

Kepribadian Dan Kinerja : Gender Sebagai Variabel Kontrol

Sapril Liliadi ^a, Ririn Handayani ^{a,*}, Helwen Heri ^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana Kepribadian mempengaruhi kinerja pengacara anggota Peradi Pekanbaru. Selain itu penelitian ini juga akan melihat interaksi kedua variabel tersebut jika ditambah dengan kepemimpinan autentik sebagai moderasi. Jenis penelitian explanatory research. Populasi adalah Anggota DPC Peradi Kota Pekanbaru, yang berjumlah 196 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Berdasarkan olah data maka ditemukan terdapat pengaruh gender sebagai variabel control turut mempengaruhi kinerja para pengacara anggota Peradi Pekanbaru. Keterbatasan penelitian ini adalah kurang luasnya populasi yang digunakan. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya dianjurkan untuk memperbesar lokus penelitian khususnya di luar Peradi Kota Pekanbaru.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 Agustus 2022
Revised 25 Agustus 2022
Accepted 31 Agustus 2022

KATA KUNCI

Gender,
Kepribadian,
Kinerja dan
Anggota DPC Peradi Kota
Pekanbaru

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak sumber daya bagi setiap kegiatan organisasi. Sumber daya organisasi seperti modal dan mesin tidak memberikan hasil yang optimal, apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dikelola oleh organisasi harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misi organisasi (Murty, et al., 2012: 215). Atas seluruh sumber daya organisasi, karyawan dituntut agar dapat menampilkan kinerja secara optimal, karena keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan berasal dari karakteristik individu memiliki lingkungan tempat bekerja (*workforce*) yang beragam (*diversity*) memungkinkan adanya manajerial stereotype (Griffin, 2014: 259). Gender merupakan salah satu isu keberagaman (*diversitas*) dengan lingkungan kerja. Kesenjangan gender dilihat dengan adanya perlakuan diskriminasi, marjinalisasi, subordinasi, beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak kepada pihak lainnya, baik dalam maupun di luar organisasi.

Kesenjangan gender yang terjadi di berbagai profesi dan sektor, juga terjadi di Kota Pekanbaru – Riau. DPC Peradi Kota Pekanbaru mencatat hingga Oktober 2021 terdapat 409 pengacara yang terdiri dari 340 orang pria dan 69 orang Wanita, sehingga dikalkulasikan persentase kesenjangan gender profesi pengacara di Pekanbaru adalah 66.3%, yang berdasarkan teori di atas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: ririnhandayani@unilak.ac.id

Teori kepribadian yang terkenal adalah Teori lima besar (Big Five Model) merupakan teori kepribadian yang terdiri dari lima faktor guna menganalisis kepribadian dan sering digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Teori yang dirumuskan oleh Mc Crae dan Costa ini menyatakan bahwa kepribadian individu dipengaruhi lima hal besar yaitu: Neuroticism (Neurotisme) mencakup individu yang bermasalah dengan perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. Openness to Experience (Terbuka terhadap Hal-hal baru) menjelaskan bagaimana seseorang bisa menerima suatu ide atau situasi baru atau terbuka dengan hal-hal baru dan keingintahuan untuk mengetahui dan mempelajari sesuatu yang baru. Extraversion (Ekstraversi) yaitu seseorang yang mudah berinteraksi dengan orang-orang lain dan sifat positifnya senang bergaul dengan orang lain, dapat bersosialisasi, serta mampu berkelompok dengan tegas. Agreeableness (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat) merangkum sifat-sifat interpersonal yaitu seseorang yang ramah, lemah lembut, tidak menuntut, menghindari konflik, dan cenderung untuk mengikuti orang lain. dan Conscientiousness (sifat berhati-hati) menjelaskan perilaku yang sifatnya lebih berhati-hati, yaitu lebih cenderung berhati-hati melakukan sesuatu hal atau melakukan sesuatu dengan penuh pertimbangan (Nasyroh, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Herman (2016), Lusiana Dewi (2016), Vianny (2019), menemukan bahwa kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kridharta (2017) dan Suliman, et al., (2010) menemukan bahwa kepribadian dimensi big five atau karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian (research gap) karakteristik individu dan kinerja tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti guna mencari solusi. Menimbang, besarnya keterkaitan gender dalam hubungan kepribadian dan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan gender sebagai variabel kontrol. Oleh karena itu, topik penelitian ini adalah "KEPRIBADIAN DAN KINERJA: GENDER SEBAGAI VARIABEL KONTROL (STUDI PADA DPC PERADI PEKANBARU)"

Tujuan penelitian ini yaitu untuk membuktikan pengaruh kepribadian terhadap kinerja pengacara anggota DPC Peradi Kota Pekanbaru. Selanjutnya membuktikan asumsi adanya perbedaan pengaruh kepribadian terhadap kinerja antar pengacara laki-laki dan perempuan anggota DPC Peradi kota Pekanbaru.

Tinjauan Pustaka

Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individunya. Karakteristik atau ciri atau sifat termasuk bagaimana orang melihat, berpikir dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2013:15).

Kinerja

Kinerja individu setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar, positif maupun non positif mempunyai korelasi yang tinggi untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama periode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013). Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan performance, yang mengartikan tentang kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja, penyelenggaraan dan jadwal kerja. Kinerja mengartikan usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri (Tampubolon, 2014). Dalam pengertian di atas kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapainya (Supardi, 2013).

Gender

“Gender” berasal dari bahasa Inggris, gender yang berarti “jenis kelamin”. Dalam Webster’s New World Dictionary, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku (Umar, 2010: 29). Webster’s Studies Encyclopedia menjelaskan bahwa gender adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Umar, 2010: 31).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

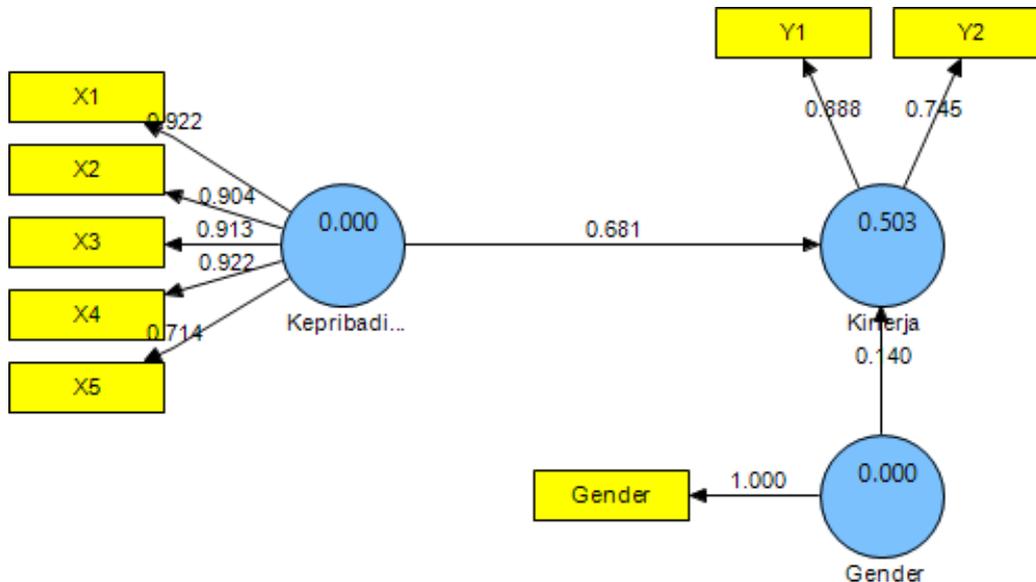
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti, sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini memaparkan tentang kepribadian dan kinerja pengacara DPC Peradi Pekanbaru. Sedangkan metode verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah ditemukan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu: menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja pengacara, dengan gender sebagai variabel kontrol

pada DPC Peradi Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah anggota pengacara yang terdaftar pada DPC Peradi Pekanbaru yang berjumlah 409 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T- statistics \geq T-tabel (1,96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gender	Kinerja	0.140	0.050	2.779
Kepribadian Ocean	Kinerja	0.681	0.033	20.762

Catatan. Data Olahan 2022

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara gender terhadap kinerja adalah sebesar 2.779. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gender terhadap kinerja.

Pengaruh kepribadian ocean terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara kepribadian ocean terhadap kinerja adalah sebesar 20.762. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$

1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian ocean terhadap kinerja.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 2. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gender	Kinerja	0.140
Kepribadian Ocean	Kinerja	0.681

Catatan. Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model pengukuran yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan : } Y = 0.140 \text{ Gender} + 0.681 X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect gender terhadap kinerja sebesar 0.140 menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jenis kelamin laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.
2. Koefisien direct effect kepribadian ocean terhadap kinerja sebesar 0.681 menyatakan bahwa kepribadian ocean berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kepribadian ocean maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Dominan

Tabel 3. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gender	Kinerja	0.140
Kepribadian Ocean	Kinerja	0.681

Catatan. Data Olahan 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja adalah kepribadian ocean dengan total coefficient sebesar 0.681. Dengan demikian kepribadian ocean merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

Kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengacara DPC Peradi Pekanbaru

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara kepribadian ocean terhadap kinerja adalah sebesar 20.762. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics >

1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian ocean terhadap kinerja. Selanjutnya coefisien direct effect kepribadian ocean terhadap kinerja sebesar 0.681 menyatakan bahwa kepribadian ocean berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kepribadian ocean maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa hanya 44% responden yang menjawab setuju bahwa mereka menciptakan cara kerja yang baru. Dan kurang dari 44% menyukai sesuatu yang indah, serta 55% menyukai bekerja secara sistematis. Namun di sisi lain hasil analisis data menunjukkan bahwa kepribadian ocean tersebut justru mempengaruhi kinerja para pengacara tersebut. Bahkan kepribadian inilah variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja mereka dibanding variabel lain dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh Herman et al. (2016) bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan pengaruh kepribadian terhadap kinerja antar pengacara laki-laki dan perempuan DPC Peradi kota Pekanbaru

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara gender terhadap kinerja adalah sebesar 2.779. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel control gender terhadap kinerja. Selanjutnya koefisien direct effect gender terhadap kinerja sebesar 0.140 menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jenis kelamin laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gender sebagai variabel control turut mempengaruhi kinerja para pengacara anggota Peradi Pekanbaru. Temuannya bahwa ternyata pengacara berjenis kelamin laki-laki memiliki kinerja lebih tinggi dibanding pengacara perempuan.

Kesimpulan

1. Kepribadian mempengaruhi kinerja pengacara anggota Peradi Pekanbaru.
2. Ditemukan bahwa gender sebagai variabel control turut mempengaruhi kinerja pengacara anggota Peradi Pekanbaru. Dalam hal ini bahwa pengacara laki-laki memiliki kinerja lebih tinggi dibanding pengacara perempuan.

Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Abdillah, W., Hartono. 2015. Partial Least Square (PLS). Yogyakarta: Andi.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., 2015. Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance. New Delhi, India: Kogan Publisher.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Beng dan Rajendran. 2020. The Influence of Personality Traits and Employee Development on the Job Performance of Engineers in Malaysia. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4. No 2.
- Delima, Vianny Jeniston. 2019. Impact of Personality Traits on Employees' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital. *Iconic Research And Engineering Journals*. Vol 2. No 12.
- Dewi, Lusiana. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung). Bandar Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Kinerja Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fakih, M. 2013. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., dan Crouter, A. C. 2005. A Longitudinal and Multi-Source Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 78. No 3. Hal 305-323.
- Gridwichai, et al., 2020. Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical Industry in Thailand. *A Multifaceted Review Journal in The Field of Pharmacy*. Vol 11. No 3. Hal 185-194.
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western
- Hadiati Soeroso, Moerti. 2010. *Kekerasan dalam Rumah Tangga dalam Perspektif Yuridis-Viktimologis*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasanah, Nur. 2015. Perbedaan Gender di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*. Vol 4. No 1. Hal 1 - 8.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kridharta, D., dan Rusdianti, E. 2017. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 10. No 3. Hal 232.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulia, Siti Musdah. 2010. *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*. Yogyakarta: Kibra Press.
- Murty, Windy Aprilia. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*. Vol 2. Hal 215-228.
- Nasyroh dan Rinandita. 2017. Hubungan antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*. Vol 4. No 1.
- Pervin, Lawrence A. et al. 2005. *Personality: Theory and Research*. USA: John Wiley and Sons.
- Priansa, D. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- Rahayu, Sri dan Rozak. 2017. Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarang: Universitas Stikubank Semarang*.
- Ramdhani, N. 2012. Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five. *Jurnal Psikologi*. Vol 39. No 2). Hal 189-207.
- Robbins, Stephen P. dan A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Sarwono, J., dan Narimawati, U. 2015. Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: ANDI.
- Sinuhaji, Effendi. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Medan: STIM Sukma Medan*.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung
- Suliman, Abubakr M., et al., 2010. Personality Traits and Work Performance in Duty Free Industry. *International Journal and Management*. Vol 20. No 1. Hal 64-82.
- Sulistio, et al. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Jurnal*. Vol 11. No 01
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Kencana
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ukhisia, B. G., et al. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares. *Jurnal Teknologi Pertanian*: 14(2): 95-104.
- Umar, Nassaruddin. 2010. *Argumen Kesetaraan Gender*. Jakarta: Dian Rakyat. Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

- Widyasari, et al., 2007. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Business and Economics*. Vol 11, No 1.
- Wren, Brent M. 2006. Examining Gender Differences in Performance Evaluations, Rewards, and Punishments. *Journal of Management Research*. Vol 6. No 3. Hal 116-124.