YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.4858

PENGARUH PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP PUBLIC SERVICE MOTIVATION PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI DISDUKCAPIL KOTA PADANG

The Influence of Proactive Personality on Public Service Motivation in State Civil Apparatus in Disdukcapil City of Padang

Miftahur Raihan Ersya & Mardianto
Universitas Negeri Padang
miftahurraihanersya7@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 31, 2024	Jan 14, 2025	Jan 27, 2025	Feb 1, 2025

Abstract

Public services in Indonesia are still unsatisfactory. Based on the annual report of Ombudsman RI in 2023, it was reported that the number of public complaints received by Ombudsman RI was 7,392 cases. This public report is higher than previous years. Public services in Indonesia are carried out by the state civil apparatus. Individual factors in the state civil apparatus have an important role in predicting the performance of government organizations. One of these individual factors is public service motivation. This research focuses on assessing the influence of proactive personality on public service motivation in state civil apparatus in Disdukcapil Padang City. This type of research is quantitative with a survey. The sample was 41 state civil apparatus. Sampling applied saturated sampling technique. Data were collected using a public service motivation scale developed based on the aspects described by Perry and a proactive personality scale compiled by Seibert based on Bateman and Crant's

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

theory. Data were processed using simple linear regression test. The results showed that proactive personality has a significant effect on public service motivation with an influence coefficient of 22.1% and the remaining 77.9% is influenced by other variables not examined in this research. Research on public service motivation and proactive personality is important to be the basis for developing better management strategies, including recruitment, training and employee development in public organizations.

Keywords: Public Service, Public Service Motivation, Proactive Personality, State Civil Apparatus

Abstrak: Pelayanan publik di Indonesia masih belum memuaskan. Berdasarkan laporan tahunan Ombudsman RI tahun 2023, dilaporkan bahwa jumlah pengaduan masyarakat yang diterima oleh Ombudsman RI sebanyak 7.392 kasus. Laporan masyarakat ini lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya. Pelayanan publik di Indonesia dilakukan oleh aparatur sipil negara. Faktor-faktor individu pada aparatur sipil negara memiliki peran penting dalam memprediksi kinerja organisasi pemerintahan. Salah satu faktor individu tersebut adalah public service motivation. Penelitian ini berfokus untuk menilai pengaruh proactive personality terhadap public service motivation pada aparatur sipil negara di Disdukcapil Kota Padang. Jenis penelitian kuantitatif dengan survei. Sampel sebanyak 41 orang aparatur sipil negara. Pengambilan sampel menerapkan teknik sampling jenuh. Data diambil menggunakan skala public service motivation yang dikembangkan berlandaskan aspek-aspek yang dijelaskan oleh Perry dan skala proactive personality yang disusun oleh Seibert berdasarkan teori Bateman dan Crant. Data diolah memakai uji regresi linear sederhana. Hasil riset menunjukkan bahwa proactive personality berpengaruh signifikan terhadap public service motivation dengan koefisiensi pengaruh sebesar 22,1% dan 77,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Riset mengenai public service motivation dan proactive personality penting untuk menjadi landasan pengembangan strategi manajemen yang lebih baik, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pegawai pada organisasi publik.

Kata Kunci: Pelayanan Publik, Motivasi Pelayanan Publik, Kepribadian Proaktif, Aparatur Sipil

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah faktor utama penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia. ASN memiliki peran kunci dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintahan, termasuk melayani masyarakat. Mutu pelayanan yang diberikan oleh ASN sangat berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat, kinerja pemerintah, dan pencapaian tujuan pembangunan nasional. ASN bertugas menjadi pelayan publik di pemerintahan pusat maupun daerah. Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dalam Pasal 1 ayat 5 yaitu "pelaksana pelayanan publik yang selanjutnya disebut pelaksana adalah pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja

di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik".

Pelayanan publik di Indonesia masih belum memuaskan. Berdasarkan laporan Ombudsman RI 2023 dengan tema "Perkuat kerja sama perluas pengawasan pelayanan publik" dilaporkan bahwa jumlah pengaduan masyarakat yang diterima oleh Ombudsman RI sebanyak 7.392 kasus. Laporan masyarakat ini lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya seperti pada tahun 2021 terdapat laporan sebanyak 7.186 dan pada tahun 2022 sebanyak 6.767 kasus. Hal ini menunjukkan belum ada komitmen yang kuat dari pemerintah dalam memperbaiki pelayanan publik.

Penyelenggara pelayanan publik di Indonesia dilakukan oleh institusi negara, korporasi dan lembaga independen. Terdapat banyak instansi pemerintahan di Indonesia". Salah satu instansi pemerintahan yang berperan langsung dalam pelayanan publik adalah dinas kependudukan dan pencatatan sipil atau disdukcapil. Disdukcapil Kota Padang merupakan instansi daerah yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat pada bidang administrasi penduduk. Disdukcapil Kota Padang melayani masyarakat dalam pembuatan akta kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian dan pengakuan anak.

Disdukcapil Kota Padang dalam bertugas sebagai instansi pemerintah pada bidang pelayanan publik tidak lepas dari peran manusia di dalamnya. Sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan dari sebuah organisasi (Amelia et al., 2022). Pada organisasi, manusia memiliki peran selaku perencana, pelaku, serta kunci terlaksananya visi dan misi organisasi (Samsuni, 2017). Menurut Kim faktor-faktor individu penting dalam memprediksi kinerja organisasi pemerintahan, salah satu faktor penting tersebut adalah public service motivation (Hakim & Hamid, 2021).

Menurut Perry dan Wise PSM dapat dipahami sebagai kecenderungan individu dalam merespon motif-motif terutama dalam lembaga atau organisasi publik (Sihalolo et al., 2022). Menurut Vandenabeele mendefinisikan PSM sebagai keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang melebihi kepentingan pribadi dan mendahulukan kepentingan organisasi, berhubungan dengan kepentingan yang lebih luas serta mendorong individu agar bereaksi saat dibutuhkan (Hikmah & Hayati, 2024). PSM mulanya dipelajari berdasarkan tipologi dari motif yang berkaitan dengan pelayanan publik. Perry dan Wise membagi tipologi dari motif pelayanan publik tersebut meliputi motif rasional, norma dan afektif (Hakim & Hamid, 2021). Perry kemudian mengembangkan skala pengukuran PSM dengan mereduksi tipologi dari motif

secara empiris menjadi empat aspek yaitu ketertarikan terhadap kebijakan publik, komitmen terhadap kepentingan publik, belas kasih/kasih sayang, dan pengorbanan diri (Anwar et al., 2018)

Beberapa tahun terakhir, diperoleh hasil kajian empiris yang membuktikan PSM memiliki hubungan dengan variable-variabel lain dalam organisasi publik. Alasan utama ketertarikan terhadap PSM karena PSM mempunyai potensi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui tingkat kepuasan pegawai, komitmen, perilaku kewarganegaraan, keterlibatan kerja, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi (Homberg et al., 2015; Liu & Perry, 2016; Perry & Vandenabeele, 2015). Para peneliti juga melihat hubungan PSM dengan tugas sipil dan komitmen melayani publik serta perilaku sukarela yang dimiliki pegawai negeri (Homberg et al., 2019). Sikap dan perilaku yang baik berasal dari pegawai dengan PSM yang tinggi akan meningkatkan kinerja dalam pelayanan publik dan kepuasan masyarakat (Ferdousipour, 2016) PSM juga meningkatkan perilaku altruistik misalnya bekerja secara sukarela (Zubair et al., 2021). Namun apabila PSM menurun, sebagai konsekuensinya dapat memperkuat siklus hilangnya tuntutan dan kelelahan kerja serta melemahkan siklus perolehan sumber daya dan keterlibatan kerja (Bakker, 2015). Oleh karena itu perkembangan studi mengenai PSM menjadi penting pada organisasi publik.

PSM sangat penting bagi organisasi publik sehingga perlu untuk diketahui apa saja yang faktor yang membentuknya. Menurut Perry faktor yang membentuk PSM dapat digolongkan menjadi lima yaitu sosialisasi keluarga, sosialisasi agama, profesionalisme, ideologi politik, korelasi atau karakteristik demografi. Selanjutnya penelitian empiris yang dilakukan Liu et al (2018) mendalami faktor yang membentuk PSM salah satunya proactive personality.

Crant mendefinisikan proactive personality sebagai tendensi individu untuk menentukan inisiatif yang berasal dari diri sendiri yang dilakukan dengan aktif mengidentifikasi peluang dan mempengaruhi lingkungan (Lailla et al., 2024). Individu dengan kepribadian proaktif cenderung memulai dan mempertahankan perilaku yang menyesuaikan lingkungan sekitar, sedangkan individu yang memiliki kepribadian kurang proaktif cenderung mengambil lebih banyak pendekatan reaktif dan pasif (Setiawan, 2024). Individu yang proaktif cenderung aktif mencari untuk lebih banyak peluang untuk memperbaiki keadaan dan memanipulasi lingkungan untuk menyelesaikan tujuan mereka. Misalnya, pegawai yang proaktif bersedia untuk secara aktif membantu organisasi mereka dan terlibat dalam kegiatan yang melampaui

tanggung jawab resmi. Pegawai dengan kepribadian proaktif lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif untuk berkontribusi dalam organisasi (Rizkiani & Sawitri, 2015).

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh proactive personality terhadap public service motivation pada aparatur sipil negara di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat logis dan ilmiah, dirancang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, data yang diolah bersifat kuantitatif atau statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang ditentukan (Syahroni, 2022). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh ASN di Disdukcapil Kota Padang dengan jumlah 41 orang. Pada penelitian ini sampel dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh menurut Sugiyono adalah strategi menentukan sampel dengan ketentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel(Pratama & Wardani, 2018). Sampel penelitian sama besar dengan populasi yaitu 41 orang ASN. Penelitian ini memakai strategi pengumpulan data melalui kuesioner. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala likert. Pilihan jawaban yang dipakai dalam skala penelitian sangat tidak sesuai (STS) hingga sangat sesuai (SS) yang berada pada rentang 1-7. Kusioner disebarkan 17 Januari 2025 sampai dengan 22 Januari 2025.

Peneliti menggunakan public service motivation scale yang disusun oleh Nelga & Rinaldi (2023). Nelga & Rinaldi (2023) menyusun alat ukur PSM berdasarkan teori dari skala Perry ini tersusun atas 4 aspek yaitu ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, komitmen pada kepentingan publik, rasa keharuan atau belas kasih dan pengorbanan diri. Berdasarkan 4 aspek tersebut diperoleh 16 item pernyataan. Penelitian ini memakai proactive personality scale short version yang dikembangkan oleh Seibert. Seribert menyusun alat ukur berdasarkan teori dan skala Bateman dan Crant yang terdiri 17-item lalu memilih 10 item dengan factor loading rata-rata tertinggi. Proactive personality scale short version yang dikembangkan oleh Seibert telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Masiroh (2019). Skala ini merupakan unidimensional scale yang terdiri dari 10 item.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji coba untuk melihat kelayakannya. Uji kelayakan dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan daya

diskriminasi aitem. Pengujian validitas konstruksi terhadap skala public service motivation dan skala proactive personality dilakukan oleh ahli. Expert judgement dilakukan oleh dosen psikologi yaitu Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si. Berdasarkan hasil expert judgement diperoleh bahwa semua butir aitem valid. Oleh karena itu, skala public service motivation yang berjumlah 16 aitem dan proactive personality yang berjumlah 10 aitem dikatakan valid.

Skala public service motivation dan proactive personality telah dilakukan uji reliabilitas menggunakan teknik alpha cronbach diperoleh hasil dari tiap instrumen > 0,07 yaitu sebesar 0,082 untuk skala public service motivation dan 0,0815 untuk skala proactive personality. Sehingga instrumen dikatakan reliabel. Pada skala public service motivation tiap aitem pada skala berdasarkan try out yang sudah dilakukan berada pada (>) 0,30. Oleh karena itu, skala public service motivation yang berjumlah 16 aitem memenuhi kriteria uji daya diskriminasi aitem. Pada skala proactive personality tiap aitem pada skala berdasarkan try out yang sudah dilakukan berada pada (>) 0,30. Oleh karena itu, skala public service motivation yang berjumlah 10 aitem memenuhi kriteria uji daya diskriminasi aitem. Kemudian instrumen yang layak digunakan untuk dilakukan uji hipotesis yaitu uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh dari proactive personality terhadap public service motivation. Uji dilakuakn dengan bantuan SPSS.

HASIL

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh proactive personality terhadap public service motivation pada ASN di Disdukcapil Kota Padang. Deskripsi data penelitian dibuat agar membantu peneliti untuk menjelaskan dinamika yang terjadi dalam penelitian. Deskripsi data berisi tabulasi rerata hipotetik dan rerata empirik yang diperoleh dari skala penelitian public service motivation yang berjumlah 16 aitem dan skala proactive personality yang berjumlah 10 aitem.. Setiap subjek diminta mengisi kuesioner skala proactive personality dan public service motivation yang diberikan.

Table 1. Kategorisasi Usia Responden

Deskripsi Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	7	17%
31 – 40 Tahun	11	27%
41 – 50 Tahun	11	27%

> 50 Tahun	12	29%
Jumlah	**41**	**100%**

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat rentang umur responden ASN dari usia 21 hingga 50 tahun lebih. Usia pada rentang 21 hingga 30 tahun berjumlah 7 orang (17%). Usia rentang 31 hingga 40 tahun berjumlah 11 orang (27%). Usia pada rentang 41 hingga 50 tahun berjumlah 11 orang (27%). Usia 50 tahun lebih berjumlah 12 orang (29%).

Table 2. Rerata Hipotetik dan Empirik Public service motivation dan Proactive personality

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Public service motivation	16	112	64	16	56	91	**73,5**	5,83
Proactive personality	10	70	40	10	32	57	**44,5**	4,16

Tabel 2 menunjukkan bahwa rerata skor empirik public service motivation sebesar 73,5, sedangkan rerata skor hipotetik yang diperoleh dari skala pengukuran sebesar 64. Rerata skor empirik proactive personality sebesar 44,5, sedangkan rerata skor hipotetik yang diperoleh dari skala pengukuran sebesar 40. Berdasarkan skor hipotetik dan empirik pada tabel, dapat dipahami bahwa ASN di Disdukcapil Kota Padang memiliki keadaan public service motivation dan proactive personality yang tinggi berada di atas rerata hipotetik yang menjadi dugaan awal peneliti.

Table 3. Kategorisasi Skala Public Service Motivation

Skor	Kategorisasi	F	(%)
X > 88	Sangat Tinggi	3	7%
72 < X ≤ 88	Tinggi	17	42%
56 < X ≤ 72	**Sedang**	**20**	**49%**
40 < X ≤ 56	Rendah	1	2%
X < 40	Sangat rendah	0	0%
Jumlah		**41**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.5, diperoleh gambaran hasil skor public service motivation ASN di Disdukcapil Kota Padang berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Terdapat 20 orang ASN berada pada kategori sedang dengan persentase 49% dari total ASN. Selanjutnya, ASN yang berada pada kategori tinggi berjumlah 17 orang (42%). Pada kategori sangat tinggi terdapat 3 orang (7%). Pada kategori rendah terdapat 1 ASN (2%). Tidak ada ASN yang berada pada kategori sangat rendah.

Table 4. Kategorisasi Skala Proactive Personality

Skor	Kategorisasi	F	(%)
X > 55	Sangat Tinggi	4	10%
45 < X < 55	Tinggi	14	34%
35 < X < 45	**Sedang**	**21**	**51%**
25 < X < 35	Rendah	2	5%
X < 25	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		**41**	**100%**

Berdasarkan tabel 4 dapat dipahami bahwa skor proactive personality berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah 21 orang (51%) lalu diikuti dengan kategori tinggi dengan jumlah 14 orang (34%). Selanjutnya kategorisasi sangat tinggi dengan jumlah 4 orang (10%). Pada kategori rendah dengan jumlah 2 orang (5%). Tidak ada responden pada kategorisasi sangat rendah.

Data dilakukan uji kelayakan sebelum uji hipotesis melalui uji normalitas untuk melihat sebaran data dan uji linearitas untuk melihat apakah data memilki hubungan linear atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0.200 > 0.05. Berdasarkan nilai tersebut data yang diuji terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS didapatkan nilai deviation from linearity sebesar 0.802 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut data yang diuji mempunyai hubungan yang linear. Data memenuhi syarat maka dilakukan uji hipotesis berupa uji regresi linear sederhana.

Pada penelitian ini uji hipotesis memakai uji regresi linear sederhana. Tujuan menggunakan uji regresi linear sederhana adalah untuk melihat besaran perubahan variabel terikat apabila variabel bebas ditingkatkan atau dimanipulasi (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, uji regresi linear sederhana dilakukan dengan tujuan melihat bagaimana pengaruh proactive personality (variabel bebas) terhadap public service motivation (variabel terikat) menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji sebagai berikut.

Table 5. Uji Hipotesis

Variabel	**R**	**R Square**	**F**	**Sig.**
Proactive personality terhadap public service motivation	0.470	0.221	11.071	0.002

Berdasarkan table 5 hasil uji regresi diperoleh nilai F sebesar 11.071. Uji regresi dikatakan signifikan apabila nilai Fhitung > Ftabel. Ftabel pada penelitian ini diketahui memiliki nilai sebesar 4.08 pada signifikansi 5%. Oleh karena itu, diperoleh bahwa uji regresi dikatakan signifikan dengan Fhitung > Ftabel (11.071 > 4.08). Selain itu uji signifikan tidaknya uji regresi juga bisa dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada tabel di atas. Apabila nilai Sig. < 0.05 maka uji regresi dikatakan signifikan. Pada penelitian yang dilakukan nilai signifikansi didapatkan sebesar 0,002 yang berarti (0,002 < 0,05). Oleh karena itu, hipotesis 0 (H0) ditolak dan H1 atau H alternatif (Ha) diterima. Terdapat pengaruh proactive personality terhadap public service motivation pada ASN di DisdukcapilKota Padang.

Besaran kontribusi dapat dipahami melalui tabel di atas dengan melihat nilai R square. Besarn nilai kontribusi (R square) variabel proactive personality terhadap public service motivation sebesar 0.221 (22,1%). Nilai ini menjelaskan bahwa variabel proactive personality berpengaruh terhadap public service motivation pada ASN sebesar 22,1% dan 77,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 6. Persamaan Regresi

Model	**Unstandardized Coefficients**	
	B	**Sig**
(constant)	44.490	0.001
Proactive personality	0.609	0.002

Berdasarkan tabel 6 persamaan regresi diperoleh nilai constant (a) sebesar 44.490. dan nilai Proactive personality (b/koefisien regresi) sebesar 0.609. Persamaan regresi pada penelitian ini dapat ditulis (Y = a + b.X). Persamaan ini berarti (Y = 44.490 + 0.609.X) yang dapat diterjemahkan bahwa nilai konsistensi variabel public service motivation sebesar 44.490 atau tanpa adanya pengaruh variabel bebas (X) proactive personality, memiliki nilai 44.490. Koefisiensi regresi X sebesar 0.609 dapat diterjemahkan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai proactive personality, maka public service motivation akan bertambah sebesar 0.609. Koefisiensi regresi bernilai positif sehingga dapat diterjemahkan bahwa apabila proactive personality naik maka public service motivation akan ikut naik juga.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran dari dua variabel yaitu, variabel proactive personality dan public service motivation serta besaran pengaruh dari proactive personality terhadap public service motivation pada Aparatur Sipil Negara di Disdukcapil Kota Padang. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan proactive personality terhadap public service motivation pada ASN di Disdukcapil Kota Padang. Penelitian ini juga memaparkan arah hubungan dua variabel yang diteliti yaitu berarah positif. Hal ini dapat diartikan apabila variabel proactive personality meningkat maka variabel public service motivation juga akan meningkat.

Berdasarkan kategorisasi public service motivation pada ASN di Disdukcapil Kota Padang berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hal ini menggambarkan dalam bekerja khususnya sebagai pelayan masyarakat, ASN di Disdukcapil Kota Padang cukup baik. Idealnya dalam pelayanan publik seorang ASN harus memiliki PSM yang tinggi. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Liu & Perry, 2016) bahwa PSM memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja. Selain itu PSM yang tinggi juga mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan masyarakat (Ferdousipour, 2016). Namun apabila PSM menurun, sebagai konsekuensinya dapat memperkuat siklus hilangnya tuntutan dan kelelahan kerja serta melemahkan siklus perolehan sumber daya dan keterlibatan kerja (Bakker, 2015)

Seorang ASN yang memiliki ketertarikan terhadap kebijakan publik mempunyai perspektif yang positif pada tahapan pembuatan kebijakan publik oleh pemerintah, mempunyai minat pada kehidupan politisi, dan mempunyai minat pada tahapan pembuatan kebijakan yang jujur dan transparan serta memihak kepada masyarakat. ASN yang memiliki komitmen terhadap kepentingan publik mempunyai minat pada peristiwa yang terjadi di lingkungannya, memiliki peran serta pada lingkungan tanpa memikirkan diri sendiri, mempunyai pemahaman akan pentingnya makna pelayanan publik, mendahulukan pentingnya pelayanan publik daripada kepentingan pribadi serta memiliki pemahaman bahwa pelayanan publik merupakan kewajiban negara. Selanjutnya ASN yang mempunyai belas kasih/kasih sayang menunjukkan empati kepada orang-orang yang bernasib malang, mempunyai minat pada program sosial, serta perasaan sedih saat mengetahui orang lain dalam masalah. Pada aspek terakhir, ASN yang mempunyai pengorbanan diri merasa senang saat menempatkan kepentingan masyarakat lebih tinggi dari kepentingan pribadi, mempunyai pemikiran bahwa penting untuk

melakukan sesuatu untuk masyarakat daripada apa yang masyarakat berikan, dan siap berkorban demi kepentingan masyarakat luas.

Tinggi rendahnya PSM dapat dijelaskan berdasarkan faktor-faktor pembentuknya. Menurut Perry faktor yang membentuk PSM dapat digolongkan menjadi lima yaitu: 1) sosialisasi dalam keluarga, 2) sosialisasi agama,3) profesionalisme, 4) ideologi politik, 5) korelasi atau karakteristik demografi. Selanjutnya penelitian empiris yang dilakukan (Liu et al (2018) mendalami faktor yang membentuk PSM salah satunya proactive personality.

Berdasarkan kategorisasi proactive personality pada ASN di Disdukcapil Kota Padang berada pada kategori sedang cenderung tinggi. ASN dengan proactive personality kategori sedang memiliki kecenderungan untuk tidak terlalu aktif menemukan peluang di tempat kerja. ASN dengan proactive personality yang sedang jarang mencari cara baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan bersikap reaktif daripada aktif di tempat kerjanya. Berbeda dengan kategori sedang, ASN dengan proactive personality yang tinggi memiliki kecenderungan untuk selalu mencari cara terbaik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, memperbaiki sesuatu yang dianggap tidak baik serta berani menyampaikan ide-ide dan gagasannya. Hal ini dijelaskan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Li et al (2015) memaparkan bahwa individu dengan proactive personality memandang diri mereka sebagai pelopor perubahan konstruktif di tempat kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Sun et al. (2021) menjelaskan bahwa pegawai dengan proactive personality sebagian besar membawa manfaat bagi pegawai dan organisasi. Pekerjaan yang bernilai. memotivasi individu proaktif untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain dalam organisasi (Rodell, 2013).

Pada instansi, menurut Crant ASN dengan proactive personality yang tinggi akan lebih bersedia untuk secara aktif membantu organisasi serta terlibat dalam kegiatan yang melampaui tanggung jawab resmi (Lailla et al., 2024). Menurut Li menunjukkan bahwa pegawai dengan kepribadian proaktif lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif untuk berkontribusi dalam organisasi (Setiawan, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kepribadian proaktif lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif untuk berkontribusi dalam organisasi sehingga pada organisasi publik atau instansi pemerintah individu tersebut akan tertarik pada pembuatan kebijakan publik, punya prinsip pada etika dan moral, lebih perhatian pada kepentingan masyarakat, memiliki empati dan simpati pada khalayak ramai serta rela berkorban demi orang lain untuk kepentingan umum. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al (2018) bahwa pegawai negeri yang memiliki proactive

personality lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif berkontribusi, dan dengan demikian lebih mungkin untuk melakukannya memberikan kontribusi secara sukarela dalam bentuk seperti menghadiri pembuatan kebijakan publik, menjadi berkomitmen terhadap kepentingan umum, menunjukkan kasih sayang, dan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan umum. Tentu hal-hal tersebut meningkatkan public service motivation pada Aparatur Sipil Negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh proactive personality terhadap public service motivation pada Aparatur Sipil Negara di Disdukcapil Kota Padang, maka didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan proactive personality terhadap public service motivation pada ASN di Disdukcapil Kota Padang. Tingkat public service motivation dan proactive personality ASN berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Memahami public service motivation dan proactive personality penting untuk menjadi landasan pengembangan strategi manajemen yang lebih baik, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan dan pengembangan pegawai pada organisasi.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan membentuk public service motivation lebih dalam lagi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan wilayah populasi yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasi

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *21*(2), 128–138. https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935

Anwar, A. F., Sangkala, & Hamsinah. (2018). Motivasi Pelayanan Publik pada Badan pertanahan Nasional Di Kota Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, *5*(1). https://doi.org/doi.org/10.56338/jsm.v5i1.170

Bakker, A. B. (2015). A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, *75*(5), 723–732. https://doi.org/10.1111/puar.12388

Dwi Putra Nelga, E., & Rinaldi. (2023). Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi*, *6*. https://doi.org/https://doi.org/10.33627/es.v6i1.1408

Ferdousipour, L. (2016). The relationship among public service motivation, Civic-organizational behavior (obc), and service quality. *Iranian Journal of Management Studies*, *9*(1), 2008–7055. https://doi.org/https://doi.org/10.22059/ijms.2016.55009

Hakim, A. A. A. A., & Hamid, N. (2021). Pengaruh Public Service Motivation Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, *2*(2), 170–181. http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ

Hikmah, N., & Hayati, N. R. (2024). The Influence of Person-Job Fit and Public Service Motivation on Organizational Commitment Among Employees of Religious Affairs Ministry Office Purwakarta Regency. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, *4*(5), 885–893. https://doi.org/10.35877/454RI.daengku2831

Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A Meta-Analysis of the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction. *Public Administration Review*, *75*(5), 711–722. https://doi.org/10.1111/PUAR.12423

Homberg, F., Vogel, R., & Weiherl, J. (2019). Public service motivation and continuous organizational change: Taking charge behaviour at police services. *Public Administration*, *97*(1), 28–47. https://doi.org/10.1111/padm.12354

Lailla, N., Tarmizi, M. I., Hananto, D., & Gunawan, A. (2024). Determinan Work Engagement dan Proactive Personality Terhadap Innovation Work Behaviour pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 527. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1554

Li, S. L., He, W., Yam, K. C., & Long, L. R. (2015). When and why empowering leadership increases followers' taking charge: A multilevel examination in China. *Asia Pacific Journal of Management*, *32*(3), 645–670. https://doi.org/10.1007/s10490-015-9424-1

Liu, B., & Perry, J. L. (2016). The Psychological Mechanisms of Public Service Motivation: A Two-Wave Examination. *Review of Public Personnel Administration*, *36*(1), 4–30. https://doi.org/10.1177/0734371X14549672

Liu, B., Perry, J. L., Tan, X., & Zhou, X. (2018). A Cross-Level Holistic Model Of Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, *21*(5), 703–728. https://doi.org/10.1080/10967494.2017.1370046

Masiroh, I. (2019). *Pengaruh kepribadian proaktif, lokus kendali karir, dan perilaku orang tua terkait karir terhadap self-efficacy pengambilan keputusan karir pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Ombudsman RI. (2023). *Laporan Tahunan Ombudsman RI Tahunan 2023 Perkuat Kerja Sama Perluas Pengawasan Pelayanan Publik*.

Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public Service Motivation Research: Achievements, Challenges, and Future Directions. *Public Administration Review*, *75*(5), 692–699. https://doi.org/10.1111/puar.12430

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *8*(2), 119. https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129

Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. ratna. (2015). *Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. *4*(4), 38–43. https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2015.13549

Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, *56*(5), 1274–1294. https://doi.org/10.5465/amj.2012.0611

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *17*(1), 113–124. https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19

Setiawan, M. I. (2024). Extrovert Merupakan Pengaruh Sikap Terhadap Hubungan Interpersonal. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, *5*(1), 1. https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317

Sihalolo, E. E., Johannes, & Edward. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Public Service Motivation Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *11*(03). https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17973

Sun, J., Li, W. D., Li, Y., Liden, R. C., Li, S., & Zhang, X. (2021). Unintended consequences of being proactive? Linking proactive personality to coworker envy, helping, and undermining, and the moderating role of prosocial motivation. *Journal of Applied Psychology*, *106*(2), 250–267. https://doi.org/10.1037/apl0000494

Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, *2*(3), 43–56.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik (2009).

Zubair, S. S., Khan, M. A., & Mukaram, A. T. (2021). Public service motivation and organizational performance: Catalyzing effects of altruism, perceived social impact and political support. *PLoS ONE*, *16*(12 December). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260559