang yang teratur, tepat waktu, teliti, tekun dan pekerja keras. Karena orang yang teliti diharapkan untuk melacak keuangan mereka, mereka cenderung tidak perlu meminjam (yaitu, terlibat dalam tabungan negatif). Dukungan untuk hubungan seperti itu telah dilaporkan oleh Nyhus dan Webley (2001), yang menemukan bahwa orang yang memiliki hutang ringan atau serius setidaknya sekali kurang hati nurani daripada orang yang tidak pernah menjadi debitur.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif ini menjelaskan mengenai gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dilakukan secara sistematis dengan analisis data kuantitatif yang dikumpulkan sampai dengan melakukan kesimpulan mengenai kondisi yang terjadi di dalam suatu lingkungan (Bungin, 2011).

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah variabel yang dapat berubah sesuai dengan keperluan penelitian. Variabel didalam sebuah penelitian perlu ditetapkan secara jelas untuk dapat dicari serta dianalisa (Bungin, 2011). Penelitian ini memiliki variabel kepribadian lima faktor.

3.3 Definisi Operasional

Kepribadian lima faktor adalah bentuk kumpulan dari lima *trait* atau sifat yang terdiri dari : kenuruanian, Ekstraversi, kebersetujuan, neurotisme dan terbuka pada pengalaman yang secara umum dapat menjelaskan mengenai kepribadian seseorang. Kepribadian lima faktor juga meruapakan komponen berbeda yang di ukur secara bersamaan untuk mengetahui respon seseorang pada individu lain ataupun pada situasi tertentu. Kepribadian lima faktor ini dapat diukur dengan

skala kepribadian lima faktor yang dikembangkan oleh John & Srivastava (1999) yang telah diadaptasi oleh Ramdhani (2012), dimana semakin tinggi skor skala pada satu *trait* maka semakin tinggi kecenderungan individu memiliki sifat tersebut, begitu juga sebaliknya.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok subjek yang ingin diteliti serta mempunyai ciri khas atau karakteristik yang sama untuk dapat membedakannya dengan kelompok subjek yang lain. Ciri khas yang dimaksud tidak hanya sebagai lokasi saja, namun juga terdiri dari karakteristik dari individu (Azwar, 2015). Kata populasi itu sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang memiliki makna jumlah penduduk. Populasi di dalam penelitian digunakan dalam menyebutkan sasaran pada penelitian yang dapat berupa hewan, manusia, tumbuhan, udara, dan lainnya (Bungin, 2011). Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau di Kota Pekanbaru yang menjadi pelaku hutang berjumlah 554 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu sebagian dari jumlah seluruh populasi yang mempunyai ciri atau karakteristik yang sama dengan populasi. Sampel yang baik dapat di lihat dari tingkat kesamaannya dengan karakteristik populasi (Azwar, 2015). Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sampel itu sendiri termasuk kedalam bagian jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jika jumlah populasi besar dan peneliti tidak

mungkin untuk dapat mempelajari keseluruhan dari populasi tersebut, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari bagian populasi tersebut. Maka sampel yang telah diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili dari subjek yang akan diteliti.

Adapun jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*, yaitu teknik *sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui sesuai dengan sumber data. Dalam teknik *accidental sampling*, pengambilan sampel tidak ditetapkan terlebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit *sampling* yang ditemui (Sugiyono, 2009). Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 232 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian indikator pengumpulan data yang memiliki fungsi untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2011). Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala kepribadian lima faktor. Dengan digunakannya skala maka akan diperoleh sebuah kebenaran maupun sebuah opini dari subjek, itu semua dapat terjadi karena bentuk dari skala bertumpu kepada hasil laporan identitas subjek. Skala adalah beberapa pertanyaan atau pernyataan dengan tidak mengungkapkan secara langsung apa yang diungkapkan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut (Azwar, 2013). Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala kepribadian lima faktor.

a. Skala Kepribadian Lima Faktor

Skala yang digunakan untuk mengukur kepribadian lima faktor pada penelitian ini yaitu skala yang telah dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) serta telah dilakukan adaptasi bahasa dan budaya oleh Ramdhani (2012). Adapun *blueprint* dan sebaran aitem skala kepribadian lima faktor ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 *BluePrint* Sebaran Aitem Skala Kepribadian Lima Faktor

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Terbuka pada pengalaman	Imajinatif, kreatif, menyukai keragaman, penuh rasa ingin tahu, liberal	5, 10, 15, 20, 25, 30, 40, 44	35, 41	10
Kenuranian	Peka nurani, pekerja keras, teratur/tertib, tepat waktu, ambisius, tekun	3, 13, 28, 33, 38	8, 12, 23, 43	9
Ekstraversi	Penuh perhatian, mudah bergabung, aktif, bicara, menyukai kelucuan, aktif, bersemangat	1, 11, 16, 26, 36	6, 21, 31	8
Kebersetujuan	Berhati lembut, mudah percaya, suka menolong, pendamai, pemaaf, baik hati	7, 17, 22, 32, 37, 42	2, 12, 27	9
Neurotisme	Cemas, temperamental, mengasihani diri, sadar diri, emosional, rentan	4, 14, 19, 29, 39	9, 24, 34	8
Jumlah		29	15	44

Indikator perilaku dari aspek skala kepribadian lima faktor dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yang

mana alternatif jawaban tersebut memakai model skala Likert dengan enam kategori, yaitu Sangat Tidak Benar Tentang Saya (STB), Tidak Benar Tentang Saya (TB), Agak Tidak Benar Tentang Saya (ATB), Agak Benar Tentang Saya (AB), Benar Tentang Saya (BTS), dan Sangat Benar Tentang Saya (SB). Pernyataan *favorable* diberi skor 6 untuk jawaban sangat benar tentang saya hingga 1 untuk jawaban sangat tidak benar tentang saya sedangkan, pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya (Vagias, 2006).

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* berarti akurat yaitu seberapa jauh suatu instrumen skala dalam menjalankan fungsinya. Sebuah pengukuran dapat dinyatakan mempunyai validitas tinggi jika hasil pengukuran tersebut dapat menghasilkan data yang akurat dalam menjelaskan gambaran atau penjelasan tentang variabel yang hendak diukur dari pengukuran tersebut. Akurat disini memiliki arti yaitu tepat dan teliti sehingga jika sebuah pengukuran menghasilkan data yang kurang relevan maka dapat dinyatakan bahwa pengukuran tersebut mempunyai validitas yang rendah (Azwar, 2015).

Uji validitas konstruk skala kepribadian lima faktor oleh Atmoko (2011) dan penelitian adaptasi bahasa oleh Ramdhani (2012) menggunakan metode CFA dan mendapatkan hasil bahwa dari 44 item yang diuji tidak semuanya memenuhi kriteria *fit* yang menunjukkan bahwa skala kepribadian lima faktor menggunakan 44 item belum tervalidasi secara bahasa dikarenakan terdapat perbedaan budaya

dan bahasa namun skala ini sudah menjadi skala baku yang telah diteliti di berbagai negara dan tetap dapat dipakai.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* atau pengukuran. Suatu pengukuran yang dapat menghasilkan tingkatan reliabilitas yang tinggi maka dapat disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Reliabilitas itu sendiri juga memiliki beberapa nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya. Inti dari istilah itu semua yaitu sama dengan konsep reliabilitas itu sendiri yaitu seberapa besar hasil dari suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2015).

Reliabilitas skala kepribadian lima faktor telah dilakukan oleh Ramdhani (2012) menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana nilai *Alpha Cronbach* pada masing-masing faktor yaitu, kenuruanian 0,78, Ekstraversi 0,72, kebersetujuan 0,76, terbuka pada pengalaman 0,79 dan neurotisme 0,74. Reliabilitas alat ukur memiliki hubungan dengan hasil dari suatu pengukuran, jika dalam pelaksanaan pengukuran pada kelompok yang sama didapati hasil yang relatif sama. Semakin tinggi koefisien korelasi artinya reliabilitas semakin baik. Reliabilitas yang mempunyai rentang 0-1 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi (Azwar, 2015).

3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini digunakan analisis data deskriptif. Analisis data deskriptif memiliki tujuan yaitu untuk memberikan penjelasan atau gambaran mengenai subjek dalam suatu fenomena berdasarkan data yang diperoleh (identitas diri dan kepribadian lima faktor) serta tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis (Bungin, 2011). Menurut Sugiyono (2014) pengertian dari metode statistik deskriptif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan cara menggambarkan data yang telah diperoleh tanpa ada maksud untuk membuat suatu kesimpulan umum. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan hasil dari sebuah penelitian untuk menjawab rumusan masalah mengenai variabel yang diteliti. Hasil analisa deskriptif dari data yang diperoleh adalah berupa gambaran kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan ASN yang dapat disajikan dalam bentuk grafik atau presentase. Perhitungan analisis dilakukan dengan program computer SPSS 22 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Persiapan Penelitian

4.1.1 Persiapan Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian ke lapangan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan data-data Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau. Setelah mendapatkan data mengenai jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) serta jumlah bidang yang terdapat di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau peneliti mengurus prosedur administrasi penelitian ke Tata Usaha Fakultas Psikologi untuk mendapatkan surat izin penelitian.

Setelah mendapatkan surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi, peneliti menuju ke kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMTSP) pada tanggal 16 Maret 2020 untuk mendapatkan surat rekomendasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau. Setelah mendapatkan surat rekomendasi penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMTSP), peneliti menuju ke kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau untuk mendapatkan surat izin melakukan penelitian dari Kepala Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau.

4.1.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 23 Maret 2020 sampai dengan 9 April 2020. Peneliti menuju ke masing-masing bidang yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau untuk meminta izin dalam melakukan penelitian dengan cara menyebarkan skala serta menjelaskan cara pengisian skala tersebut.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 232 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau. Penelitian ini dimulai sejak tanggal 23 Maret 2020 sampai 9 April 2020. Subjek penelitian yang diambil adalah seluruh Aparatur Sipil Negara baik laki-laki maupun perempuan, berikut adalah deskripsi subjek yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
20-32 Tahun	182	78,4
33-46 Tahun	41	17,7
47-60 Tahun	9	3,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	110	47,4
Perempuan	122	52,6
Pendidikan Terakhir		
SMA	13	5,6
D3	11	4,7
S1	175	75,4
S2	33	14,2
Golongan		
I	8	3,4
II	38	16,4
III	171	73,7
IV	15	6,5
Perkiraan Pendapatan Perbulan		
< Rp. 2.500.000	22	9,5
Rp. 2.500.000 - Rp. 3.500.000	80	34,5
Rp. 3.500.000 - Rp. 4.500.000	63	27,7
Rp. 4.500.000 - Rp. 5.500.000	25	10,8
> Rp. 5.500.000	41	18,1
Status Pernikahan		
Tidak Menikah	94	40,5
Menikah	138	59,5
Jumlah Anak / Tanggunagn		
0-1	168	72,4
1-2	38	16,4
2-3	26	11,2
Lama Telah Bekerja		
0-10 Tahun	194	83,6
10-20 Tahun	30	12,9
20-30 Tahun	8	3,4

Tabel 4.1 di atas menunjukkan pembagian subjek penelitian berdasarkan usia dari 232 orang subjek penelitian. Berdasarkan rentang usia diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak berada pada rentang usia 20-30 tahun dengan persentase 78,4 persen. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak yaitu berjenis kelamin perempuan dengan persentase 52,6 persen. Adapun deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak dengan pendidikan terakhir nya yaitu S1 dengan persentase 75,4 persen. Pembagian subjek penelitian berdasarkan golongan, diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak yaitu golongan III dengan persentase 73,7 persen.

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan perkiraan pendapatan per bulan diketahui bahwa jumlah sampel yang memiliki pendapatan Rp 2.500.000 - Rp 3.500.000 memiliki jumlah terbanyak dengan persentase 34,5 persen Adapun deskripsi subjek berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak dengan status telah menikah dengan persentase 59,9 persen. Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jumlah anak / tanggungan dalam keluarga diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak dengan jumlah 1-2 anak/tanggungan keluarga dengan persentase sebesar 62,5 persen Adapun deskripsi subjek penelitian berdasarkan lama telah bekerja diketahui bahwa jumlah sampel paling banyak dengan telah bekerja selama 0 – 10 tahun dengan persentase 83,6 persen.

4.2.2 Analisis Deskriptif Terhadap Kepribadian Lima Faktor

Berikut ini adalah deskripsi data penelitian dalam bentuk data empirik dan data hipotetik yang diuraikan berdasarkan data deskriptif yaitu skor minimum (X min), skor maksimum (X max) nilai mean dan standar deviasi pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian

Dimensi	Skor yang dimungkinkan (Hipotetik)				Skor yang diperoleh (Empirik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Terbuka pada pengalaman	10	60	35	8,333	32	51	41,64	3,761
Kenuranian	9	54	31,5	7,5	16	47	33,56	6,066
Ekstrversi	8	48	28	6,667	27	51	41,54	4,722
Kebersetujuan	9	54	31,5	7,5	29	53	40,02	5,431
Neurotisme	8	48	28	6,667	9	44	24,26	6,115

Berdasarkan analisis deskriptif hipotetik diperoleh mean untuk faktor kepribadian terbuka pada pengalaman yaitu 35 sedangkan pada hasil empirik diperoleh mean 41,64 . Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti (data empirik) memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan mean yang telah diasumsikan (data hipotetik). Nilai mean untuk faktor kepribadian kenuranian yaitu 31,5 sedangkan pada hasil empirik diperoleh mean 33,56. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti (data empirik) memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan mean yang telah diasumsikan (data hipotetik). Nilai mean untuk faktor kepribadian ekstraversi yaitu 28 sedangkan pada hasil empirik diperoleh mean 41,54. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti (data empirik) memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan mean yang telah diasumsikan (data hipotetik).

Adapun nilai mean untuk faktor kepribadian kebersetujuan yaitu 31,5 sedangkan pada hasil empirik diperoleh mean 40,02. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti (data empirik) memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan mean yang telah diasumsikan (data hipotetik). Nilai mean untuk faktor kepribadian neurotisme yaitu 28 sedangkan pada hasil empirik diperoleh mean 24,26. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti (data empirik) memiliki mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan mean yang telah diasumsikan (data hipotetik).

Berdasarkan data hipotetik tersebut dilakukan kategorisasi dengan 5 jenjang kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Rumus kategorisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategori
$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
$M - 0,5 SD \leq X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
$M - 1,5 SD \leq X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
$X < M - 1,5 SD$	Sangat Rendah

Keterangan : M = mean empirik
SD = standar deviasi

4.2.2.1 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Secara

Umum

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian secara umum :

1. Faktor Terbuka Pada Pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 48$	12	5,2%
Tinggi	$44 < X < 47$	68	29,3%
Sedang	$40 < X < 43$	73	31,5%
Rendah	$36 < X < 39$	73	31,5%
Sangat Rendah	$X < 35$	6	2,6%

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data di atas dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1

Grafik Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman

Pada Gambar 4.1 tersebut dapat dilihat dari 232 sampel bahwa 31,5 persen sampel berada pada kategori rendah dan sedang untuk faktor terbuka pada pengalaman. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, faktor terbuka pada pengalaman di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berutang lebih banyak berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi daripada kategori rendah dan sangat rendah.

2. Faktor Kenuranian

Kategori penilaian skor kenuranian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Skor Kenuranian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 43$	13	5,6
Tinggi	$37 < X < 42$	54	23,3
Sedang	$31 < X < 36$	89	38,4
Rendah	$25 < X < 30$	62	26,7
Sangat Rendah	$X < 24$	14	6,0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data di atas dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2
Grafik Kategori Penilaian Skor Kenuranian

Pada Gambar 4.2 tersebut dapat dilihat dari 232 sampel bahwa 38,4 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor kenuranian. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan ketegori rendah – sangat rendah, faktor kenuranian di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku

berhutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada kategori tinggi dan sangat tinggi.

3. Faktor Ekstroversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 49$	9	3,9
Tinggi	$44 < X < 48$	78	33,6
Sedang	$40 < X < 43$	84	36,2
Rendah	$35 < X < 39$	41	17,7
Sangat Rendah	$X < 34$	20	8,6

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data di atas dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3
Grafik Kategori Penilaian Skor Ekstraversi

Pada Gambar 4.3 tersebut dapat dilihat dari 232 sampel bahwa 36,2 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor ekstraversi. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, faktor Ekstraversi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berutang lebih banyak berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi daripada kategori rendah dan sangat rendah.

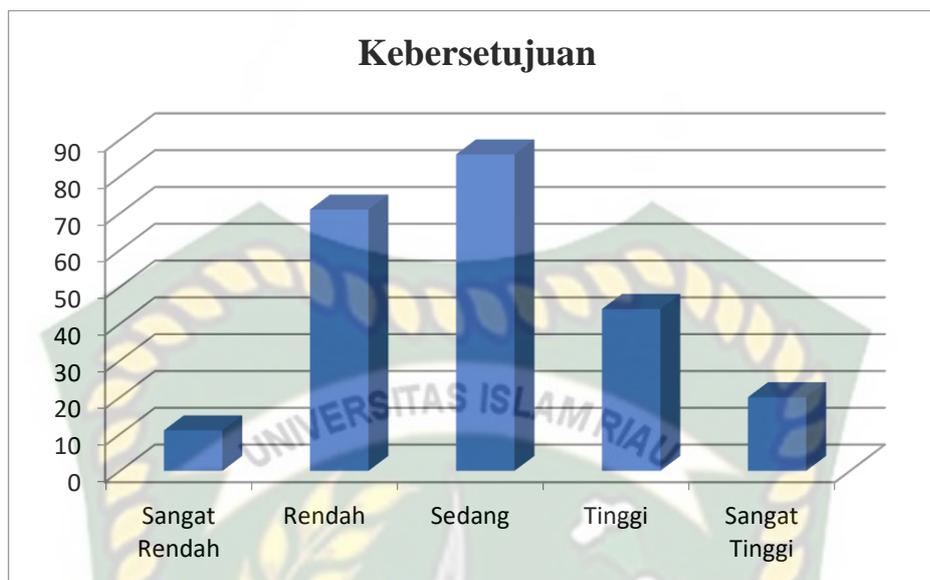
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 49$	20	8,6
Tinggi	$43 < X < 48$	44	19,0
Sedang	$38 < X < 42$	86	37,1
Rendah	$32 < X < 37$	71	30,6
Sangat Rendah	$X < 31$	11	4,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data di atas dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4
Grafik Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan

Pada Gambar 4.4 tersebut dapat dilihat dari 232 sampel bahwa 37,1 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor kebersetujuan. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, faktor kebersetujuan di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada kategori tinggi dan sangat tinggi.

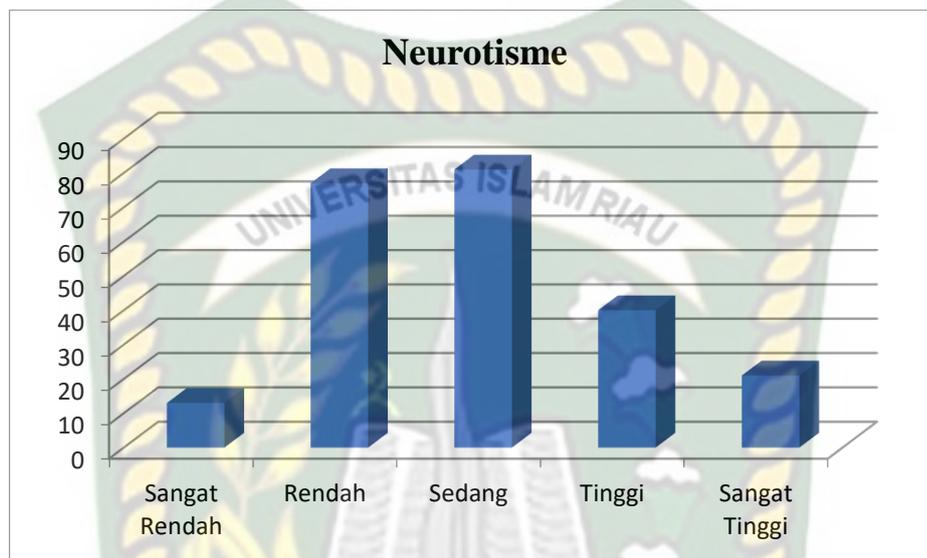
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Kategori Penilaian Skor Neurotisme
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Secara Umum

Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 34$	21	9,1
Tinggi	$28 < X < 33$	40	17,2
Sedang	$22 < X < 27$	81	34,9
Rendah	$16 < X < 21$	77	33,2
Sangat Rendah	$X < 15$	13	5,6

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data di atas dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5
Grafik Kategori Penilaian Skor Neurotisme

Pada Gambar 4.5 tersebut dapat dilihat dari 232 sampel bahwa 34,9 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor neurotisme. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan ketegori rendah – sangat rendah, faktor neurotisme di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada ketegori tinggi dan sangat tinggi.

4.2.2.2 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Usia

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepriadian pada sampel penelitian berdasarkan usia :

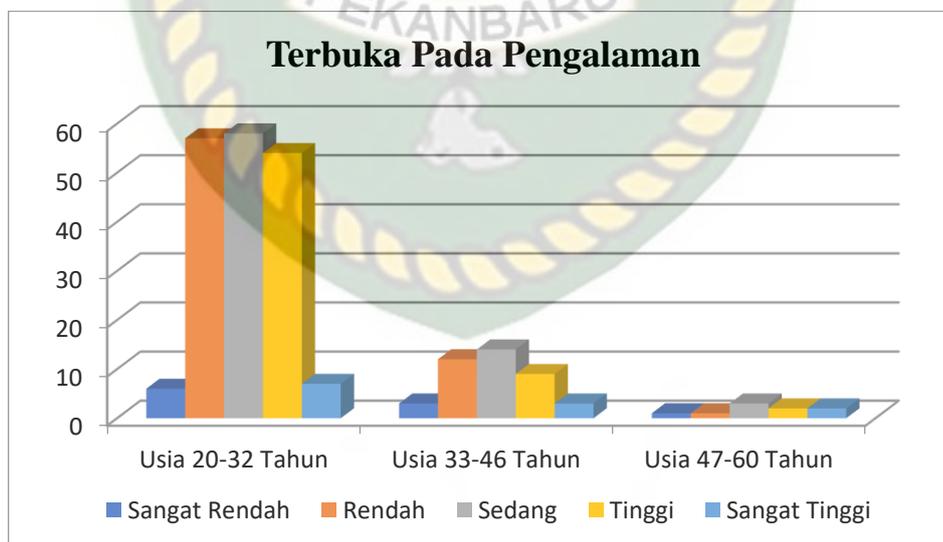
1. Faktor Terbuka Pada Pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia

Kategori	Rentang Usia 20-32		Rentang Usia 33-46		Rentang Usia 47-60	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	3,8	3	7,3	2	22,2
Tinggi	54	29,7	9	22,0	2	22,2
Sedang	58	31,9	14	34,1	3	33,3
Rendah	57	31,3	12	29,3	1	11,1
Sangat Rendah	6	3,3	3	7,3	1	11,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.6 berikut :



Gambar 4.6
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Rentang Usia

Pada Gambar 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa masing-masing rentang usia mayoritas berada pada kategori sedang untuk faktor kepribadian terbuka pada pengalaman dengan persentase pada rentang umur 20-32 tahun sebesar 31,9 persen, rentang usia 33-46 tahun sebesar 34,1 persen, dan rentang usia 47-60 tahun sebesar 33,3 persen.

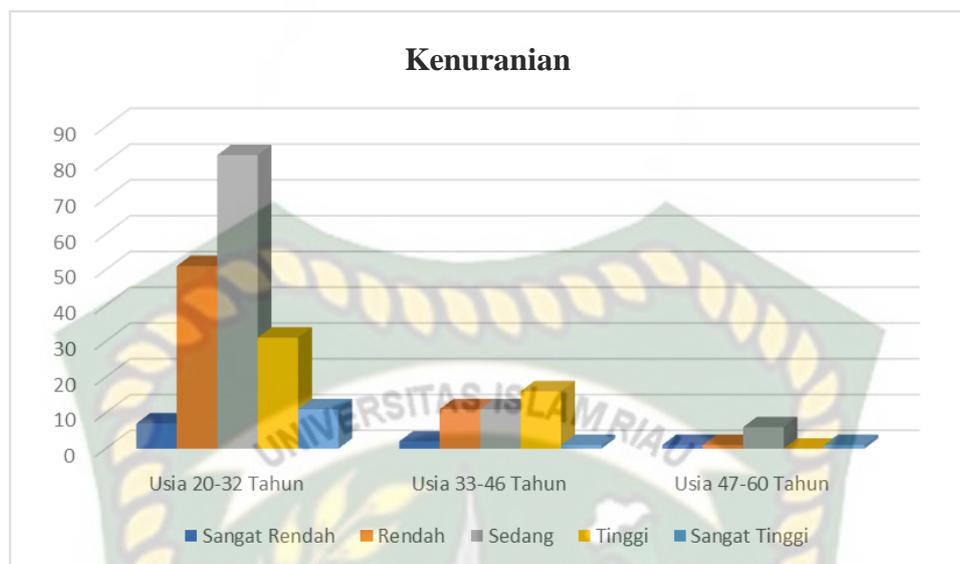
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia**

Kategori	Rentang Usia 20-32		Rentang Usia 33-46		Rentang Usia 47-60	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	11	6,0	1	2,4	1	11,1
Tinggi	31	17,0	16	39,0	0	0
Sedang	82	45,1	11	26,8	6	66,7
Rendah	51	28,0	11	26,8	1	11,1
Sangat Rendah	7	3,8	2	4,9	1	11,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.7 berikut :



Gambar 4.7
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Rentang Usia

Pada Gambar 4.7 tersebut dapat dilihat bahwa pada faktor kepribadian kenuranian untuk rentang usia 20-32 tahun dan rentang usia 47-60 tahun memiliki jumlah sampel paling banyak pada kategori sedang sebesar 45,1 persen dan 66,7 persen. Sedangkan pada rentang usia 33-46 tahun jumlah sampel paling banyak berada pada kategori tinggi sebesar 39,0 persen.

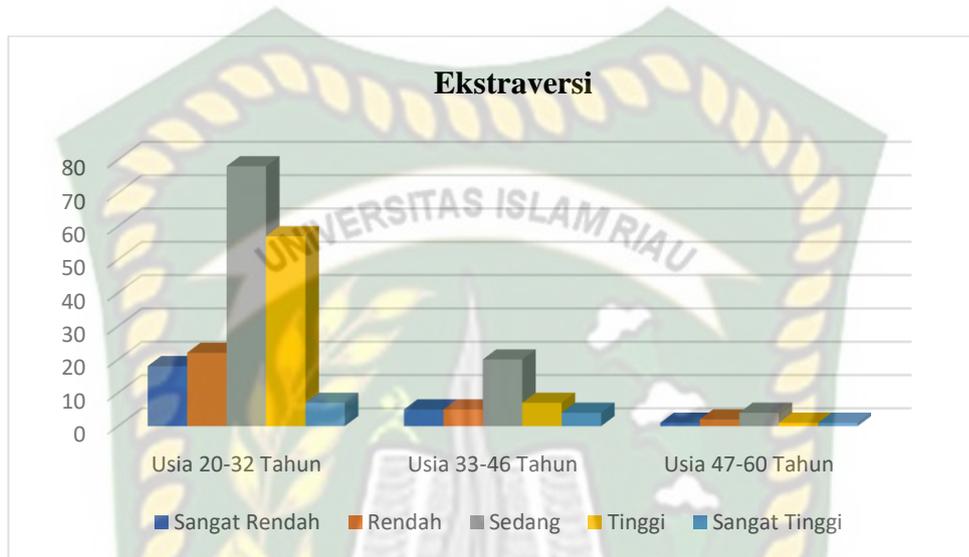
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia**

Kategori	Rentang Usia 20-32		Rentang Usia 33-46		Rentang Usia 47-60	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	3,8	4	9,8	1	11,1
Tinggi	57	31,3	7	17,1	1	11,1
Sedang	78	42,9	20	48,8	4	44,4
Rendah	22	12,1	5	12,2	2	22,2
Sangat Rendah	18	9,9	5	12,2	1	11,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.8 berikut :



Gambar 4.8
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Rentang Usia

Pada Gambar 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa masing-masing rentang usia mayoritas berada pada kategori sedang untuk faktor kepribadian ekstraversi dengan persentase pada rentang umur 20-32 tahun sebesar 42,9 persen, rentang usia 33-46 tahun sebesar 48,8 persen, dan rentang usia 47-60 tahun sebesar 44,4 persen.

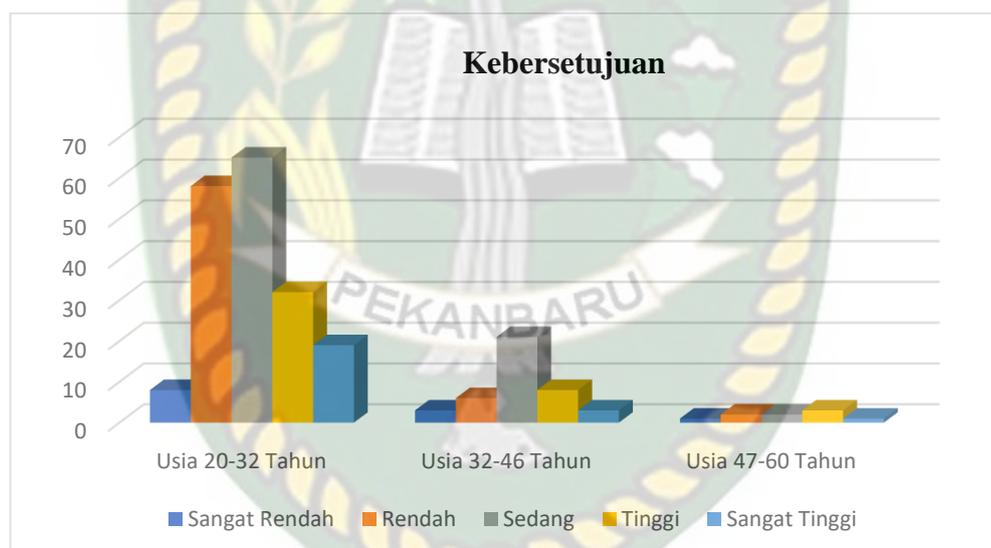
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.12 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia**

Kategori	Rentang Usia 20-32		Rentang Usia 33-46		Rentang Usia 47-60	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	19	10,4	3	7,3	1	11,1
Tinggi	32	17,6	8	19,5	3	33,3
Sedang	65	35,7	21	51,2	2	22,2
Rendah	58	31,9	6	14,6	2	22,2
Sangat Rendah	8	4,4	3	7,3	1	11,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.9 berikut :



**Gambar 4.9
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Rentang Usia**

Pada Gambar 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian kebersetujuan mayoritas pada rentang usia 20-32 tahun dan 33-46 tahun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 35,7 persen dan 51,2 persen, sedangkan pada rentang usia 47-60 tahun berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 33,3 persen.

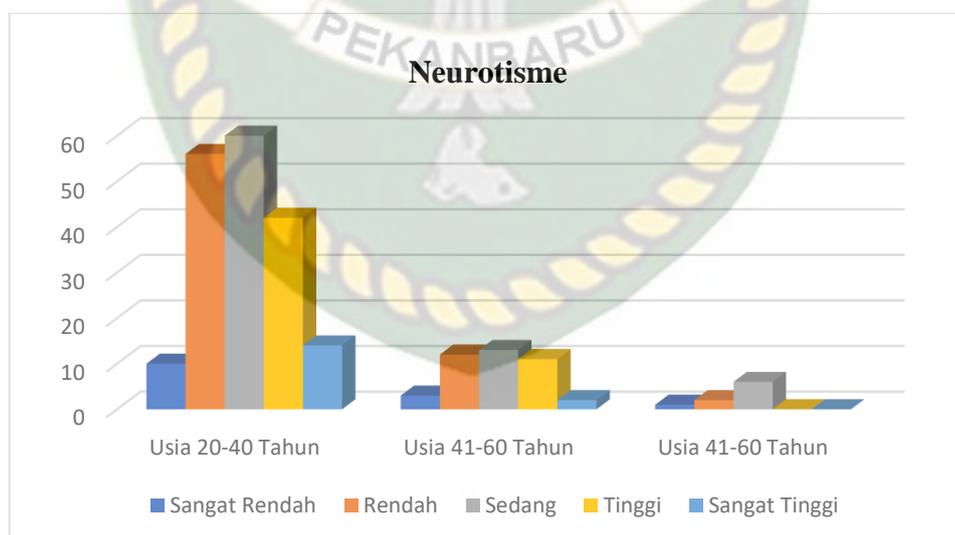
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Rentang Usia

Kategori	Rentang Usia 20-32		Rentang Usia 33-46		Rentang Usia 47-60	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	14	7,7	2	4,9	1	11,1
Tinggi	42	23,1	11	26,8	2	22,2
Sedang	60	33,0	13	31,7	6	66,7
Rendah	56	30,8	12	29,3	0	0
Sangat Rendah	10	5,5	3	7,3	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.10 berikut :



Gambar 4.10
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Rentang Usia

Pada Gambar 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa masing-masing rentang usia berada pada kategori sedang untuk faktor kepribadian neurotisme dengan persentase pada rentang umur 20-32 tahun sebesar 42,9 persen, rentang usia 33-46 tahun sebesar 48,8 persen, dan rentang usia 47-60 tahun sebesar 44,4 persen.

4.2.2.3 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin :

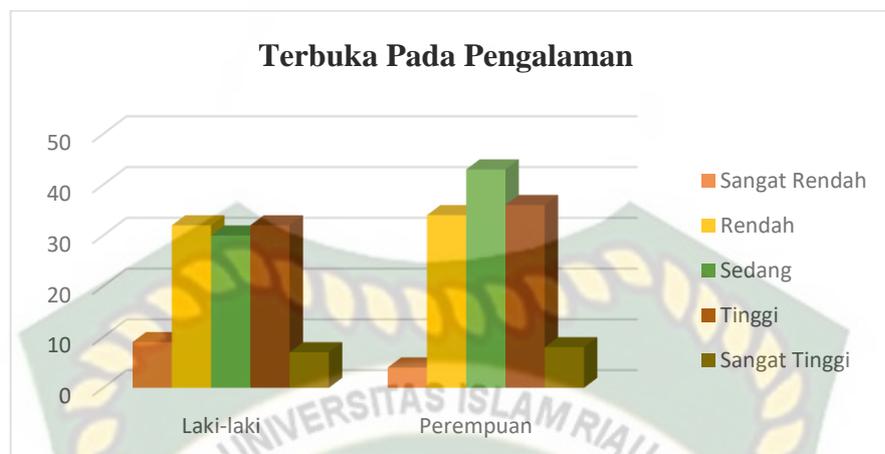
1. Faktor Terbuka pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	6,4	5	4,1
Tinggi	32	29,1	36	29,5
Sedang	30	27,3	43	35,2
Rendah	32	29,1	34	27,9
Sangat Rendah	9	8,2	4	3,3

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.11 berikut :



Gambar 4.11
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.11 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian terbuka pada pengalaman, sampel berdasarkan jenis kelamin laki-laki paling banyak berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 29,1 persen. Sedangkan pada sampel berdasarkan jenis kelamin perempuan paling banyak berada pada kategori sedang sebesar 35,2 persen.

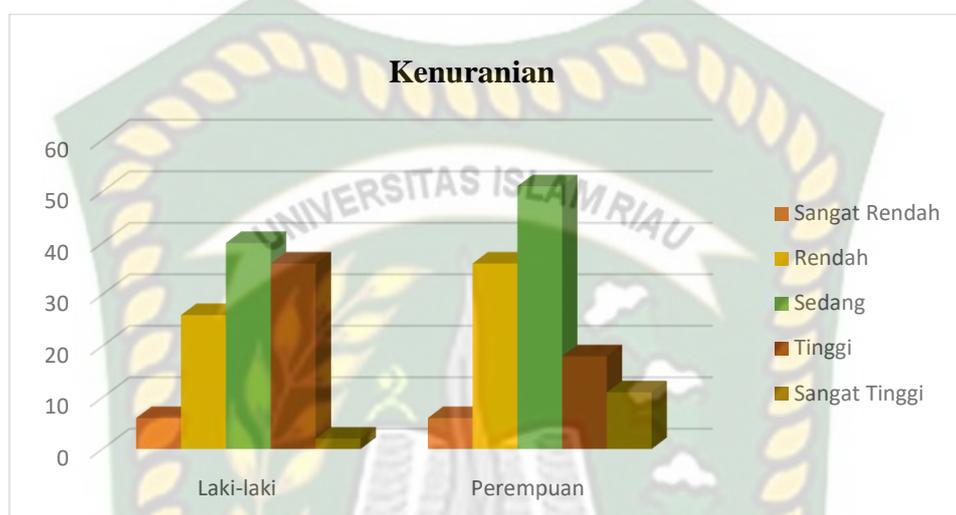
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	2	1,8	11	9,0
Tinggi	36	32,7	18	14,8
Sedang	40	36,4	51	41,8
Rendah	26	23,6	36	29,5
Sangat Rendah	6	5,5	6	4,9

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.12 berikut :



Gambar 4.12
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.12 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian kenuranian mayoritas sampel berada pada kategori sedang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 36,4 persen dan jenis kelamin perempuan sebesar 41,8 persen.

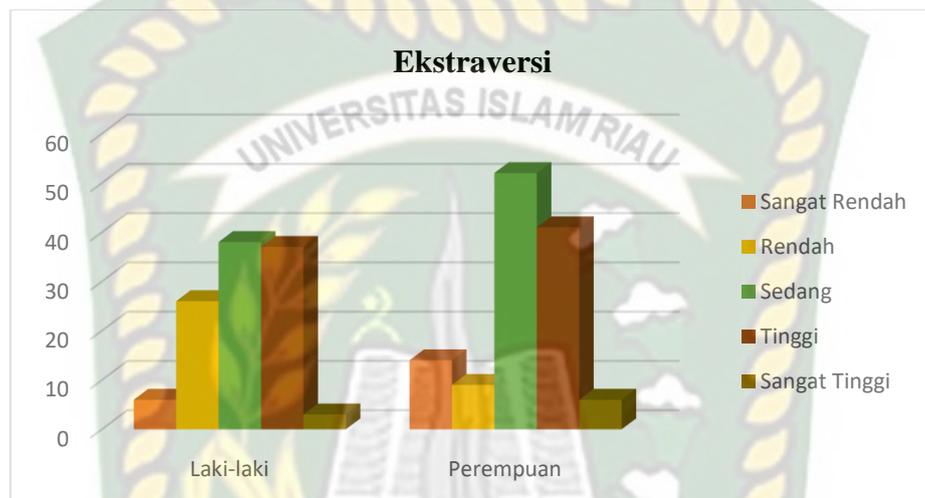
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	3	2,7	6	4,9
Tinggi	37	33,6	41	33,6
Sedang	38	34,5	52	42,6
Rendah	26	23,6	9	7,4
Sangat Rendah	6	5,5	14	11,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.13 berikut :



Gambar 4.13
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.13 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian ekstraversi rata-rata sampel yang paling banyak berada pada kategori sedang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 34,5 persen dan jenis kelamin perempuan sebesar 42,6 persen.

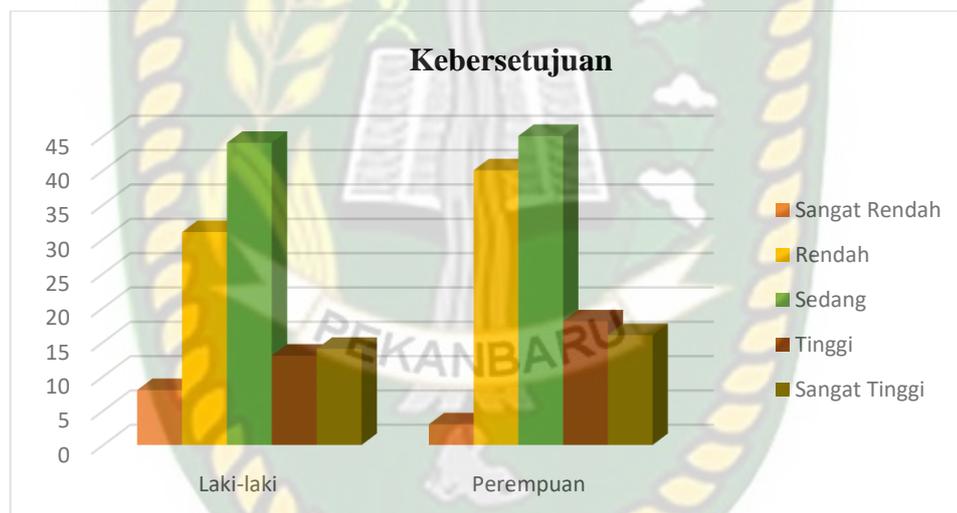
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut :

**Tabel 4.17 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	14	12,7	16	13,1
Tinggi	13	11,8	18	14,8
Sedang	44	40,0	45	36,9
Rendah	31	28,2	40	32,8
Sangat Rendah	8	7,3	3	2,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.14 berikut :



Gambar 4.14
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.14 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian kebersetujuan mayoritas sampel berada pada kategori sedang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 40,0 persen dan jenis kelamin perempuan sebesar 36,9 persen.

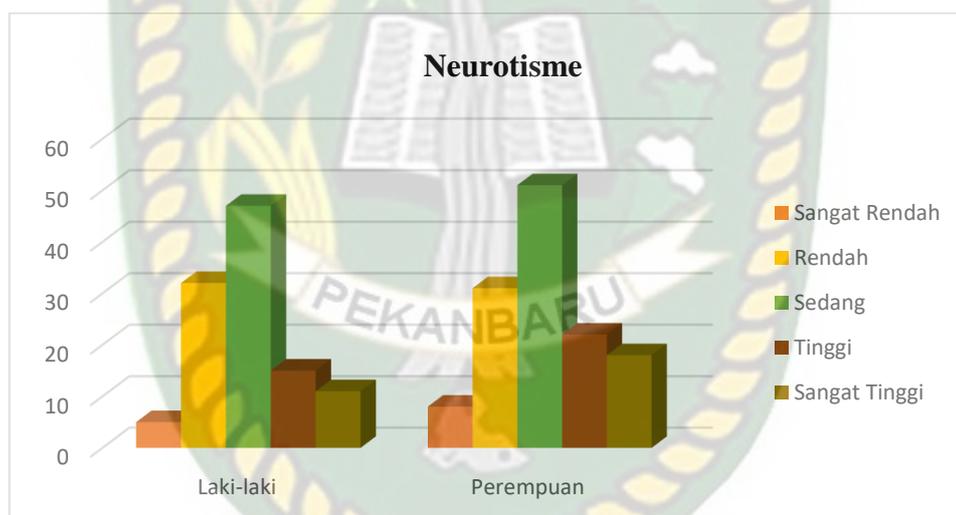
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18 Kategori Penilaian Skor Neurotisme
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	11	10,0	10	8,2
Tinggi	15	13,6	22	18,0
Sedang	47	42,7	51	41,8
Rendah	32	29,1	31	25,4
Sangat Rendah	5	4,5	8	6,6

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.15 berikut :



Gambar 4.15
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Gambar 4.15 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian neurotisme rata-rata sampel paling banyak berada pada kategori sedang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 42,7 persen dan jenis kelamin perempuan sebesar 41,8 persen.

4.2.2.4 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan pendidikan terakhir :

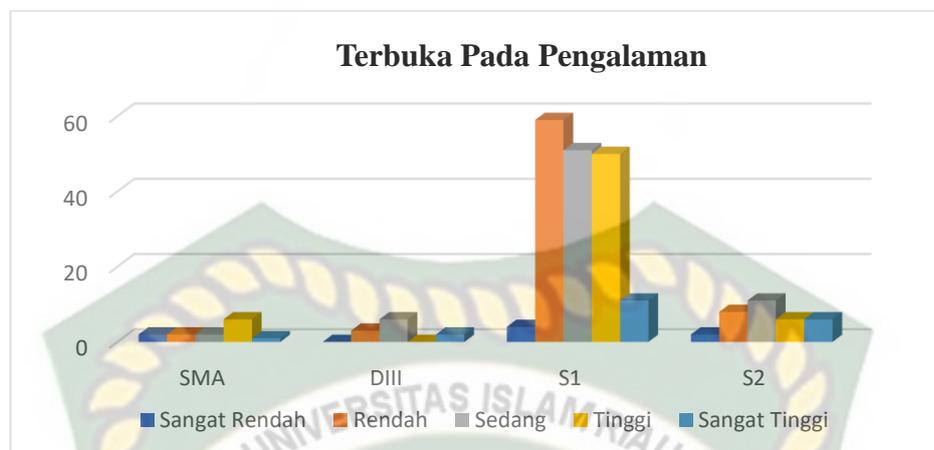
1. Faktor Terbuka pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	SMA		DIII		S1		S2	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	7,7	2	18,2	11	6,3	6	18,2
Tinggi	6	46,2	0	0	50	28,6	6	18,2
Sedang	2	15,4	6	54,5	51	29,1	11	33,3
Rendah	2	15,4	3	27,3	59	33,7	8	24,2
Sangat Rendah	2	15,4	0	0	4	2,3	2	6,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.16 berikut :



Gambar 4.16

Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Gambar 4.16 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor terbuka pada pengalaman pada tingkat pendidikan SMA jumlah sampel rata-rata berada pada kategori tinggi dengan persentase 46,2 persen. Pada tingkat pendidikan DIII dan S2 jumlah sampel berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 54,5 persen dan 33,3 persen. Sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 jumlah sampel berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 33,7 persen.

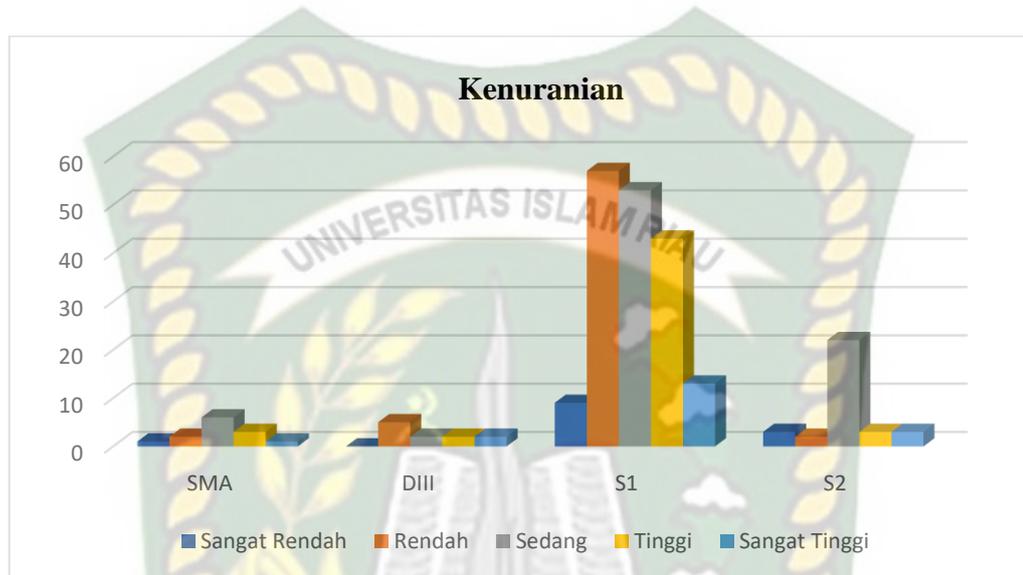
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.20 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	SMA		DIII		S1		S2	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	7,7	2	18,2	13	7,4	3	9,1
Tinggi	3	23,1	2	18,2	43	24,6	3	9,1
Sedang	6	46,2	2	18,2	53	30,3	22	66,7
Rendah	2	15,4	5	45,5	57	32,6	2	6,1
Sangat Rendah	1	7,7	0	0	9	5,1	3	9,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.17 berikut :



Gambar 4.17
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Gambar 4.17 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kenuranian pada tingkat pendidikan SMA dan S2 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 46,2 persen dan 66,7 persen. Sedangkan pada tingkat pendidikan DIII dan S1 jumlah sampel berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 45,5 persen dan 32,6 persen.

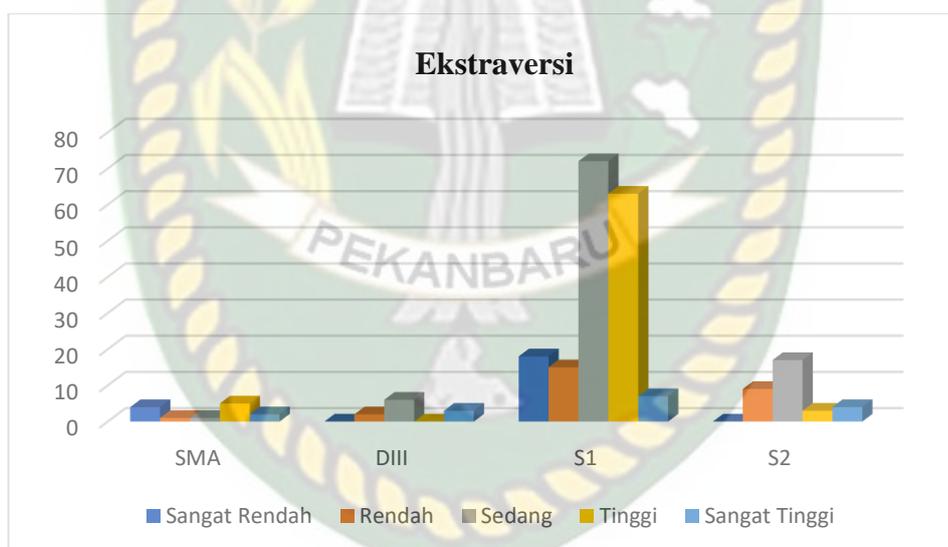
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut :

**Tabel 4.21 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Kategori	SMA		DIII		S1		S2	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Sangat Tinggi	2	15,4	3	27,3	7	4,0	4	12,1
Tinggi	5	38,5	0	0	63	36,0	3	9,1
Sedang	1	7,7	6	54,5	72	41,1	17	51,5
Rendah	1	7,7	2	18,2	15	8,6	9	27,3
Sangat Rendah	4	30,8	0	0	18	10,3	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.18 berikut :



Gambar 4.18
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Gambar 4.18 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor ekstraversi pada masing-masing tingkat pendidikan SMA, DIII, S1 dan S2 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan masing-masing persentase SMA sebesar 30,8 persen, DIII sebesar 45,5 persen, S1 sebesar 37,7 persen dan S2 sebesar 39,4 persen.

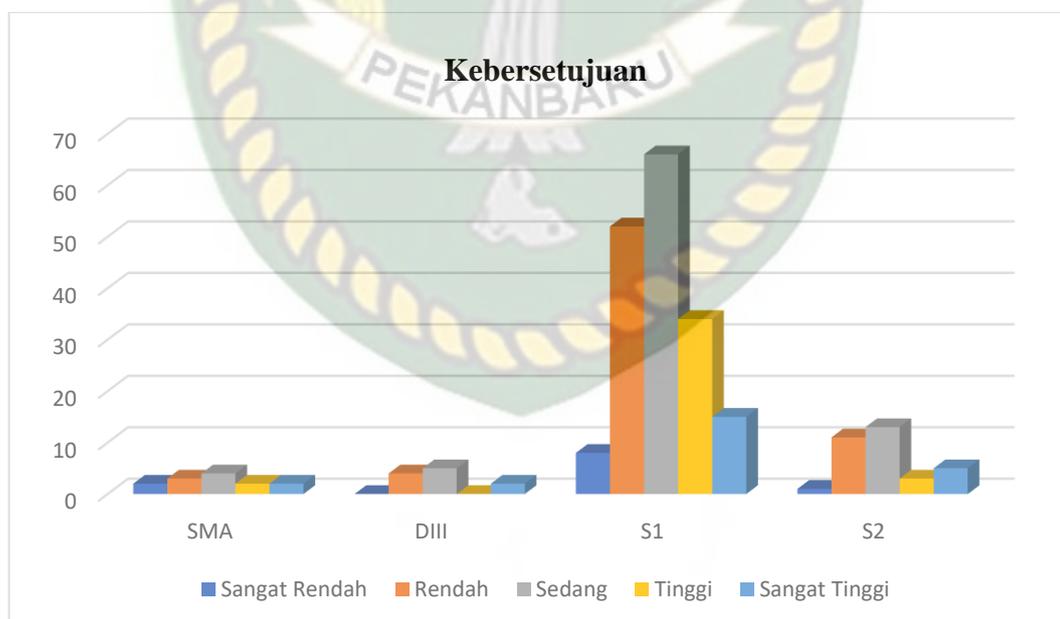
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut

Tabel 4.22 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	SMA		DIII		S1		S2	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Sangat Tinggi	2	15,4	2	18,2	15	8,6	5	15,2
Tinggi	2	15,4	0	0	34	19,4	3	9,1
Sedang	4	30,8	5	45,5	66	37,7	13	39,4
Rendah	3	23,1	4	38,4	52	29,7	11	33,3
Sangat Rendah	2	15,4	0	0	8	4,6	1	3,0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti pada grafik grafik pada Gambar 4.19 berikut :



Gambar 4. 19
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Gambar 4.19 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kebersetujuan pada masing-masing tingkat pendidikan SMA, DIII, S1 dan S2 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan masing-masing persentase SMA sebesar 30,8 persen, DIII sebesar 45,5 persen, S1 sebesar 37,7 persen dan S2 sebesar 39,4 persen.

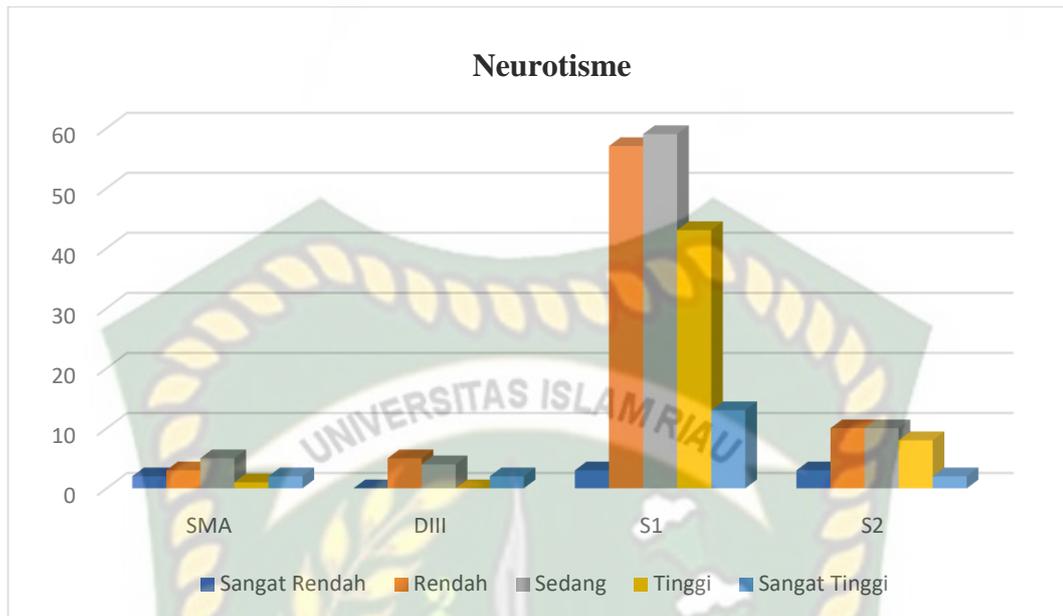
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut :

**Tabel 4.23 Kategori Penilaian Skor Neurotisme
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Kategori	SMA		DIII		S1		S2	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Sangat Tinggi	2	15,4	2	18,2	13	7,4	2	6,1
Tinggi	1	7,7	0	0	43	24,6	8	24,2
Sedang	5	38,5	4	36,4	59	33,7	10	30,3
Rendah	3	23,1	5	45,5	57	32,6	10	30,3
Sangat Rendah	2	15,4	0	0	3	1,7	3	9,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.20 berikut :



Gambar 4.20
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Gambar 4.20 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor neurotisme pada masing-masing tingkat pendidikan SMA, S1 dan S2 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan masing-masing persentase SMA sebesar 38,5 persen, S1 sebesar 33,7 persen, dan S2 sebesar 30,3 persen. Sedangkan untuk tingkat DIII jumlah sampel rata-rata berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 45,4 persen

4.2.2.5 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Golongan

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan golongan :

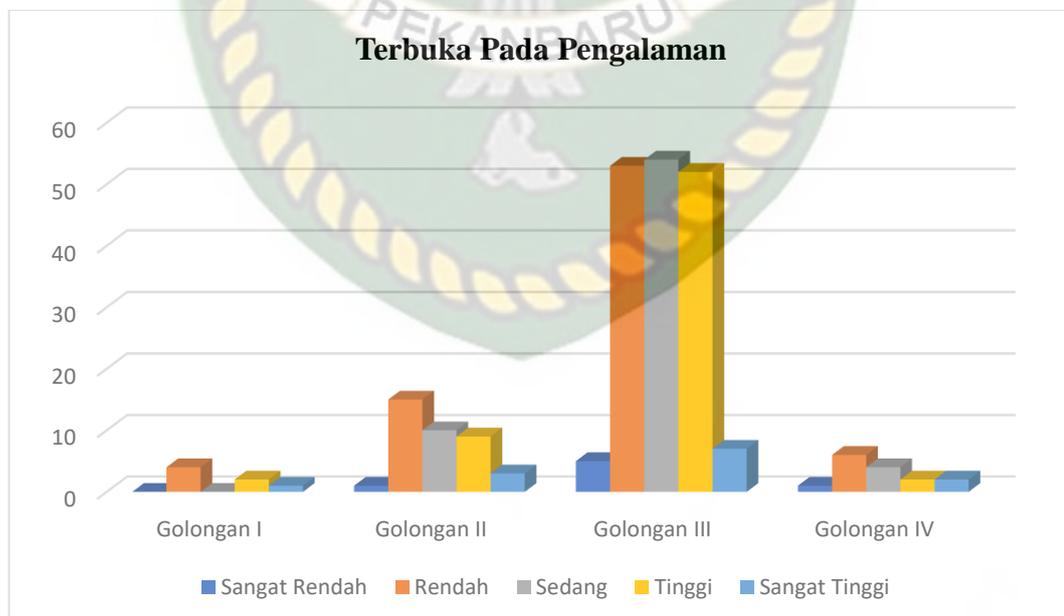
1. Faktor Terbuka pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.24 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan

Kategori	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	12,5	3	7,9	7	4,1	2	13,3
Tinggi	2	37,5	9	23,7	52	30,4	2	13,3
Sedang	0	0	10	26,3	54	31,6	4	26,7
Rendah	4	50,0	15	39,5	53	31,0	6	40,0
Sangat Rendah	0	0	1	2,6	5	2,9	1	6,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.21 berikut :



Gambar 4.21
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Golongan

Pada Gambar 4.21 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor terbuka pada pengalaman pada golongan I, golongan II, dan golongan IV jumlah sampel rata-rata berada pada kategori rendah dengan persentase 50,0 persen, 39,5 persen dan 40,0 persen. Sedangkan untuk golongan III jumlah sampel berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 31,6 persen.

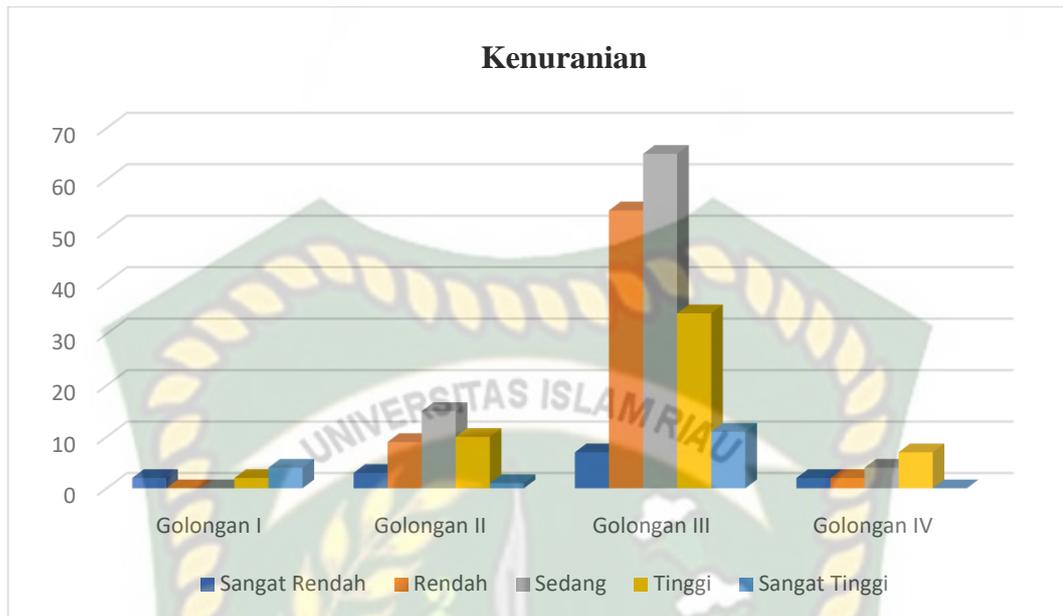
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut :

**Tabel 4.25 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan**

Kategori	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	4	50,0	1	2,6	11	6,4	0	0
Tinggi	2	25,0	10	26,3	34	19,9	7	46,7
Sedang	0	0	15	39,5	65	38,0	4	26,7
Rendah	0	0	9	23,7	54	31,6	2	13,3
Sangat Rendah	2	25,0	3	7,9	7	4,1	2	13,3

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.22 berikut :



Gambar 4.22
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Golongan

Pada Gambar 4.22 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kenuranian pada golongan I, jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 50,0 persen. Pada golongan II dan golongan III jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 39,5 persen dan 38,0 persen. Sedangkan untuk golongan IV jumlah sampel berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 46,7 persen.

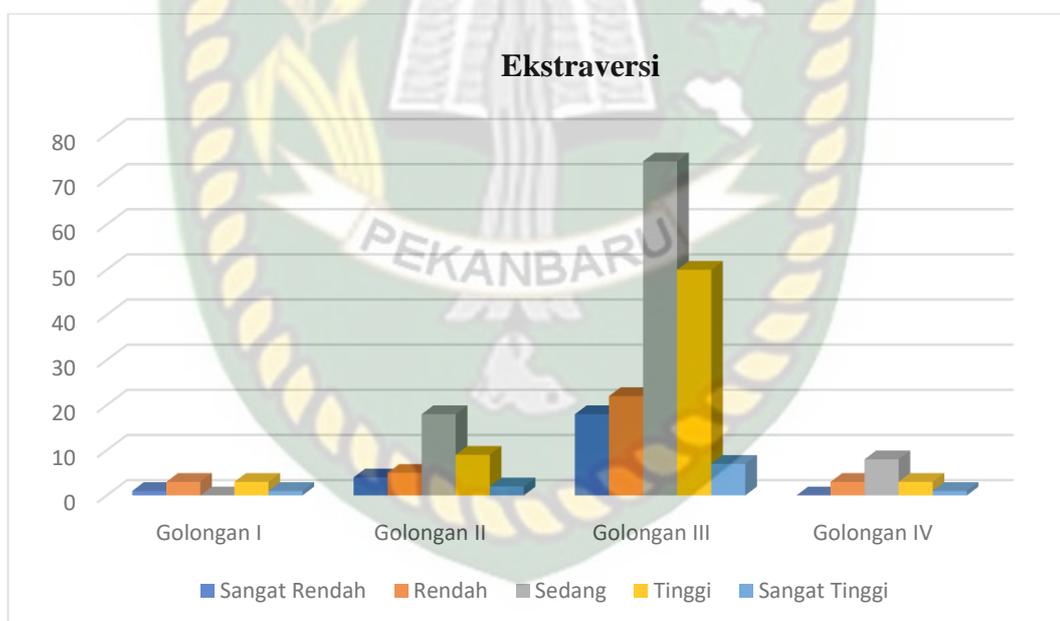
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut :

**Tabel 4.26 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan**

Kategori	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	12,5	2	5,3	7	4,1	1	6,7
Tinggi	3	37,5	9	23,7	50	29,2	3	20,0
Sedang	0	0	18	47,4	74	43,3	8	53,3
Rendah	3	37,5	5	13,2	22	12,9	3	20,0
Sangat Rendah	1	12,5	4	10,5	18	10,5	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.23 berikut :



**Gambar 4.23
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Golongan**

Pada Gambar 4.23 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor ekstraversi pada golongan I, jumlah sampel rata-rata berada pada kategori tinggi dengan persentase 37,5 persen. Sedangkan pada golongan II, golongan III, dan golongan

IV jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 47,4 persen, 43,3 persen dan 53,3 persen.

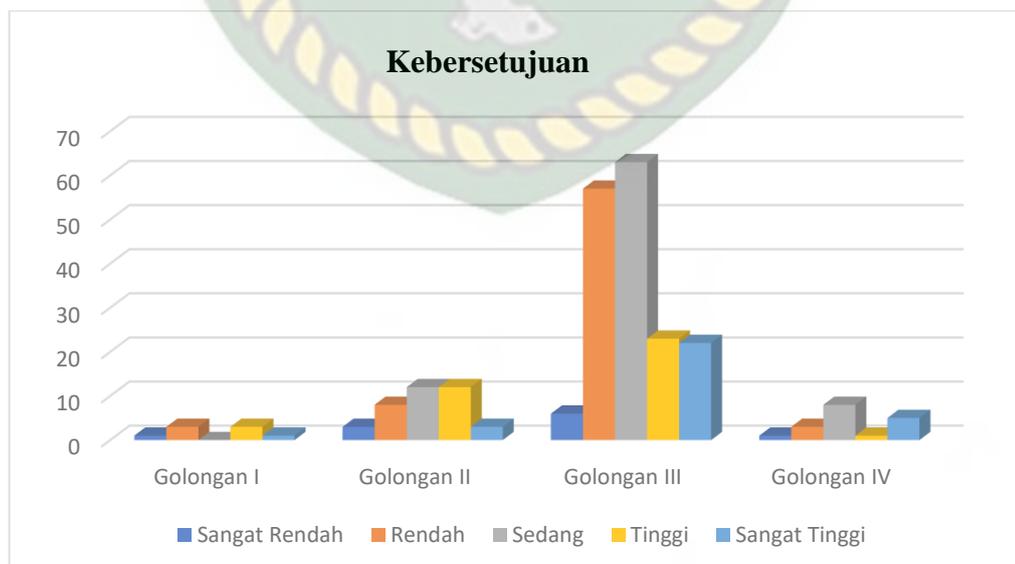
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut :

Tabel 4.27 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan

Kategori	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	12,5	3	7,9	22	12,9	2	13,3
Tinggi	3	37,5	12	31,6	23	13,5	1	6,7
Sedang	0	0	12	31,6	63	36,8	8	53,3
Rendah	3	37,5	8	21,1	57	33,3	3	20,0
Sangat Rendah	1	12,5	3	7,9	6	3,5	1	6,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.24 berikut :



Gambar 4.24
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Golongan

Pada Gambar 4.24 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kebersetujuan pada golongan I dan golongan II jumlah sampel rata-rata berada pada kategori tinggi dengan persentase 37,5 persen dan 31,6 persen. Sedangkan pada golongan III dan golongan IV jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 36,8 persen dan 53,3 persen.

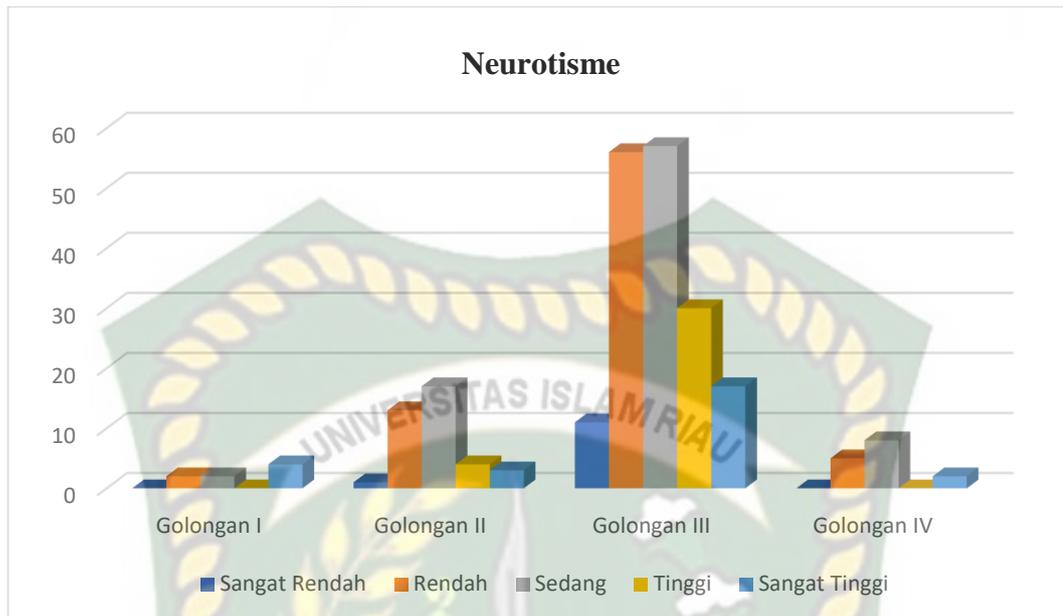
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut :

**Tabel 4.28 Kategori Penilaian Skor Neurotisme
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Golongan**

Kategori	Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Sangat Tinggi	4	50,0	3	7,9	17	9,9	2	13,3
Tinggi	0	0	4	10,5	30	17,5	0	0
Sedang	2	25,0	17	44,7	57	33,3	8	53,3
Rendah	2	25,0	13	34,2	56	32,7	5	33,3
Sangat Rendah	0	0	1	2,6	11	6,4	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.25 berikut :



Gambar 4.25
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Golongan

Pada Gambar 4.25 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor neurotisme pada golongan I jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 50,0 persen. Sedangkan pada golongan II, golongan III dan golongan IV jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 44,7 persen, 33,3 persen dan 53,3 persen.

4.2.2.6 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Perkiraan Pendapatan

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan perkiraan pendapatan :

1. Faktor Terbuka pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perkiraan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut :

Tabel 4.29 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Perkiraan Pendapatan

Kategori	< Rp. 2.500.000		Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000		Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000		> Rp. 5.500.000	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	4,5	3	3,8	2	3,2	2	8,0	4	9,5
Tinggi	5	22,7	23	28,8	18	28,6	7	28,0	11	26,2
Sedang	10	45,5	35	43,8	16	25,4	6	24,0	11	26,2
Rendah	2	9,1	13	16,3	27	42,9	9	36,0	13	31,0
Sangat Rendah	4	18,2	6	7,5	0	0	1	4,0	3	7,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.30 berikut :



Gambar 4.26
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Pendapatan

Pada Gambar 4.26 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor terbuka pada pengalaman pada perkiraan pendapatan < Rp. 2.500.000 dan pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 45,5 persen, dan 43,8 persen. Sedangkan pada perkiraan pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000, pendapatan Rp. 4.500.000 – Rp.

5.500.000 dan pendapatan > Rp. 5.500.000 jumlah sampel berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 42,9 persen, 36,0 persen, dan 31,0 persen.

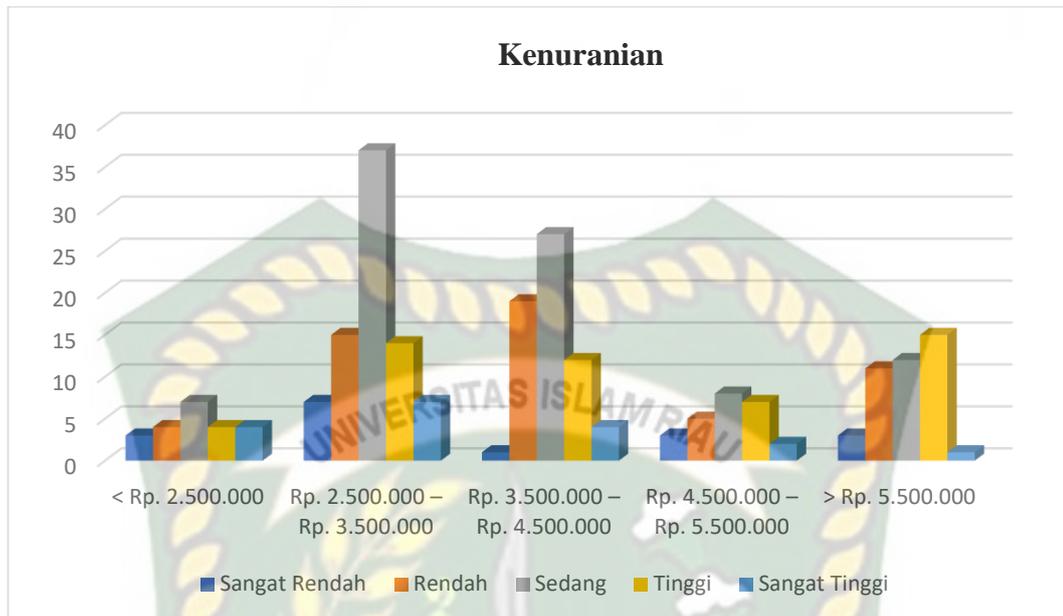
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perkiraan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut :

Tabel 4.30 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan

Kategori	< Rp. 2.500.000		Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000		Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000		> Rp. 5.500.000	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Sangat Tinggi	4	18,2	7	8,8	4	6,3	2	8,0	1
Tinggi	4	18,2	14	17,5	12	19,0	7	28,0	15	35,7
Sedang	7	31,8	37	46,3	27	42,9	8	32,0	12	28,6
Rendah	4	18,2	15	18,8	19	30,2	5	20,0	11	26,2
Sangat Rendah	3	13,6	7	8,8	1	1,6	3	12,0	3	7,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.27 berikut :



Gambar 4.27
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Pendapatan

Pada Gambar 4.27 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kenuranian pada perkiraan pendapatan < Rp. 2.500.000, pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000, pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000, pendapatan Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 31,8 persen, 46,3 persen, 42,9 persen dan 32,0 persen. Sedangkan pada perkiraan pendapatan > Rp. 5.500.000 jumlah sampel berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 35,7 persen.

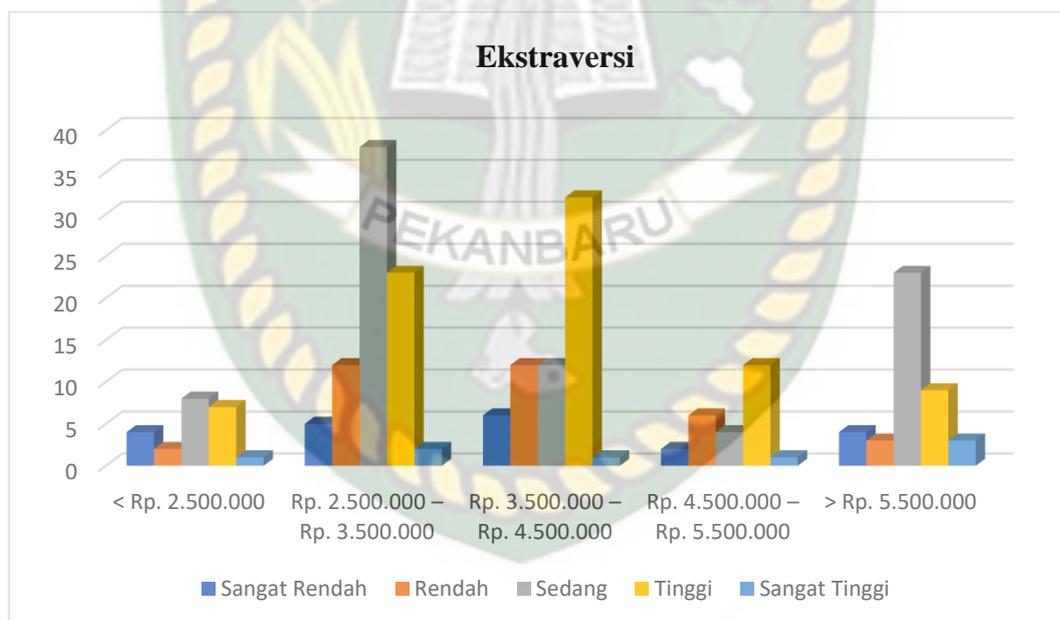
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perkiraan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut :

**Tabel 4.31 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan**

Kategori	< Rp. 2.500.000		Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000		Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000		> Rp. 5.500.000	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	4,5	2	2,5	1	1,6	1	4,0	3	7,1
Tinggi	7	31,8	23	28,8	32	50,8	12	48,0	9	21,4
Sedang	8	36,4	38	47,5	12	19,0	4	16,0	23	54,8
Rendah	2	9,1	12	15,0	12	19,0	6	24,0	3	7,1
Sangat Rendah	4	18,2	5	6,3	6	9,5	2	8,0	4	9,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.28 berikut :



**Gambar 4.28
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Pendapatan**

Pada Gambar 4.28 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor ekstraversi pada perkiraan pendapatan < Rp. 2.500.000, pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000, dan > Rp. 5.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 36,4 persen, 47,5 persen, dan 54,8 persen. Sedangkan pada

perkiraan pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000 dan pendapatan Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000 mayoritas sampel berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 50,8 persen dan 48,0 persen.

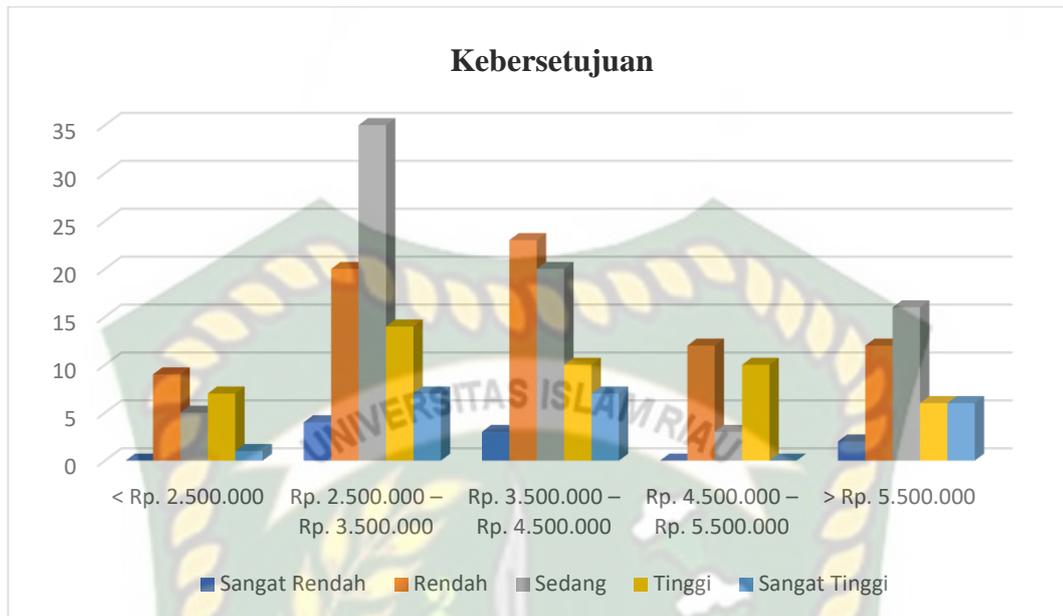
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perkiraan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut :

Tabel 4.32 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan

Kategori	< Rp. 2.500.000		Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000		Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000		> Rp. 5.500.000	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Sangat Tinggi	1	4,5	7	8,8	7	11,1	0	0	6	14,3
Tinggi	7	31,8	14	17,5	10	15,9	10	40,0	6	14,3
Sedang	5	22,7	35	43,8	20	31,7	3	12,0	16	38,1
Rendah	9	40,9	20	25,0	23	36,5	12	48,0	12	28,6
Sangat Rendah	0	0	4	5,0	3	4,8	0	0	2	4,8

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.29 berikut :



Gambar 4.29
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Pendapatan

Pada Gambar 4.29 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kebersetujuan pada perkiraan pendapatan < Rp. 2.500.000, pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000 dan pendapatan Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori rendah dengan persentase 40,9 persen, 36,5 persen, dan 48,0 persen. Sedangkan pada perkiraan pendapatan pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000 dan pendapatan > Rp. 5.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 43,8 persen dan 38,1 persen.

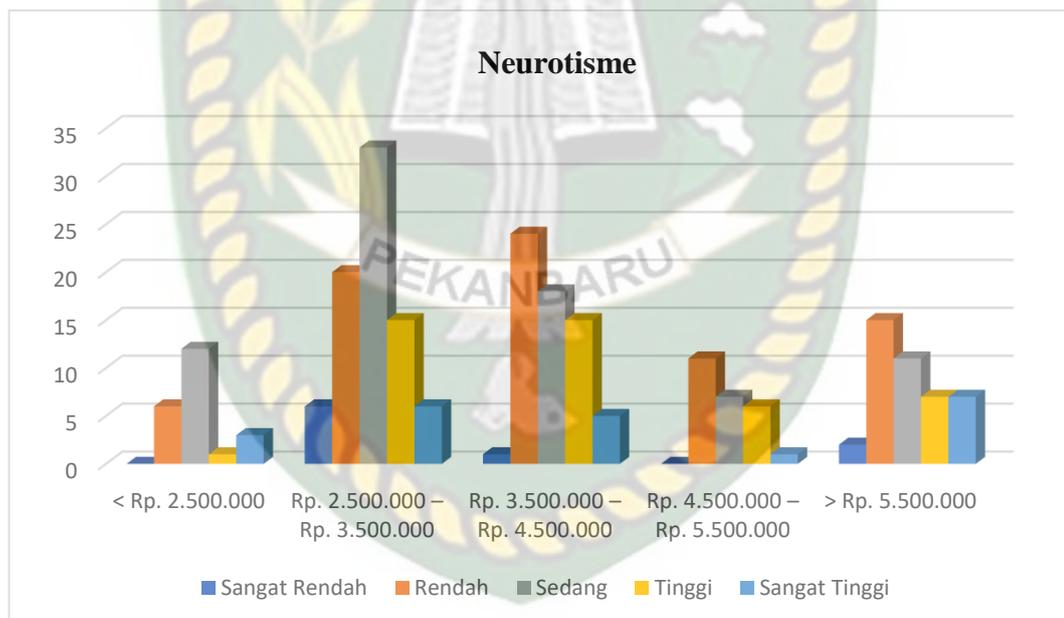
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan perkiraan pendapatan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut :

Tabel 4.33 Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Perkiraan Pendapatan

Kategori	< Rp. 2.500.000		Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000		Rp. 3.500.000 – Rp. 4.500.000		Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000		> Rp. 5.500.000	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Sangat Tinggi	3	13,6	6	7,5	5	7,9	1	4,0	7	16,7
Tinggi	1	4,5	15	18,8	15	23,8	6	24,0	7	16,7
Sedang	12	54,5	33	41,3	18	28,6	7	28,0	11	26,2
Rendah	6	27,3	20	25,0	24	38,1	11	44,0	15	35,7
Sangat Rendah	0	0	6	7,5	1	1,6	0	0	2	4,8

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.30 berikut :



Gambar 4.30 Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Pendapatan

Pada Gambar 4.30 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor neurotisme pada perkiraan pendapatan < Rp. 2.500.000, pendapatan Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000, jumlah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase 54,5 dan 41,3 persen. Sedangkan pada perkiraan pendapatan Rp. 3.500.000 – Rp.

4.500.000, pendapatan Rp. 4.500.000 – Rp. 5.500.000 dan pendapatan > Rp. 5.500.000 jumlah sampel rata-rata berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 38,1 persen, 44,0 persen dan 35,7 persen.

4.2.2.7 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan status pernikahan :

1. Faktor Terbuka Pada Pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut :

Tabel 4.34 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Tidak Menikah		Menikah	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	2	2,1	13	9,4
Tinggi	29	30,9	30	21,7
Sedang	37	39,4	39	28,3
Rendah	21	22,3	53	38,4
Sangat Rendah	5	5,3	3	2,2

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.31 berikut :



Gambar 4.31

Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Status Pernikahan

Pada Gambar 4.31 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor terbuka pada pengalaman jumlah sampel yang paling banyak berada pada kategori sedang berdasarkan status tidak menikah sebesar 39,4 persen. Sedangkan pada sampel berdasarkan status menikah berada pada kategori rendah sebesar 38,4 persen.

2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut :

Tabel 4.35 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Tidak Menikah		Menikah	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	10	10,6	3	2,2
Tinggi	10	10,6	53	38,4
Sedang	52	55,3	31	22,5
Rendah	15	16,0	45	32,6
Sangat Rendah	7	7,4	6	4,3

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.32 berikut :



Gambar 4.32
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Status Pernikahan

Pada Gambar 4.32 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kenuranian jumlah sampel yang paling banyak berada pada kategori sedang berdasarkan status tidak menikah sebesar 55,3 persen, sedangkan pada status menikah jumlah sampel lebih banyak berada pada kategori tinggi sebesar 38,4 persen.

3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut :

**Tabel 4.36 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan**

Kategori	Tidak Menikah		Menikah	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	3	3,2	6	4,3
Tinggi	34	36,2	44	31,9
Sedang	32	34,0	52	37,7
Rendah	17	18,1	24	17,4
Sangat Rendah	8	8,5	12	8,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.33 berikut :



**Gambar 4.33
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Status Pernikahan**

Pada Gambar 4.33 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kebersetujuan jumlah sampel paling banyak berada pada kategori tinggi berdasarkan status tidak menikah sebesar 36,2 persen, sedangkan berdasarkan status menikah jumlah sampel paling banyak berada pada kategori sedang sebesar 37,7 persen.

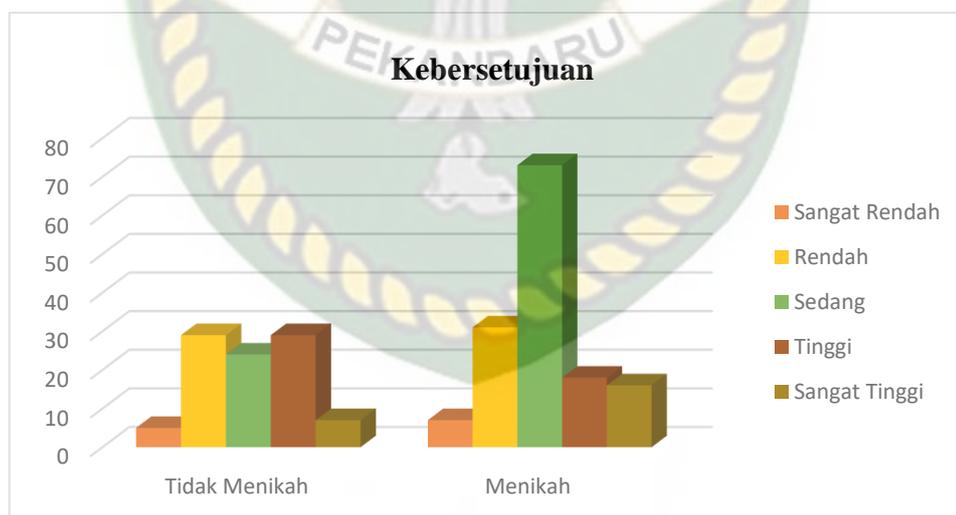
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut :

Tabel 4.37 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Tidak Menikah		Menikah	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	7,4	13	9,4
Tinggi	29	30,9	14	10,1
Sedang	24	25,5	73	52,9
Rendah	29	30,9	31	22,5
Sangat Rendah	5	5,3	7	5,1

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.34 berikut :



Gambar 4.34
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Status Pernikahan

Pada Gambar 4.34 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kebersetujuan jumlah sampel yang paling banyak berada pada kategori tinggi berdasarkan status tidak menikah sebesar 30,9 persen. Sedangkan berdasarkan status menikah rata-rata sampel berada pada kategori sedang sebesar 52,9 persen.

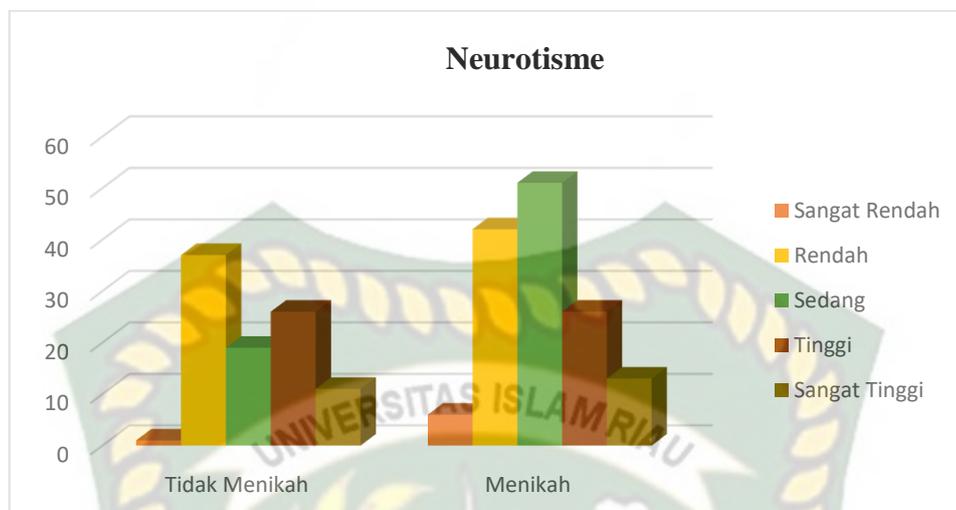
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut :

Tabel 4.38 Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Tidak Menikah		Menikah	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	11	11,7	13	9,4
Tinggi	26	27,7	26	18,8
Sedang	19	20,2	51	37,0
Rendah	37	39,4	42	30,4
Sangat Rendah	1	1,1	6	4,3

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.35 berikut :



Gambar 4. 35
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Status Pernikahan

Pada Gambar 4.35 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor neurotisme rata-rata sampel berada pada kategori rendah berdasarkan status tidak menikah dengan persentase sebesar 39,4 persen. Sedangkan berdasarkan status menikah sampel rata-rata berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 37,0 persen.

4.2.2.8 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan Dalam Keluarga

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan jumlah anak / tanggungan dalam keluarga :

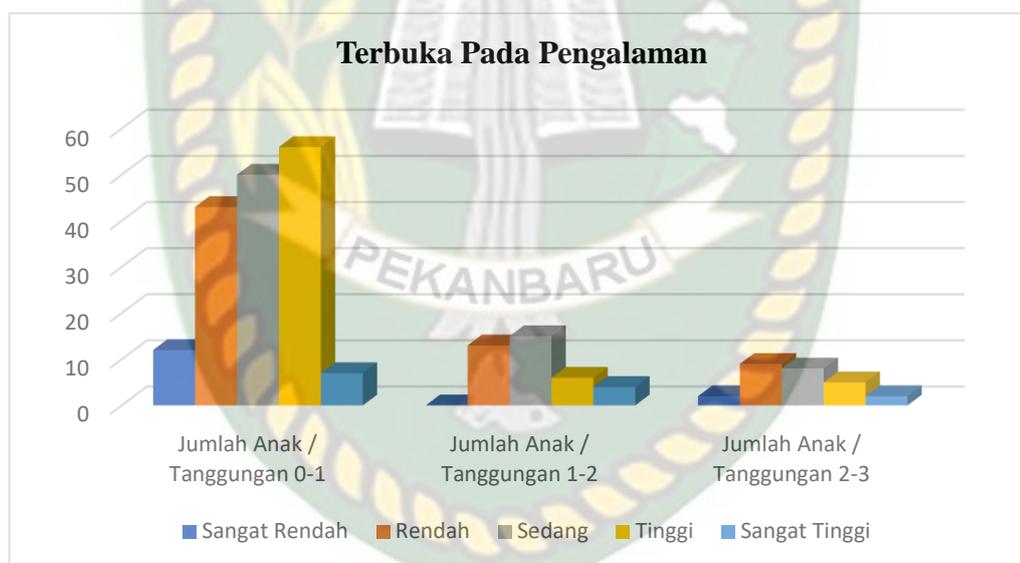
1. Faktor Terbuka Pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak / tanggungan dalam keluarga dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut :

Tabel 4.39 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan

Kategori	Jumlah Anak / Tanggungan 0-1		Jumlah Anak / Tanggungan 1-2		Jumlah Anak / Tanggungan 2-3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	4,2	4	10,5	2	7,7
Tinggi	56	33,3	6	15,8	5	19,2
Sedang	50	29,8	15	39,5	8	30,8
Rendah	43	25,6	13	34,2	9	34,6
Sangat Rendah	12	7,1	0	0	2	7,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.36 berikut :



Gambar 4. 36
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan

Pada Gambar 4.36 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian terbuka pada pengalaman dengan jumlah anak / tanggungan 0-1 berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 33,3 persen. Adapun dengan jumlah anak / tanggungan 1-2 berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 39,5

persen, dan kategori rendah pada jumlah anak / tanggungan 2-3 dengan persentase sebesar 34,6 persen.

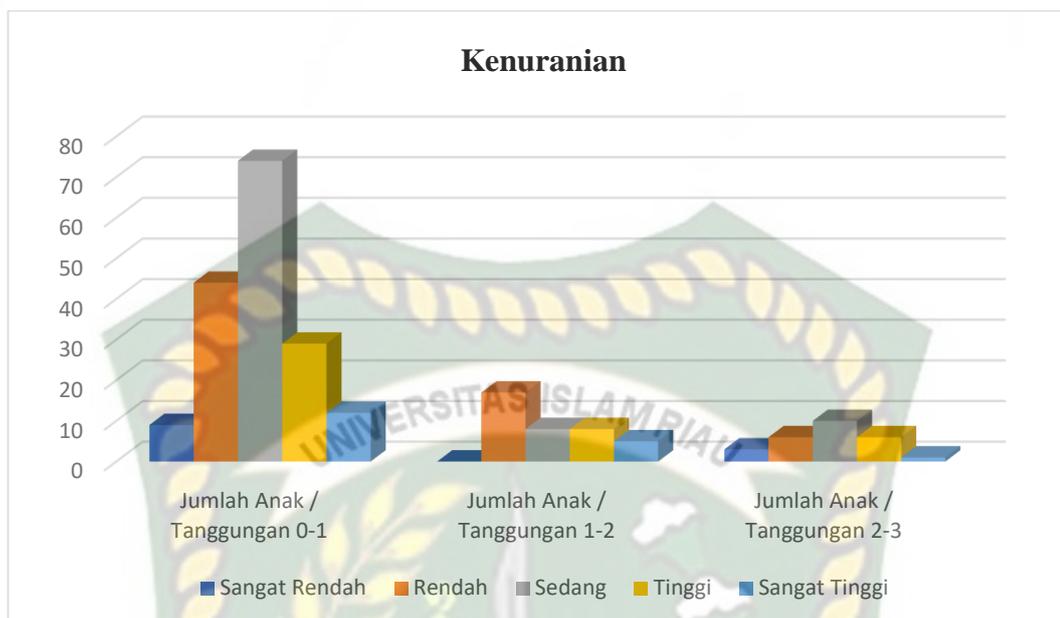
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak / tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut :

**Tabel 4.40 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan**

Kategori	Jumlah Anak / Tanggungan 0-1		Jumlah Anak / Tanggungan 1-2		Jumlah Anak / Tanggungan 2-3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	12	7,1	5	13,2	1	3,8
Tinggi	29	17,3	8	21,1	6	23,1
Sedang	74	44,0	8	21,1	10	38,5
Rendah	44	26,2	17	44,7	6	23,1
Sangat Rendah	9	5,4	0	0	3	11,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.37 berikut :



Gambar 4.37
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan

Pada Gambar 4.37 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian kenuranian dengan jumlah anak / tanggungan 0-1 dan jumlah anak / tanggungan 2-3 rata-rata sampel berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 44,0 persen dan 38,5 persen. Sedangkan jumlah anak / tanggungan 1-2 berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 44,7 persen.

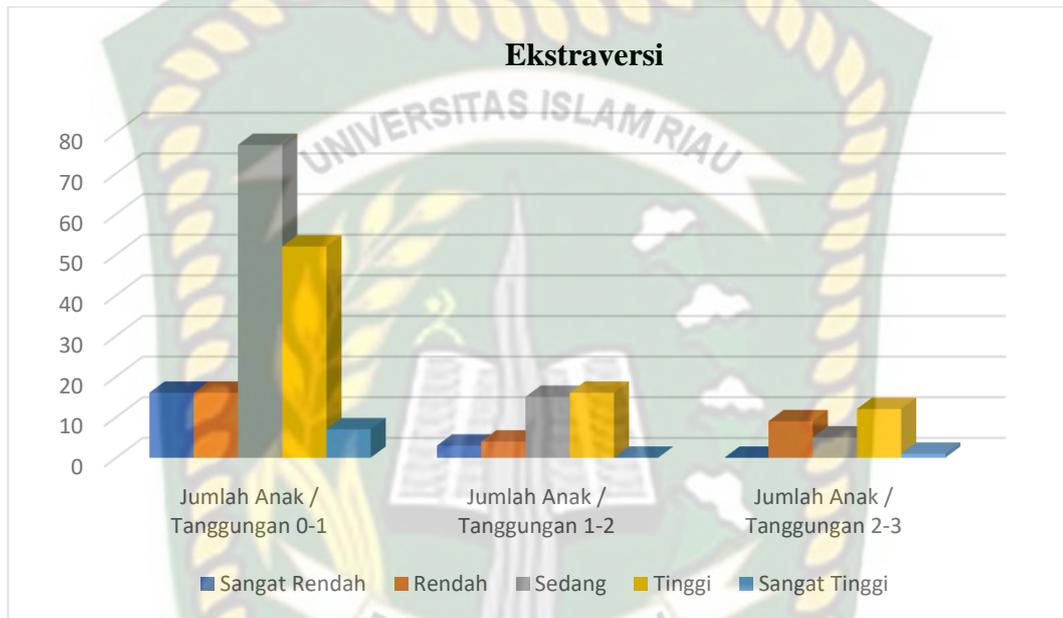
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak / tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut :

Tabel 4.41 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan

Kategori	Jumlah Anak / Tanggungan 0-1		Jumlah Anak / Tanggungan 1-2		Jumlah Anak / Tanggungan 2-3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	4,2	0	0	0	0
Tinggi	52	31,0	16	42,1	12	46,2
Sedang	77	45,8	15	39,5	5	19,2
Rendah	16	9,5	4	10,5	9	34,6
Sangat Rendah	16	9,5	3	7,9	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.38 berikut :



Gambar 4.38
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan

Pada Gambar 4.38 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian ekstraversi jumlah anak / tanggungan 1-2 dan jumlah anak / tanggungan 2-3 berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 42,1 persen dan 46,2 persen. Sedangkan jumlah anak / tanggungan 0-1 berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 45,8 persesn.

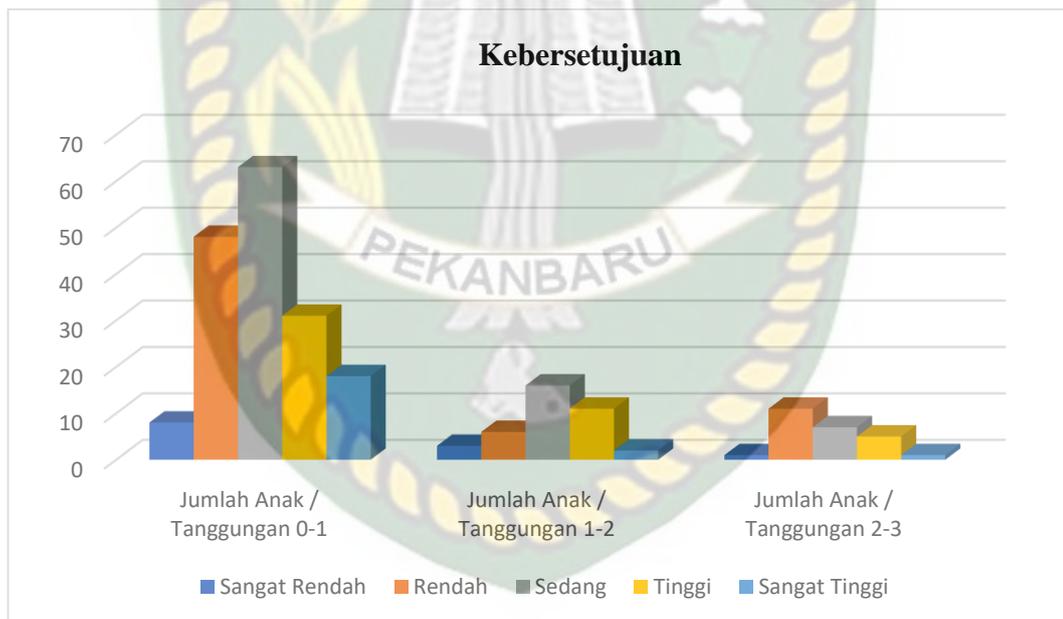
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak / tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.42 berikut :

Tabel 4.42 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan

Kategori	Jumlah Anak / Tanggungan 0-1		Jumlah Anak / Tanggungan 1-2		Jumlah Anak / Tanggungan 2-3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	18	10,7	2	5,3	2	7,7
Tinggi	31	18,5	11	28,9	5	19,2
Sedang	63	37,5	16	42,1	7	26,9
Rendah	48	28,6	6	15,8	11	42,3
Sangat Rendah	8	4,8	3	7,9	1	3,8

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.39 berikut :



Gambar 4.39
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan

Pada Gambar 4.39 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian kebersetujuan jumlah anak / tanggungan 0-1 dan jumlah anak / tanggungan 1-2 berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 37,5 persen dan 42,1 persen. Sedangkan pada jumlah anak / tanggungan 2-3 berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 42,3 persen.

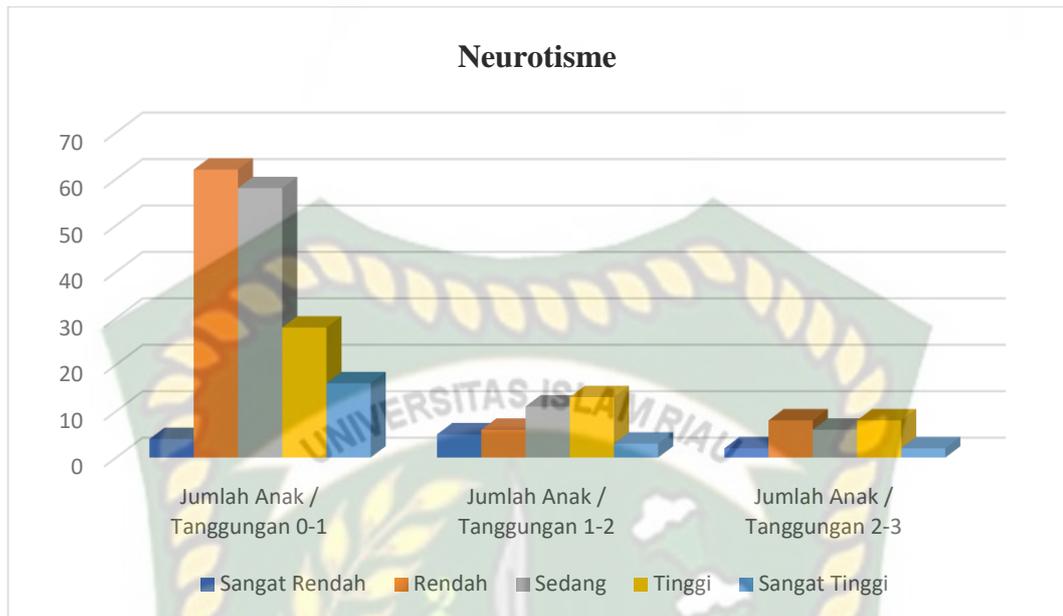
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jumlah anak / tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.43 berikut :

Tabel 4.43 Kategori Penilaian Skor Neurotisme Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Jumlah Anak / Tanggungan

Kategori	Jumlah Anak / Tanggungan 0-1		Jumlah Anak / Tanggungan 1-2		Jumlah Anak / Tanggungan 2-3	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	16	9,5	3	7,9	2	7,7
Tinggi	28	16,7	13	34,2	8	30,8
Sedang	58	34,5	11	28,9	6	23,1
Rendah	62	36,9	6	15,8	8	30,8
Sangat Rendah	4	2,4	5	13,2	2	7,7

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.40 berikut :



Gambar 4.40
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Jumlah Anak/ Tanggungan

Pada Gambar 4.40 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian neurotisme bahwa pada jumlah anak / tanggungan 0-1 berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 36,9 persen. Sedangkan pada jumlah anak / tanggungan 1-2 dan jumlah anak / tanggungan 2-3 berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 34,2 persen dan 30,8 persen.

4.2.2.9 Deskripsi Kepribadian Lima Faktor Pada Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Telah Bekerja

Berikut deskripsi masing-masing faktor kepribadian pada sampel penelitian berdasarkan lama telah bekerja :

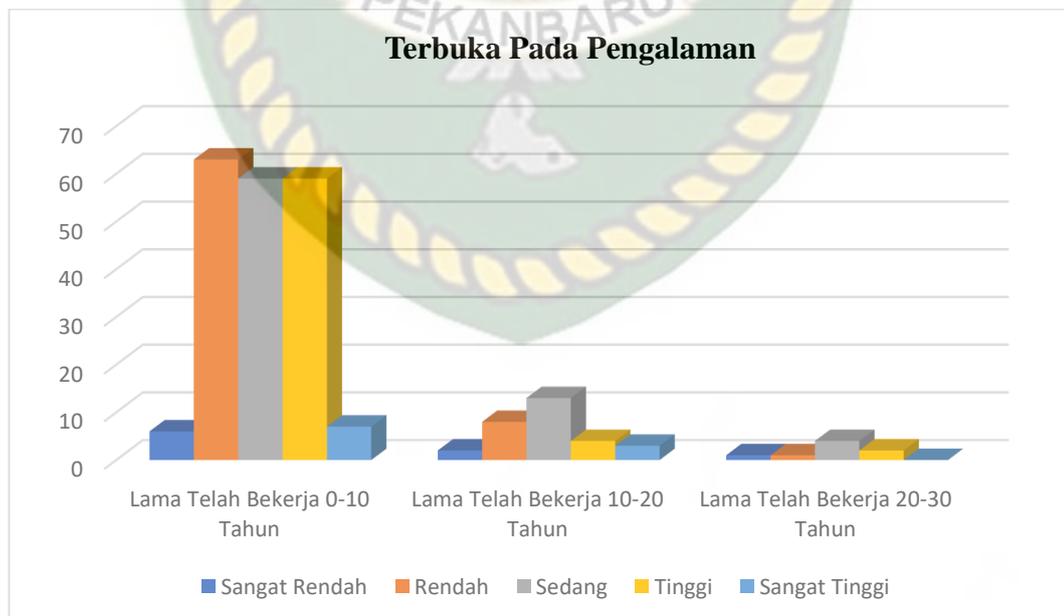
1. Faktor Terbuka pada pengalaman

Kategori penilaian skor terbuka pada pengalaman pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama telah bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut :

Tabel 4.44 Kategori Penilaian Skor Terbuka pada pengalaman Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja

Kategori	Lama Telah Bekerja 0-10 Tahun		Lama Telah Bekerja 10-20 Tahun		J Lama Telah Bekerja 20-30 Tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	3,6	3	10,0	0	0
Tinggi	59	30,4	4	13,3	2	25,0
Sedang	59	30,4	13	43,3	4	50,0
Rendah	63	32,5	8	26,7	1	12,5
Sangat Rendah	6	3,1	2	6,7	1	12,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.41 berikut :



Gambar 4.41
Grafik Skor Terbuka pada pengalaman Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Gambar 4.41 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian terbuka pada pengalaman dengan lama telah bekerja 0-10 tahun berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 32,5 persen. Sedangkan pada lama telah bekerja 10-20 tahun dan lama telah bekerja 20-30 tahun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 43,3 persesn dan 50,0 persen.

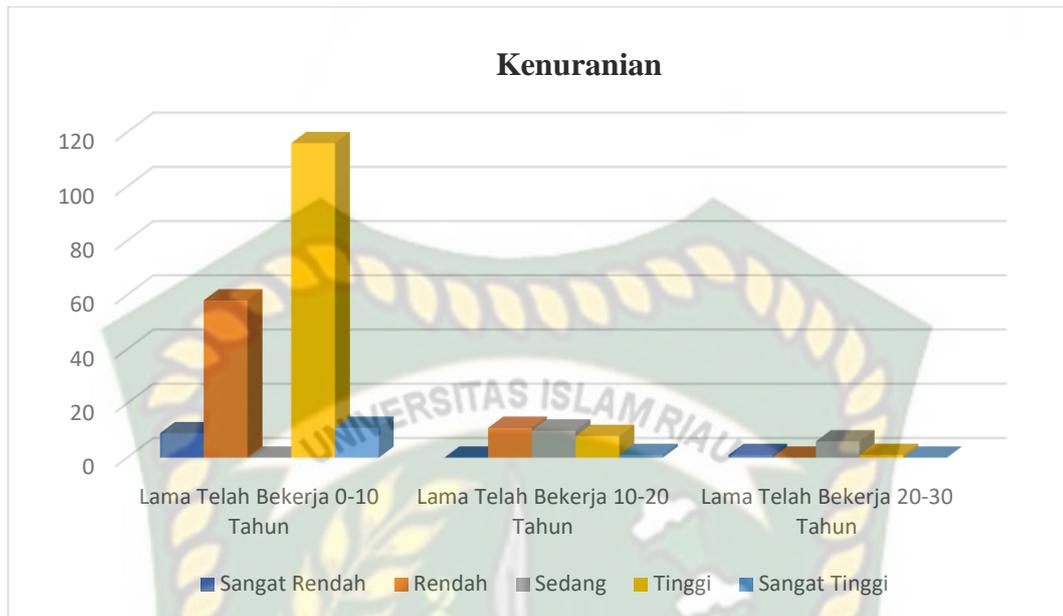
2. Faktor Kenurunanian

Kategori penilaian skor kenurunanian pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama telah bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut :

**Tabel 4.45 Kategori Penilaian Skor Kenurunanian
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja**

Kategori	Lama Telah Bekerja 0-10 Tahun		Lama Telah Bekerja 10-20 Tahun		J Lama Telah Bekerja 20-30 Tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	11	5,7	1	3,3	0	0
Tinggi	116	59,8	8	26,7	1	12,5
Sedang	0	0	10	33,3	6	75,0
Rendah	58	29,9	11	36,7	0	0
Sangat Rendah	9	4,6	0	0	1	12,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.42 berikut :



Gambar 4.42
Grafik Skor Kenuranian Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Gambar 4.42 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian kenuranian dengan lama telah bekerja 0-10 tahun berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 59,8 persen. Adapun sampel dengan lama telah bekerja 10-20 tahun berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 36,7 persen. Sedangkan sampel dengan lama telah bekerja 10-20 tahun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 75,0 persen.

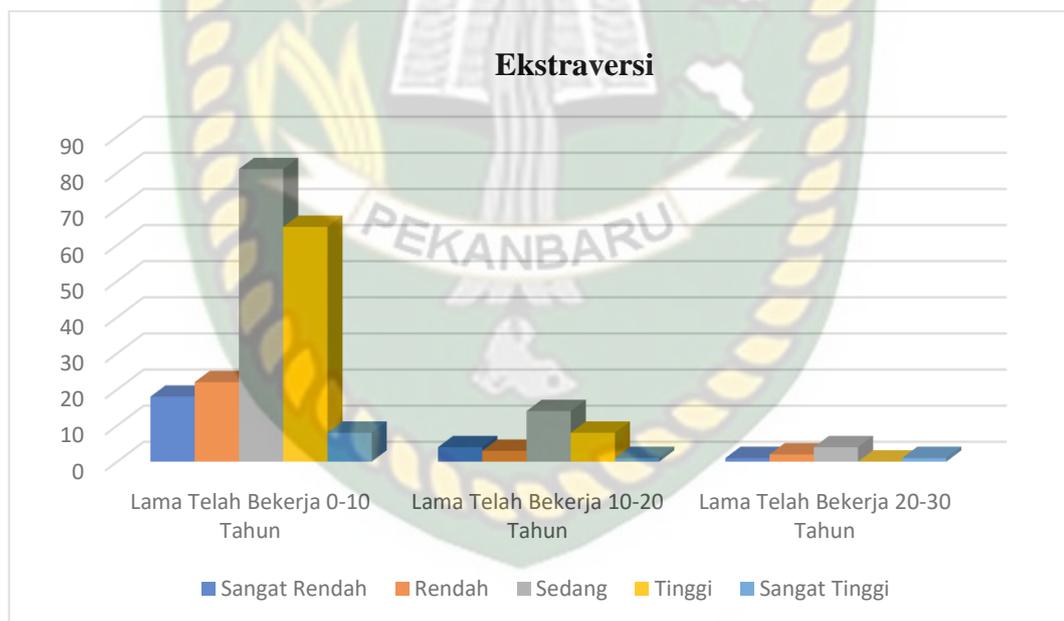
3. Faktor Ekstraversi

Kategori penilaian skor ekstraversi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama telah bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.46 berikut :

**Tabel 4.46 Kategori Penilaian Skor Ekstraversi
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja**

Kategori	Lama Telah Bekerja 0-10 Tahun		Lama Telah Bekerja 10-20 Tahun		J Lama Telah Bekerja 20-30 Tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	8	4,1	1	3,3	1	12,5
Tinggi	65	33,5	8	26,7	0	0
Sedang	81	41,8	14	46,7	4	50,0
Rendah	22	11,3	3	10,0	2	25,0
Sangat Rendah	18	9,3	4	13,3	1	12,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.43 berikut :



**Gambar 4.43
Grafik Skor Ekstraversi Berdasarkan Lama Bekerja**

Pada Gambar 4.43 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian ekstraversi mayoritas sampel berada pada kategori sedang dengan persentase lama telah bekerja 0-10 tahun 41,8 persen, sampel dengan lama telah bekerja 10-20

tahun sebesar 46,7 persen dan sampel dengan lama telah bekerja 20-30 tahun sebesar 50,0 persen.

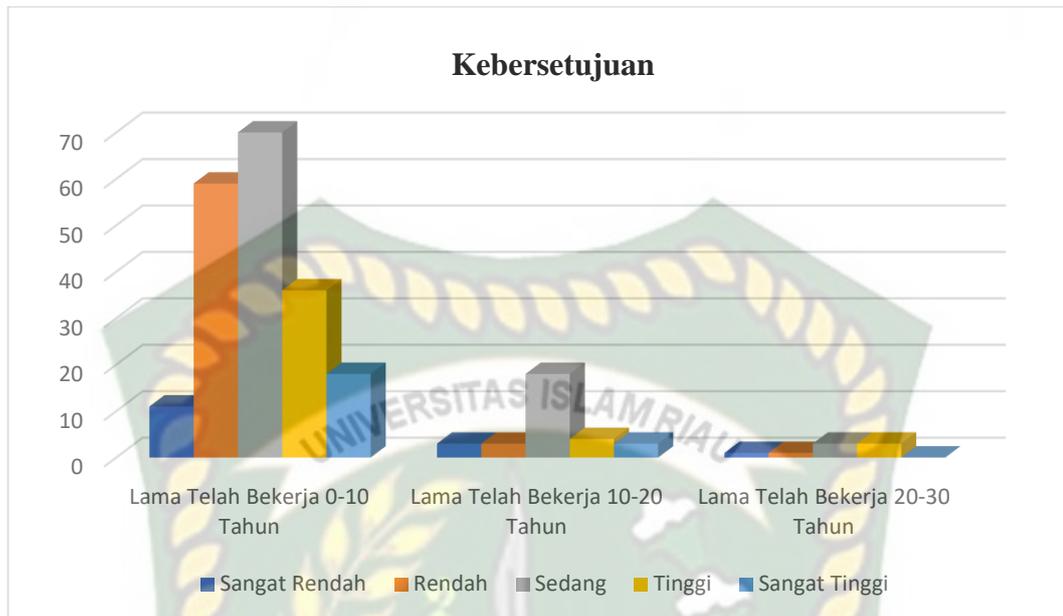
4. Faktor Kebersetujuan

Kategori penilaian skor kebersetujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama telah bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.46 berikut :

Tabel 4.47 Kategori Penilaian Skor Kebersetujuan Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja

Kategori	Lama Telah Bekerja 0-10 Tahun		Lama Telah Bekerja 10-20 Tahun		J Lama Telah Bekerja 20-30 Tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	18	9,3	2	6,7	0	0
Tinggi	36	18,6	4	13,3	3	37,5
Sedang	70	36,1	18	60,0	3	37,5
Rendah	59	30,4	3	10,0	1	12,5
Sangat Rendah	11	5,7	3	10,0	1	12,5

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.44 berikut :



Gambar 4.44
Grafik Skor Kebersetujuan Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Gambar 4.44 tersebut dapat dilihat bahwa untuk faktor kepribadian kebersetujuan mayoritas sampel berada pada kategori sedang dengan persentase lama telah bekerja 0-10 tahun 36,1 persen, sampel dengan lama telah bekerja 10-20 tahun sebesar 60,0 persen dan sampel dengan lama telah bekerja 20-30 tahun sebesar 37,5 persen.

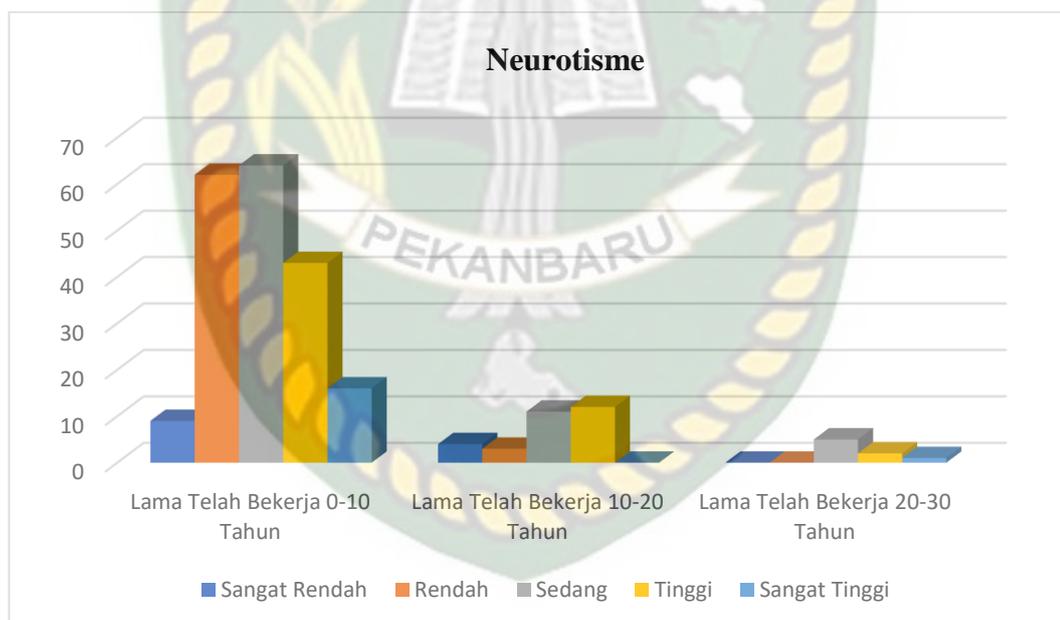
5. Faktor Neurotisme

Kategori penilaian skor neurotisme pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan lama telah bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.48 berikut :

**Tabel 4.48 Kategori Penilaian Skor Neurotisme
Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Lama Telah Bekerja**

Kategori	Lama Telah Bekerja 0-10 Tahun		Lama Telah Bekerja 10-20 Tahun		J Lama Telah Bekerja 20-30 Tahun	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	16	8,2	0	0	1	12,5
Tinggi	43	22,2	12	40,0	2	25,0
Sedang	64	33,0	11	36,7	5	62,5
Rendah	62	32,0	3	10,0	0	0
Sangat Rendah	9	4,6	4	13,3	0	0

Berdasarkan skor yang didapat dari hasil analisis data dan hasil kategorisasi maka penilaian jumlah sampel dengan 5 kategori seperti grafik pada Gambar 4.45 berikut :



**Gambar 4.45
Grafik Skor Neurotisme Berdasarkan Lama Bekerja**

Pada Gambar 4.45 tersebut dapat dilihat untuk faktor kepribadian neurotisme pada sampel dengan lama telah bekerja 0-10 tahun dan lama telah bekerja 20-30 tahun berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 33,0

persen dan 62,5 persen. Sedangkan sampel dengan lama telah bekerja 10-20 tahun berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 40,0 persen.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 232 sampel, 31,5 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor terbuka pada pengalaman. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, faktor terbuka pada pengalaman di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi daripada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini berarti bahwa kepribadian ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau menunjukkan sifat yang dipenuhi rasa ingin tahu, imajinatif dan selalu mengikuti orang lain (Feist & Feist, 2008) sehingga, orang dengan tipe kepribadian seperti ini kemungkinan cenderung lebih mudah mengikuti perilaku berhutang dikarenakan pengaruh teman sekitarnya.

Pada faktor ekstraversi dilihat dari 232 sampel bahwa 36,2 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor ekstraversi. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah, faktor ekstraversi di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi daripada kategori rendah dan sangat rendah. Hal ini berarti bahwa kepribadian ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau menunjukkan sifat yang mudah bergaul, aktif dan bersemangat sehingga debitur yang memiliki tipe kepribadian ini kemungkinan memiliki gaya hidup yang tinggi seperti yang dilakukan oleh

banyak orang disekitar mereka agar dapat bergabung dengan kelompok tertentu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Brown dan Taylor (2014) yang mengatakan bahwa ciri kepribadian ekstraversi dan terbuka pada pengalaman memiliki pengaruh yang relatif besar dalam hal tingkat hutang.

Pada faktor kenuruanian diketahui dari 232 sampel bahwa 38,4 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor kenuruanian. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan ketegori rendah – sangat rendah, faktor kenuruanian di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada ketegori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kepribadian Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau menunjukkan sifat yang tidak teratur, malas, ceroboh, dan tidak mempunyai arah tujuan serta tampaknya mudah menyerah terhadap tugas (Feist & Feist, 2008) sehingga kepribadian ini kemungkinan muda dalam melakukan perilkau berhutang. Hal ini sesuai dengan temuan yang dilaporkan oleh Nyhus dan Webley (2001), yang menemukan bahwa orang yang memiliki hutang ringan atau serius setidaknya sekali kurang hati nurani daripada orang yang tidak pernah menjadi debitur.

Pada faktor kebersetujuan dilihat dari 232 sampel bahwa 37,1 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor kebersetujuan. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan ketegori rendah – sangat rendah, faktor kebersetujuan di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada

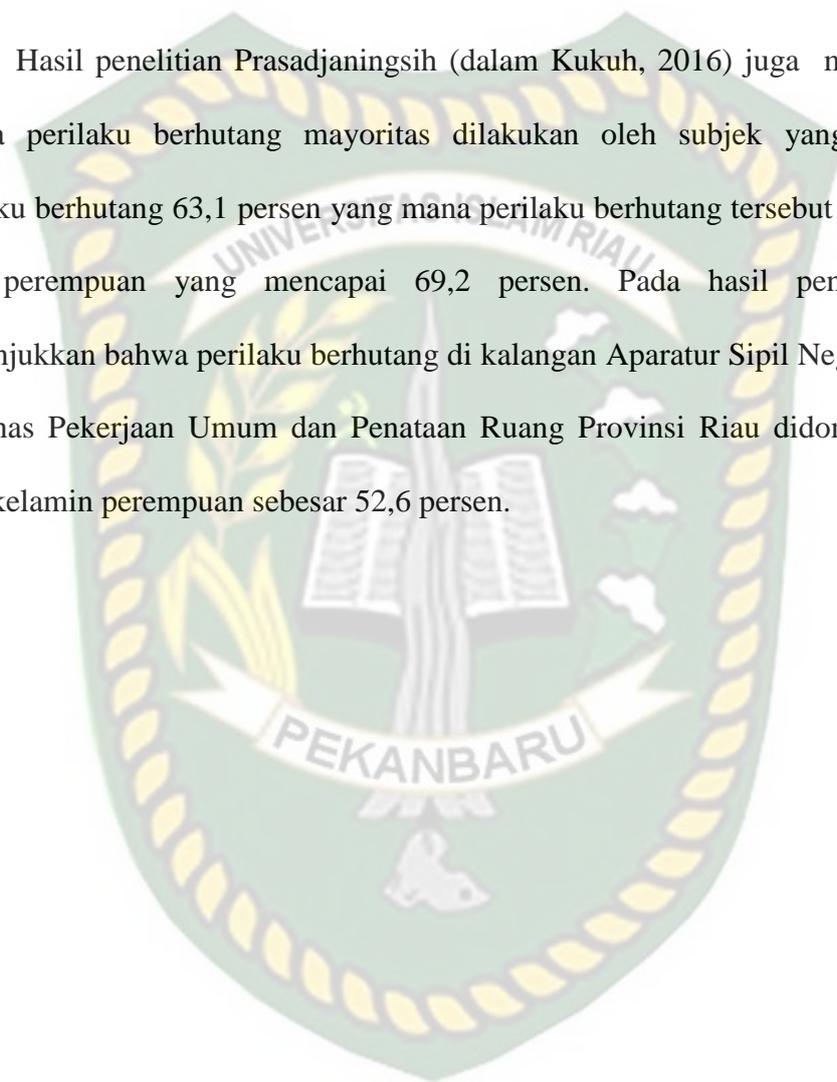
ketegori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kepribadian ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau menunjukkan sifat yang biasanya memiliki kecenderungan lebih curiga, pelit, tidak ramah, mudah terluka dan selalu mengkritik orang lain (Feist & Feist, 2008).

Pada faktor neurotisme dari 232 sampel bahwa 34,9 persen sampel berada pada kategori sedang untuk faktor neurotisme. Jika dilihat pada kategori tinggi – sangat tinggi dan ketegori rendah – sangat rendah, faktor neurotisme di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang melakukan perilaku berhutang lebih banyak berada pada kategori rendah dan sangat rendah daripada ketegori tinggi dan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa kepribadian ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Riau menunjukkan sifat yang kemungkinan memiliki kecenderungan lebih tenang, bersyukur, tempramen lembut dan tidak berperasaan (Feist & Feist, 2008). Sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan kepribadian seperti ini kemungkinan jika telah melakukan perilaku berhutang maka tidak akan mudah untuk menyesali keputusan berhutang yang telah diambilnya karena keputusan tersebut sudah dipikirkan dengan kondisi emosi yang stabil.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan ditemukan sebagian besar pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau yang berada pada rentang usia 20-36 tahun sebesar 78,4 persen merupakan usia dengan jumlah terbanyak dalam melakukan perilaku berhutang. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Prasadjaningsih (dalam Kukuh, 2016) menyatakan bahwa kelompok usia yang

lebih mendominasi dalam melakukan perilaku berhutang yaitu adalah kelompok usia muda dengan nilai sebesar 56,9 persen dibanding dengan kelompok usia lainnya.

Hasil penelitian Prasadjaningsih (dalam Kukuh, 2016) juga menjelaskan bahwa perilaku berhutang mayoritas dilakukan oleh subjek yang memiliki perilaku berhutang 63,1 persen yang mana perilaku berhutang tersebut didominasi oleh perempuan yang mencapai 69,2 persen. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku berhutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebesar 52,6 persen.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, kepribadian lima faktor pada pelaku hutang di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau berada pada kategori sedang untuk masing masing faktor kepribadiannya. Namun jika dilihat dari kategori tinggi – sangat tinggi dan kategori rendah – sangat rendah Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih banyak berada pada kategori tinggi – sangat tinggi untuk faktor terbuka pada pengalaman dan Ekstraversi. Sedangkan untuk faktor kepribadian kenuranian, kebersetujuan dan neurotisme berada pada kategori rendah – sangat rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kelemahan yang terdapat penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya adalah:

1. Bagi Pihak Bank

Berdasarkan hasil penelitian ini maka pihak bank diharapkan dapat lebih memahami karakter-karakter dari calon kreditur menyangkut apakah kreditur tersebut termasuk seseorang yang benar-benar memerlukan bantuan kredit atau tidak. Jika tingkat kredit semakin tinggi maka akan menimbulkan dampak negatif seperti meningkatnya kebangkrutan

perorangan, tingginya tingkat kelalaian pembayaran, dapat mengurangi tingkat konsumsi dimasa yang akan datang dan mengganggu kegiatan ekonomi. Maka dari itu hendaknya pihak bank dapat memperketat syarat-syarat kredit seperti menambahkan adanya test psikologi untuk mengetahui kepribadian calon debitur sebagai salah satu syarat pengajuan kredit dan memberikan pendidikan tentang kredit terhadap seluruh kalangan masyarakat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dengan menambah populasi yang berbeda dari dinas atau instansi lain pada Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai perilaku berhutang yang ada dikalangan Aparatur Sipil Negara (ASN).

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Brown, S, dan K Taylor. (2014). "Household Finances and Personality Traits." *Journal of Economic Psychology*, 45, 197-212.
- Feist. J. & Feist. G. J. (2008). *Theories of Personality*. Edisi 6. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Feist. J. & Feist. G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Edisi 7. Jakarta: Penerbit Salemba
- Feist. J. & Feist. G. J. (2013). *Theories of Personality*. Edisi 8. Singapore: McGraw-Hill
- Franzoi, S.L. (2003). *Social Psychology*. 3rd edition. McGraw - Hill Company
- John, O. P., dan Srivastava, S. (1999). *The BigFive trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin and O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.
- Manara, M. U., dan Hidayat, R. 2011. "Sistem Tujuan Konsumen Pada Tawaran Berhutang." *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1), 117-140.
- Nyhus, Ellen K., dan Paul Webley. 2001. "The Role of Personality in Household Saving and Borrowing Behaviour." *European Journal of Personality*, 15(1), 85-103.
- Pervin, Cervone, John. (2005). *Personality Theory and research*. 9 th Ed. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Ramdhani. N. (2012). Adaptasi Bahasa Dan Budaya Inventori Big Five. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 189-207.
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.

Vagias, W.M. (2006). "Likert-Type Scale Response Anchors. Clemson International Institute for Tourism." & *Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management, Clemson University*. 4-5.

Wade, C dan Tavris, C. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga

Wibowo, K. P. (2016). Hubungan compulsive buying dengan perilaku berhutang (*dissaving*). (Skripsi). *Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau