



Pengaruh *Personal Mastery* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

A.St. Aisyah Tibrisi¹, Serlin Serang², Muh. Amir³

¹ Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar. Email: muhammadalamsyahramli@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: muhammadalamsyahramli@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan hal utama dalam pelaksanaan proses pencapaian tujuan suatu organisasi perusahaan. Kinerja pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-awareness*, *openness*, *flexibility and adaptability*, dan *creative resourcefulness* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan total sampel sebanyak 95 Pegawai Negeri Sipil. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-awareness* (kesadaran diri), *Flexibility and Adaptability* (fleksibel dan adaptasi), dan *Creative Resourcefulness* (akal dan daya kreatif) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *Openness* (keterbukaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Kata kunci: *Self-awareness*, *Openness*, *Flexibility and Adaptability*, *Creative Resourcefulness*, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Setiap Organisasi meyakini bahwa untuk mencapai visi misi dan bertahan ditengah persaingan, maka harus mengusahakan peningkatan kinerja individu yang setinggi-tingginya karena kinerja individu akan berpengaruh pada kinerja sebuah tim atau kelompok dan akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi. sehingga organisasi. Perilaku individu atau karyawan yang baik merupakan cerminan dari kinerja yang baik, sehingga perilaku yang diharapkan dimiliki karyawan adalah *Personal Mastery*.

Peter Senge menjelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi penguasaan diri yang terdiri dari kesadaran diri (*self awareness*), keterbukaan (*openness*), Fleksibilitas dan adaptasi, akal dan daya kreatif. Dimensi *personal mastery* tersebut sangat diperlukan karena memberi pengaruh positif bagi kinerja dalam suatu organisasi yang akan menghasilkan produktifitas yang baik. Terkait kesadaran diri, yang merupakan proses mengenal dan memahami diri sehingga mampu membuka diri dan berhubungan dengan orang lain serta menjadi kunci untuk bekerja secara *personal* dan *professional*. Kesadaran diri adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya (Safariani et al., 2021). Hal ini dapat diindikasikan bahwa individu tersebut dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dirinya yang kuat. Keterbukaan (*openness*) merupakan pemikiran yang terbuka untuk menerima pemikiran atau ide baru dari orang lain, sehingga dapat berkembang dan dapat bekerja dengan baik. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah ciri kepribadian satusatunya yang secara signifikan berkaitan dengan semua dimensi kinerja pegawai (Che Rose et al., 2010). Berbagai studi mengungkapkan bahwa *personal mastery* yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas karyawan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil

evaluasi terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas dari peran karyawan yang bekerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik, tidak terlepas dengan adanya pembelajaran dalam suatu organisasi agar tercipta kondisi yang nyaman sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Persaingan dan perubahan menuntut institusi atau organisasi untuk selalu berbenah dan tanggap meningkatkan komitmen serta kemampuan kerja. Hal ini terjadi pada semua institusi/organisasi termasuk di Dinas Perhubungan Kota Makassar, yang merupakan salah satu institusi/Lembaga penting dalam pemerintahan di Kota Makassar yang bertugas sebagai pelayanan publik di bidang Transportasi. Dalam melaksanakan tugas, setiap bidang dalam Dinas Perhubungan Kota Makassar senantiasa saling berkoordinasi dan bekerjasama agar dapat mengaplikasikan setiap program kerjanya. Tentu saja hal tersebut dibutuhkan adanya *personal mastery* yang baik bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan kajian awal yang dilakukan pada Dinas Perhubungan kota Makassar diperoleh data dengan status Pendidikan yang beragam, yakni : 18 orang yang berpendidikan Magister (S2), 44 orang yang berpendidikan Sarjana (S1) dan 33 orang yang berpendidikan SLTA/SMK/SMA. Meskipun didukung oleh sejumlah (kuantitas) personil yang tergolong memadai, namun kenyataan secara kualitas banyak pegawai yang membutuhkan arahan dalam bekerja. Sehingga, hal ini berpotensi berdampak pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan. Fenomena yang didapatkan, pegawai dinas perhubungan dalam menjalankan tugasnya memiliki hubungan yang baik dalam bekerja tetapi lebih banyak menyerahkan tugasnya kepada tenaga honorer. Ini menunjukkan adanya keterkaitan dengan *self-awareness* (kesadaran diri) karena mereka sadar memiliki kemampuan namun kurang mengaplikasikannya.

Pegawai Dinas Perhubungan mereka terbuka dalam menerima informasi dan arahan dari atasannya tetapi cenderung sungkan dalam memberikan pendapat kepada atasannya dikarenakan mereka takut salah, ini menunjukkan keterkaitan antara variable *openness* (keterbukaan). Terkait dengan variable *flexibility and adaptability* (fleksibilitas dan adaptasi) pegawai dinas perhubungan cenderung mengulang program kerja mereka yang telah lalu, ini menunjukkan pegawai yang seperti ini kurang fleksibel dan beradaptasi dalam melihat kondisi yang ada. Pegawai dinas perhubungan yang hanya mengikuti arahan dari atasan saja kurang memiliki ide kreatif, contohnya yang mereka lakukan dilapangan dengan program kerja yang sama yaitu melakukan penertiban dengan menggembok atau mengempeskan ban kendaraan hanya seperti itu dari dulu hingga sekarang. Ini menunjukkan keterkaitan dengan variable *creative resourcefulness* (akal dan daya kreatif)

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah <i>self-awareness</i> (kesadaran diri) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?	1. Untuk menganalisis pengaruh <i>self-awareness</i> (kesadaran diri) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tahun 2021.
2. Apakah <i>openness</i> (keterbukaan) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?	2. Untuk menganalisis pengaruh <i>openness</i> (keterbukaan) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tahun 2021.
3. Apakah <i>flexibility and adaptability</i> (fleksibilitas dan adaptasi) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?	3. Untuk menganalisis pengaruh <i>flexibility and adaptability</i> (fleksibilitas dan adaptasi) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tahun 2021.
4. Apakah <i>creative resourcefulness</i> (akal dan daya kreatif) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?	4. Untuk menganalisis pengaruh <i>creative resourcefulness</i> (akal dan daya kreatif) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar tahun 2021.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu kantor. Armstrong mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu sesuatu yang berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam suatu organisasi (Armstrong, Taylor, Stephen, 2014). Lebih spesifik lagi Dessler menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan dengan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan (Dessler, 2011). Bila aktivitas sumber daya manusia dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen sumberdaya manusia. Kantor dan manusia merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Lebih lanjut lagi Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Mangkunegara (2015) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, Dessler (2011) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia (karyawan) dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Organisasi pembelajar (*Learning Organization*) adalah organisasi dimana orang terus-menerus memperluas kapasitas mereka untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola baru dan ekspansi pemikiran dikelola, kebebasan aspirasi, dan pembelajaran yang dilakukan terus-menerus. Untuk itu Peter Senge mengidentifikasi *Learning Organization* dalam 5 pilar yaitu: *System Thinking* (Berpikir Sistem), *Personal Mastery* (Penguasaan Diri), *Mental Models* (Model Mental), *Building Shared Vision* (Penjabaran Visi) dan *Team Learning* (Tim Belajar).

Personal Mastery merupakan salah satu pilar dari *Fifth Discipline* Peter Senge yang membentuk organisasi pembelajar. Peter Senge menjelaskan bahwa personal mastery (penguasaan diri) adalah seperangkat prinsip dan praktik khusus yang memungkinkan seseorang untuk belajar, menciptakan visi pribadi, dan memandang dunia secara objektif. Elemen penting pertama dari penguasaan pribadi adalah visi pribadi (Senge, 1990). Lebih lanjut Senge mengemukakan bahwa, personal mastery merupakan satu hal yang sangat penting dalam pembangunan sebuah organisasi yang mengembangkan potensi atau kapasitas seseorang dalam mewujudkan keinginannya dan menciptakan lingkungan organisasi yang memungkinkan mengembangkan seluruh stafnya menggapai cita-cita dan tujuan yang mereka pilih berdasarkan proses pembelajaran (Senge, 1990). *Personal Mastery* menunjukkan bahwa kekuatan sebuah organisasi tergantung pada kekuatan pribadi yang mendukung.

Peter Senge dalam *Global Learning Service* juga menjelaskan dimensi penguasaan diri yang harus dibudayakan untuk mendukung proses pengembangan mencapai *personal mastery* yaitu: *Self-Awareness* (Kesadaran Diri), *Openness* (Keterbukaan), *Flexibility and Adaptability* (Fleksibilitas dan Adaptasi) dan *Creative Resourcefulness* (Akal dan Daya Kreatif) (Senge, 1990).

Self-Awareness (Kesadaran Diri)

Self-awareness atau kesadaran diri merupakan dasar untuk personal mastery dan efektivitas dalam berhubungan dengan orang lain. *Self-awareness* dapat dijadikan kunci sebagai pemegang kendali untuk pengembangan personal dan profesional. Menurut Potter dan Perry kesadaran diri atau *self awareness* berkenaan dengan hubungan antara persepsi diri terhadap diri sendiri dengan

persepsi orang lain terhadap diri kita (Perry et al., 2013). Goleman mengungkapkan bahwa terdapat tiga komponen dalam self awareness, yaitu: *emotional self awareness* (pengaturan emosi), *accurate self-assessment* (penilaian diri), dan *self-confidence* (kepercayaan diri) (Goleman, 2000).

Openness (Keterbukaan)

Openness atau keterbukaan merupakan keterbukaan wawasan dan ide, siap menerima masukan dari luar, terbuka dengan berbagai informasi baru serta mau belajar sesuatu yang baru (Arianto, 2021). Peter Senge menjelaskan bahwa Merefleksikan keterbukaan dimulai dengan kemauan untuk menghadapi pemikiran diri keterbukaan mengakui kepastian yang pernah ada (Senge, 1990)

Flexibility and Adaptability (Fleksibilitas dan Adaptasi)

Perubahan dan/atau perkembangan dalam organisasi menuntut seseorang untuk mengikuti perubahan dan/atau perkembangan tersebut. Bennet mengemukakan Fleksibilitas dalam bekerja dianggap memiliki hubungan dengan perluasan deregulasi dalam kerja (Bennett, 1980). Dikatakan fleksibel apabila seseorang mempunyai keahlian untuk menjadi berbeda sejalan dengan apa yang dibutuhkan, ide ini menjadi gambaran keahlian untuk tetap dapat beroperasi meskipun berada dalam kondisi yang selalu berubah, baik saat perubahan dapat diprediksi ataupun sebaliknya. Sementara Adaptasi suatu proses Keseimbangan antara kegiatan organisme dan kegiatan lingkungannya, lingkungan dipandang sebagai suatu hal yang terus menerus mendorong organisme untuk menyesuaikan diri terhadap situasi realitas, dengan demikian secara timbal balik organisme secara konstan menghadapi lingkungannya sebagai suatu struktur yang merupakan bagian dari dirinya.

Creative Resourcefulness (Akal dan Daya Kreatif)

Teori Kreativitas Maslow dalam Munandar mengemukakan, kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran atau ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda). Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis) (Munandar, 2016). Peter Senge mengemukakan bahwa seseorang harus kreatif dan inovatif serta selalu menemukan hal baru dalam melakukan sesuatu. Selalu terbuka akan ide-ide dan pengalaman baru (Senge, 1990).

Kinerja Pegawai

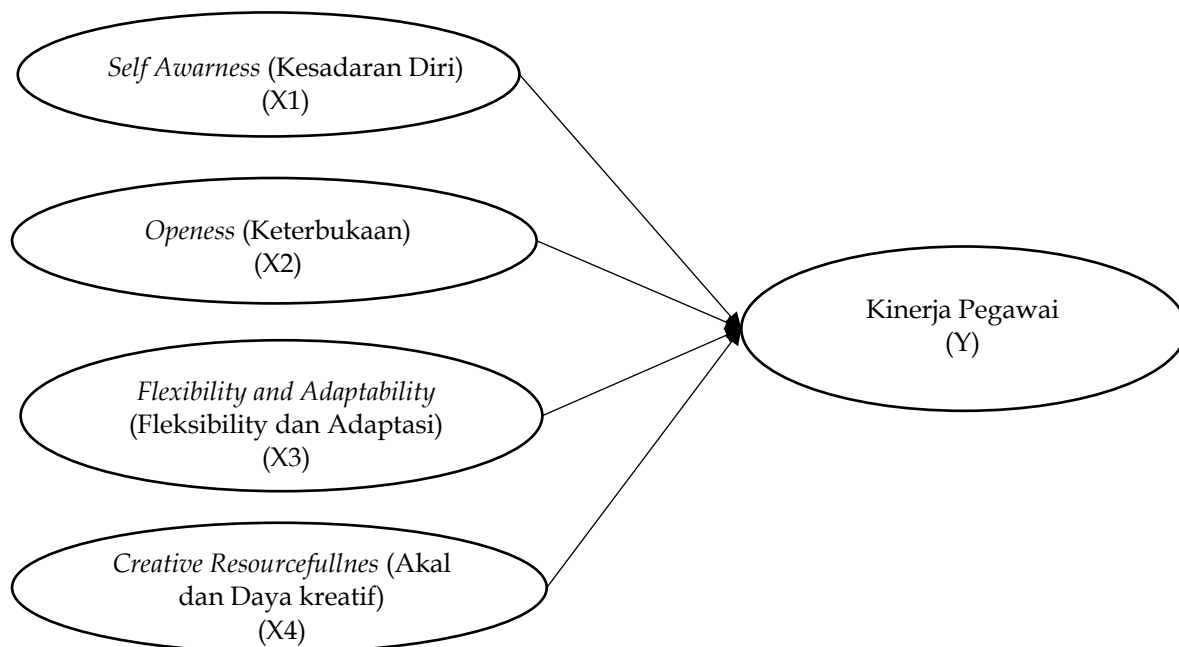
Robbins mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*) dan kesempatan (*Opportunity*) (Robbins, 2001). Ketiga fungsi ini saling berhubungan dan akan membentuk performance seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Makmur, 2017).

Menurut Bangun kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan dan mengungkapkan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, melalui lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan Kerjasama (Bangun, 2012). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah segala hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja adalah sebuah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam suatu organisasi, yang merupakan prestasi kerja yang dapat diukur, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian pribadi yang mempengaruhi tim atau organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Organisasi membutuhkan orang-orang yang dapat bekerja menghadapi tantangan di era persaingan yang semakin ketat. Perubahan yang terus terjadi mengharuskan suatu organisasi memperbaiki diri salah satunya yang menjadi factor penting adalah sumber daya manusia. Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi serta bertahan ditengah persaingan, SDM ditantang terus belajar untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan diharapkan memiliki personal mastery (penguasaan diri) yang baik.

Personal mastery penting bagi karyawan agar dapat mengembangkan kapasitasnya untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai tugas dan fungsinya. Peter senge mengungkapkan bahwa dimensi Personal Mastery terdiri dari kesadaran diri (self awareness) yang merupakan proses mengenal dan memahami diri sehingga mampu membuka diri dan berhubungan dengan orang lain serta menjadi kunci untuk bekerja secara personal dan professional. Keterbukaan (openness) merupakan pemikiran yang terbuka untuk menerima pemikiran atau ide baru dari orang lain, sehingga dapat berkembang dan dapat bekerja dengan baik. Dimensi fleksibilitas dan adaptasi, menuntut seseorang agar mempunyai sikap fleksibel dan pintar dalam beradaptasi sehingga mampu memandang perubahan sebagai kesempatan baru dalam bekerja. Dimensi daya kreatifitas, seseorang dituntut untuk inovatif, berpikir dengan cara yang baru, menemukan ide-ide dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyajikan kerangka dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variable dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka penelitian ini mengkaji personal mastery untuk mengetahui apakah masing-masing dimensi *personal mastery* akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penyelidikan didasarkan pada hipotesis berikut:

- H1: *Self-awarness* (kesadaran diri) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- H2: *Openness* (keterbukaan) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- H3: *Flexibility and adaptability* (fleksibilitas dan adaptasi) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- H4: *Creative resourcefulness* (akal dan daya kreatif) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini sebanyak 95 orang Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Makassar. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskripsi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui nilai mean. Uji kualitas data ini terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji regresi parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan uji Autokorelasi menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh self awarness, openness, flexibility and adaptability dan creative resourcefulness terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial menggunakan Uji-t untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1) Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.309	4	2.077	617.205	0.000 ^b
Residual	0.303	90	0.003		
Total	8.612	94			

Sumber: Data Diolah, 2021

Data pada tabel 18 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 617.205, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2.47. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $617.205 > 2.47$ yang berarti, variabel bebas berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel self awarness, openness, flexibility and adaptability dan creative resourcefulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.016	0.083		0.189	0.851
Self Awarness (Kesadaran Diri)	0.921	0.026	0.935	35.076	0.000
Openess (Keterbukaan)	-0.018	0.016	-0.027	-2.009	0.270
Flexibility and Adaptability (Fleksibilitas dan Adaptasi)	0.057	0.026	0.057	2.217	0.029
Creative Resourcefulness (Akal dan Daya kreatif)	0.043	0.020	0.054	2.107	0.038

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.016 + 0.921X_1 - 0.018X_2 + 0.057X_3 + 0.043X_4 + e$$

Besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh keempat variable independen relatif besar berpengaruh terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang dapat ditunjukkan melalui nilai indeks determinasi (R^2) = 0.965 atau 96.5% dan masih terdapat 3.5% Kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam keempat variabel penelitian ini. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.982 ^a	0.965	0.963	0.05801

Sumber: Data Diolah, 2021

b. Pembahasan

c.

1) Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa *self awareness* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hasil ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar 35,076, yang menunjukkan bahwa jika *Self Awareness* pegawai dapat ditingkatkan, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki pengaturan emosi dan penilaian diri yang baik berdasarkan jawaban yang diberikan, artinya para pegawai tersebut menyadari jika dalam melaksanakan tugas kesadaran diri sangatlah penting karena memberikan dampak positif pada pekerjaan. Begitupun dengan kepercayaan diri, didapatkan bahwa dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan diri, akan memberikan ruang dan peluang kesempatan untuk bekerja dengan baik. Meskipun tingkat *self awareness* setiap orang berbeda-beda, namun pegawai dinas perhubungan Kota Makassar menyadari jika bekerja dengan baik bukan karena sedang diawasi melainkan memiliki kesadaran diri untuk bekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Teori Humanistik Abraham Maslow dalam kajian Masbur mengemukakan bahwa *self awareness* adalah individu memahami dirinya, menyadari potensinya dan menyadari kekuatan maupun kelebihan dirinya karena setiap individu memiliki potensi *inner* yang memungkinkan untuk dioptimalkan (Masbur, 2015).

Kesadaran diri memiliki banyak fungsi terkait dengan pengaturan emosi, seseorang yang mempunyai *self awareness* yang baik dapat mengetahui kapan dan bagaimana mengekspresikan emosi sehingga hal tersebut dapat menjadi kontrol untuk setiap individu dalam menjalankan aktivitas dan tuntutan pekerjaan pada organisasi. Kesadaran diri juga merupakan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat (Safariani et al., 2021). Jika seorang pegawai mempunyai kesadaran diri atau *self awareness* yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik seperti halnya dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Teori Goleman (2000) menyatakan bahwa, kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat yang menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusannya sendiri. Selain itu kesadaran diri juga berarti menetapkan tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Jika seorang pegawai mempunyai kesadaran diri atau *self awareness* yang tinggi, maka akan bekerja dengan lebih baik dan bahkan cenderung sesuai dengan

standar yang ditetapkan organisasi, sehingga pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. *Self-awareness* (kesadaran diri) merupakan dasar untuk *personal mastery* dan efektivitas dalam berhubungan dengan orang lain. *Self-awareness* dapat dijadikan kunci sebagai pemegang kendali untuk pengembangan personal dan profesional. Senge (1990) Mengemukakan bahwa kesadaran diri adalah bagaimana mengenal emosi diri yang terkait dengan kapan, dimana, dan mengapa emosi bergejolak, mampu dalam memonitor perasaan sesuai situasi dan kondisi, serta memahami efeknya pada orang lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sastrawinata Pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan social terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self awareness atau kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Sastrawinata, 2011). Hasil Ini diperkuat pula oleh penelitian Triana Fitriastuti pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan perindustrian dan perdagangan kabupaten Kutai Timur yang menunjukkan kecerdasan emosional (kesadaran diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013).

Berdasarkan Analisa selama penelitian, dapat dimaknai bahwa dengan kesadaran diri yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar ini dapat membantu dalam meningkatkan pencapaian kerjanya, dikarenakan saat pegawai memiliki kesadaran diri yang baik dengan mudah dapat mengetahui kapan dan bagaimana mengekspresikan emosi sehingga hal tersebut dapat menjadi kontrol untuk setiap individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

2) Pengaruh *Openness* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Openness atau keterbukaan merupakan keterbukaan wawasan dan ide, siap menerima masukan dari luar, terbuka dengan berbagai informasi baru serta mau belajar sesuatu yang baru (Arianto, 2021). Senge (1990) menjelaskan bahwa Merefleksikan keterbukaan dimulai dengan kemauan untuk menghadapi pemikiran diri keterbukaan mengakui kepastian yang pernah ada. Seseorang yang memiliki sifat yang *openness* akan memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja sehingga sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari *Openness* terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,270 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $-2,009$. Hasil penelitian menunjukkan arah hubungan variabel *Openness* ini bersifat negatif dan tidak signifikan, artinya bahwa *openness* tidak meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Hasil yang diperoleh ini disebabkan karena jenis pekerjaan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Makassar secara umum telah memiliki cara-cara serta pedoman yang paten, sehingga tingkat keterbukaan pegawainya tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja. Seperti prosedur dan pedoman pelaksanaan pengaturan lalu lintas dalam kota, perizinan kendaraan berdasarkan jenis kendaraannya telah memiliki cara-cara serta aturannya tersendiri dan bersifat baku serta wajib dilaksanakan oleh setiap pegawai yang berwenang terhadap tugas tersebut sehingga tidak memerlukan lagi kritikan dan perubahan dari pegawai-pegawainya. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar tetap dapat bekerja maksimal menggunakan cara-cara yang lama dan lebih fokus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sudah biasa mereka lakukan tanpa perlu lagi membuat aturan baru yang justru dapat menghambat kinerja pegawai karena tentunya akan memerlukan waktu yang lama jika aturan lama akan diubah.

Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Poniarsih (2019) yang menunjukkan bahwa *openness* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wahyuprihati yang meneliti tentang pengaruh *Big Five Personality* dan *Hardines* terhadap kinerja pegawai Pusat Pembinaan Mental Markas Besar Tentara Nasional Indonesia di Jakarta Timur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel *Openness* memiliki arah hubungan yang negatif dalam persamaan regresi dan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh ini disebabkan karena militer bersifat orthodox dan adanya aturan yang jelas serta standar kinerja. *Openness* tidak tepat diterapkan dalam lingkungan yang bersifat otoriter, maksudnya adalah ketaatan pada peraturan dan perintah pimpinan sangat ditegaskan dalam dunia militer. Karena

adanya otoritas dalam dunia militer maka pegawai atau bawahan sedikit memiliki peluang untuk mengemukakan pendapat ataupun kritiknya (Wahyuprihati, 2011). Hasil penelitian yang sama juga diperoleh dari penelitian Nasyroh & Wikansari (2017) yang meneliti tentang Hubungan Kepribadian terhadap kinerja karyawan, dari penelitian ini diketahui bahwa *openness*, *estrovert*, dan *consciention* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Ini diperkuat pula oleh penelitian Syukur (2019) pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal yang menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

3) Pengaruh *Flexibility and Adaptability* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa *flexibility and adaptability* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hal ini dibuktikan pada hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 2,217. Peter Senge mengemukakan bahwa seseorang harus mempunyai sikap fleksibel dan pintar untuk beradaptasi, sehingga mampu memandang perubahan sebagai kesempatan baru (Senge, 1990).

Hasil yang didapatkan selama penelitian, *flexibility* pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar termasuk baik karena memiliki pola pikir yang tanggap, tidak menganggap kendala pekerjaan sebagai suatu tekanan dan dapat menjalankan tanggung jawab dari atasan. Begitupun dengan *adaptability*, pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas yang penuh dinamika karena lebih banyak berada dilapangan menghadapi permasalahan kerja yang tidak terduga, namun dapat menyesuaikan diri dan diselesaikan dengan baik. Karakteristik *flexibility* dan kemampuan adaptasi selalu diperhatikan oleh pegawai Dinas perhubungan karena pekerjaan yang menantang sehingga membutuhkan strategi dan prediksi yang tepat terhadap situasi yang berkembang.

Bennett (1980) mengemukakan Fleksibilitas dalam bekerja dianggap memiliki hubungan dengan perluasan deregulasi dalam kerja. Dikatakan fleksibel apabila seseorang mempunyai keahlian untuk menjadi berbeda sejalan dengan apa yang dibutuhkan, ide ini menjadi gambaran keahlian untuk tetap dapat beroperasi meskipun berada dalam kondisi yang selalu berubah, baik saat perubahan dapat diprediksi ataupun sebaliknya. Sementara Adaptasi suatu proses keseimbangan antara kegiatan organisme dan kegiatan lingkungannya, lingkungan dipandang sebagai suatu hal yang terus menerus mendorong organisme untuk menyesuaikan diri terhadap situasi realitas, dengan demikian secara timbal balik organisme secara konstan menghadapi lingkungannya sebagai suatu struktur yang merupakan bagian dari dirinya (Hardjanti & Rahadhini, 2013).

Fleksibilitas dan adaptasi sangat diperlukan dalam menjalankan kegiatan bekerja, begitupun pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam menjalankan pekerjaannya untuk menghadapi tuntutan dalam bekerja dengan menyesuaikan perilakunya baik kepada diri sendiri, orang lain dan situasi yang dihadapi. Untuk itu kemampuan beradaptasi dibutuhkan dalam menghadapi segala tuntutan perubahan yang terjadi sehingga dapat menyelesaikan berbagai persoalan masyarakat serta merespon perubahan yang terjadi dengan cepat (Gardjito, 2014). Sebagai seorang pegawai di Dinas Perhubungan tentunya harus memiliki sikap fleksibilitas yang tinggi di dalam dirinya dalam melayani masyarakat. Karena didalam memberikan pelayanan publik, seorang pegawai harus memiliki Sikap positif dan rasa hormat kepada orang lain, hal tersebut dapat diterapkan dengan memberikan perhatian melalui pelayanan yang ramah. Selain itu diperlukannya kemampuan beradaptasi dengan tuntutan yang ada untuk dapat menyelesaikan berbagai persoalan masyarakat dan memberikan respon terhadap suatu perubahan yang ada di lingkungan kerja sehingga tentunya ini akan menunjukkan kinerjanya yang efektif di dalam iklim organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan hasil yang didapatkan selama penelitian, *flexibility* pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar termasuk baik karena memiliki pola pikir yang tanggap, tidak menganggap kendala pekerjaan sebagai suatu tekanan dan dapat menjalankan tanggung jawab dari atasan. Begitupun dengan *adaptability*, pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas yang penuh dinamika karena lebih banyak berada dilapangan

menghadapi permasalahan kerja yang tidak terduga, namun dapat menyesuaikan diri dan diselesaikan dengan baik. Karakteristik *flexibility* dan kemampuan adaptasi selalu diperhatikan oleh pegawai Dinas perhubungan karena pekerjaan yang menantang sehingga membutuhkan strategi dan prediksi yang tepat terhadap situasi yang berkembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hiariey (2018) pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi terhadap kinerja karyawan (studi terhadap paramedic keperawatan RSUD Dr. M. Haulussy Ambon). Sebanyak 81 karyawan paamedis yang telah bekerja lebih dari 2 tahun di RSUD sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexibility and adaptability* atau fleksibilitas dan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis. Hasil Ini diperkuat pula oleh penelitian Findriyani & Parmin (2021) Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Helmy (2017) membuktikan bahwa kemampuan adaptasi berpengaruh positif terhadap kinerja medical representative. Serta penelitian Rohadi & Haryono (2016) membuktikan bahwa kemampuan adaptasi dengan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Senge (1990) mengemukakan bahwa seseorang harus mempunyai sikap fleksibel dan pintar untuk beradaptasi, sehingga mampu memandang perubahan sebagai kesempatan baru. Beradaptasi dapat didefinisikan bahwa seorang karyawan mampu untuk beradaptasi pada peran yang beragam dan dia juga mampu menunjukkan kinerjanya yang efektif di dalam iklim organisasi (Djula, 2021).

4) Pengaruh *Creative Resourcefulness* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa *creative resourcefulness* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Kota Makassar berdasarkan kenyataan yang ditemukan di tempat penelitian. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai signifikans yang diperoleh sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai *t* hitung sebesar 2,107. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai dalam lingkup Dinas perhubungan Kota Makassar mempunyai kemampuan berpikir secara kreatif baik dalam bekerja tim maupun individu. Mereka dilatih dan dituntut untuk dapat berpikir kreatif agar ketika ada masalah dapat terselesaikan dengan baik dan tidak terulang lagi. Melalui proses kreatif, diharapkan menjadi kebiasaan bahkan menjadi suatu kompetensi untuk menemukan solusi yang menguntungkan instansi dinas perhubungan. Berdasarkan pengalaman para pegawai tersebut, kreatif bukan hanya saat berada dilapangan saja tetapi juga saat berhadapan dengan teknologi yang dibutuhkan Dinas Perhubungan Kota Makassar. Teori Kreativitas **Maslow dalam** Munandar (2012) mengemukakan, kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran atau ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda). Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Creative resourcefulness untuk pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat, *creative resoucesfullness* disini juga merupakan penyatuan dari berbagai bidang pengalaman untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik untuk melakukan kegiatan dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang bagus pula (Dama & Ogi, 2018).

Peter Senge mengemukakan bahwa seseorang harus kreatif dan inovatif serta selalu menemukan hal baru dalam melakukan sesuatu (Senge, 1990). *Creative resourcefulness* untuk pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat, *creative resoucesfullness* disini juga merupakan penyatuan dari berbagai bidang pengalaman untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik untuk melakukan kegiatan dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang bagus pula.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dama dan Imelda pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK. Manado (Dama & Ogi, 2018). Hasil Ini diperkuat pula oleh penelitian Mahardika dan Bayu pengaruh kreativitas, inovasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus studio desain di Bandung) (Putra & Bayu, 2017).

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa *Self Awareness, Adaptability and Flexibility*, dan *Creative resoucesfullness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa keberadaan setiap variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun variabel *Openness* dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan visi dan misi dinas perhubungan kota Makassar yaitu terwujudnya pelayanan transportasi perkotaan yang terpadu, handal dan nyaman. Peningkatan pelayanan pada dinas perhubungan Kota Makassar tentu sangat dipengaruhi oleh *personal mastery* tiap pegawai di dalamnya. Bentuk pelayanan prima akan terwujud jika *self awareness* tiap pegawai itu baik. Profesionalisme pegawai akan terbentuk jika pegawai memiliki *personal mastery* yang baik. Hal ini juga akan berimplikasi pada pemberian pelayanan terpadu, handal, dan nyaman. *Adaptability dan Flexibility* yang ada dalam diri pegawai sebagai bagian dari komponen *Personal Mastery* akan mengarahkan pegawai pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan dalam merespon tiap permasalahan yang ada secara kreatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Sementara keterbukaan tidak terlalu menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sebab aturan pelayanan dan sistem transportasi pedomannya telah disusun secara baku bertujuan untuk mewujudkan system transportasi perkotaan yang handal dan peran pegawai adalah mewujudkan dan menjalankan pedoman serta aturan tersebut secara profesional dan kreatif. Peningkatan pelayanan jasa perhubungan yang terpadu dan nyaman dalam mewujudkan suasana tertib, lancar, aman, dan selamat sangat dipengaruhi oleh komponen *Creative Resourcefulness* yang ada dalam diri pegawai. Sehingga dengan memperhatikan komponen *personal mastery* agar senantiasa bertumbuh dalam diri tiap pegawai, maka akan mampu menunjang terwujudnya visi dan misi yang telah dirumuskan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Self-Awareness (Kesadaran diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar diukur berdasarkan indikator pengaturan emosi, penilaian diri, dan kepercayaan diri dalam bekerja.
2. Openness (Keterbukaan) memiliki arah hubungan yang negative dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar berdasarkan indicator pengukuran mampu menerima masukan dan menerima perubahan.
3. Flexibility and Adaptability (Fleksibilitas dan Adaptasi) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar diukur berdasarkan indicator fleksibel dan adaptif.
4. Creative Resourcefulness (Akad dan Daya Kreatif) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar diukur berdasarkan indicator kreatif dan Inovatif.

6. Saran

Adapun saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah mengkaji pengaruh self-awareness, openness, flexibility and Adaptability, dan creative resourcefulness terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis berharap penelitian-penelitian selanjutnya mampu mengembangkan dan melakukan penyempurnaan dengan tetap merujuk pada hasil-hasil penelitian yang sudah ada.

2. Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan maupun pertimbangan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka peningkatan kinerja pegawai secara maksimal dan berkelanjutan.
3. Penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan dalam memperhatikan faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yang kajiannya dapat dikembangkan ke responden dari perusahaan atau organisasi lainnya, sehingga penelitian ini dapat berkontribusi dalam khasanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen.

Daftar Pustaka

- Arianto, A. (2021). *PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN HARUAI*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Assaad, A. I., Mursyid, M., & Setyaningsih, S. (2021). Judge's Legal Analysis of Murder Offices. *Golden Ratio of Law and Social Policy Review*, 1(1), 01-06.
- Armstrong, Taylor, Stephen, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice, 13th edition*. Kogan Page. <http://www.books24x7.com/marc.asp?bookid=65150>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bennett, J. W. (1980). Human ecology as human behavior. In *Environment and Culture* (pp. 243-277). Springer.
- Che Rose, R., Sri Ramalu, S., Uli, J., & Samy, N. K. (2010). Expatriate Performance in Overseas Assignments: The Role of Big Five Personality. *Asian Social Science*, 6(9), 104-113. <https://doi.org/10.5539/ass.v6n9p104>
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41-50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18759>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Indeks.
- Djula, W. A. (2021). Pengaruh the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 785-794.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 3(4), 798-816. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/944>
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Goleman, D. (2000). *Kecerdasan emosional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardjanti, T. B., & Rahadhini, M. D.-. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 5(2 SE-). <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/596>
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Helmy, I. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Adaptasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Medical Representative Di Purwokerto. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i2.103>
- Hiariey, H. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 108-121. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/760>
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Makmur, M. A. (2017). *The Implementation Of Learning Organization On Organization Bureau And Secretariat Administration Of West Sulawesi Province*. Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Bandung: Remaja Rosdakarya*

(Duabelas).

- Masbur, M. (2015). Internalisasi Nilai-Nilai Pendidikan Perspektif Abraham Maslow (1908-1970) (Analisis Filosofis). *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.22373/je.v1i1.316>
- Mathis, R., & Jackson, W. (2006). Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). In *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Munandar, U. (2012). Pengembangan kreativitas pada anak berbakat. In *Jakarta PT. Rineka Cipta*.
- Munandar, U. (2016). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Rineka cipta.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Perry, A. G., Potter, P. A., & Ostendorf, W. (2013). *Clinical nursing skills and techniques*. Elsevier Health Sciences.
- Poniarsih, N. (2019). Pengaruh Teori the Big Five-Personality Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Diy. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i3.1372>
- Putra, W. P., & Bayu, K. (2017). Pengaruh Kreatifitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung). *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 12. <http://jimmm.mm.pasca.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-kreativitas.33/1.pdf>
- Permatasari, N., Ashari, F. R., & Ismail, N. (2021). Contribution of perceived social support (peer, family, and teacher) to academic resilience during COVID-19. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 1(1), 01-12.
- Robbins, S. P. (2001). Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi (Edisi ke-8). In *Jakarta: PT Prehallindo*.
- Rohadi, T. T., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dengan Lingkungan, Perilaku Masyarakat Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Yang Berdampak Pada Kinerja Pemetik Teh (Studi kasus di Perkebunan Teh Medini Kabupaten Kendal). *Journal Of Management*, 2(2).
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Safariani, D., Sibagariang, D. S., Wahyuni, S. S., & Dalimunthe, R. (2021). *The Role of Self Awareness on Employee Performance*. 2008, 663-666.
- Sastrawinata, H. (2011). Pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja auditor pada kap di kota Palembang. *Sosialita*, 1(2).
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline : the art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Syukur, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 90-99.
- Wahyuprihati, A. (2011). Pengaruh Big Five Personality Dan Hardiness Pada Kinerja Pegawai Di Pusat Pembinaan Mental Markas Besar Tentara Nasional Indonesia Cilangkap Jakarta Timur. In *Skripsi*. UNS (Sebelas Maret University).