

# PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA INDIVIDU : PENDEKATAN BIG-FIVE THEORY

Sri Suhandiah<sup>1)</sup>, Oktaviani<sup>2)</sup>, Ayuningtyas<sup>3)</sup>

<sup>1), 2)</sup>Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya  
e-mail : diah@stikom.edu, okta@stikom.edu

<sup>3)</sup>Program Studi D3 Komputerisasi Perkantoran dan Kesekretariatan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya  
email : tyas@stikom.edu

(Submit 4 December 2017, Revised 14 Desember 2017, Accepted : 21 December 2017)

---

**Abstract.** The Big Five Theory of McCrae and Costa state that personality is affected by five aspects namely Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, and Openness to New Experience. The personality of each individual in the organization is essential in order to achieve organization's goal. Goal achievement is the final accumulation of individual performances in organization. This research aim to test the influence of personality based on the Big-Five Theory approach to performance, (which) mediated by organizational commitment factors. This research is explanatory research. Research testing was conducted through questioner that spread to 173 employees of Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya and used Structural Equation Model (SEM) through STATA Software for statistical testing. The result shows that Conscientiousness and Openness to Experience are taken effect in performance, whereas Extraversion, Agreeableness, and Neuroticism are not taken effect in performance. The result of this research also finds that Organization Commitment as mediator is not affected by performance.

*Keywords* : Personality, Big Five Theory, Job Performance, Organization Commitment

---

## I. PENDAHULUAN

Pendekatan manajemen perilaku telah dikenal sejak abad 19. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya memperhatikan perilaku individu dalam organisasi dan perubahannya untuk organisasi. Perilaku individu merupakan fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Setiap individu akan membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalamannya. Secara umum, individu diciptakan dengan naluri yang berbeda yang kemudian menentukan kepribadian seperti cara orang bertindak atau bereaksi terhadap lingkungan (Misha, Youshan, dan Hassan, 2015).

Kepribadian individu telah dikonsepsikan dari bermacam-macam perspektif teoritis. Salah satunya adalah *The Big Five Theory* atau teori lima besar dari McCrae dan Costa. Teori yang dirumuskan oleh McCrae dan Costa ini menyatakan bahwa kepribadian individu dipengaruhi lima hal besar yaitu *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to New Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*. *Neuroticism* mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *Openness to Experience* menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada

orang lain, dan *Conscientiousness* menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial.

Dalam sebuah organisasi, kepribadian individu adalah hal penting yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Sebagai sebuah organisasi, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya yang memiliki visi sebagai perguruan tinggi yang berkualitas, unggul, dan terkenal, berupaya untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan akumulasi hasil akhir dari semua kinerja individu dan kegiatan di dalam organisasi.

Kinerja individu merupakan hasil kerja individu secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing (Moehariono, 2010). Kinerja dikatakan dipengaruhi oleh komitmen individu. Individu yang berkomitmen pada suatu organisasi akan memberikan tingkat usaha yang tinggi dan akan memberikan hasil positif pada kinerja secara keseluruhan (Meyer, et.al, 2002). Hal ini sejalan dengan penelitian Abdullah, Rashid, dan Omar (2013).

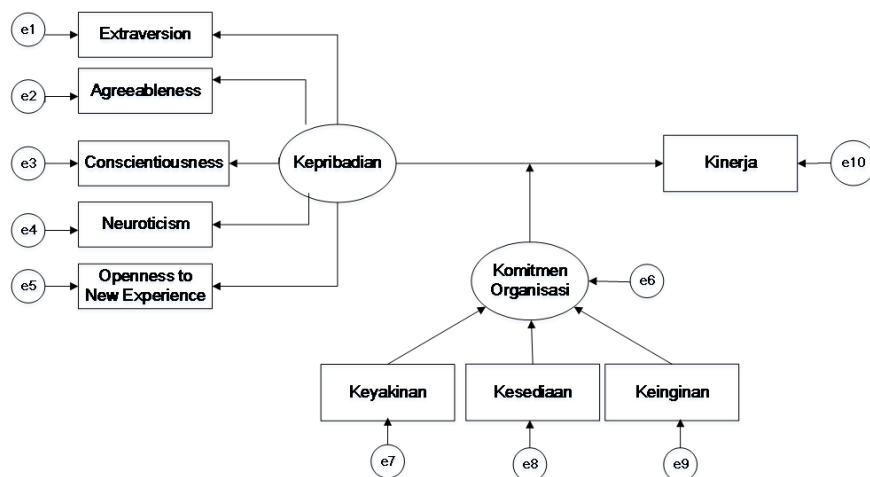
Penelitian ini menyelidiki bagaimana kepribadian mempengaruhi kinerja kerja karyawan dan hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa kepribadian adalah prediksi yang baik dari kinerja. *Extraversion, Conscientiousness, Agreeableness* dan Keterbukaan terhadap Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan sementara neurotisme

memiliki efek negatif pada tugas dan kinerja kontekstual karyawan. Penelitian lain oleh Ahmad, Ather, dan Husain (2014) menguji peran mediasi dari konsep komitmen organisasi multidimensi dalam menentukan hubungan antara kepribadian *Big Five* dan prestasi kerja. Model teoritis yang dikembangkan yaitu kepribadian merupakan anteseden komitmen organisasi dan kinerja merupakan konsekuensi dari komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi dalam menentukan hubungan kepribadian-kinerja.

Hasil penilaian kinerja karyawan Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya berada pada batas bawah *meet expectation*. Harapannya, kinerja karyawan minimal bisa berada di batas atas *meet expectation*. Selama ini belum pernah dilakukan penelitian untuk melihat apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian pada kinerja karyawan dengan pendekatan *Big-Five Theory* pada kinerja.

## II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan objek penelitiannya adalah karyawan Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Adapun model kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan pada Gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

*Big Five Theory* menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam penelitian ini 5 lima dimensi yang mewakili kepribadian mencakup 1) *Extraversion*, yaitu berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Dimensi ini menilai kuantitas serta interaksi interpersonal seperti *Gregariousness* (suka berkumpul), *Assertiveness* (asertif), dan *Positive Emotions* (emosi yang positif). 2) *Agreeableness*, yaitu faktor dimana individu cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik ini antara lain mendahulukan kepentingan orang lain, berhati lembut, dan kerelaan untuk membantu, 3) *Conscientiousness*, yaitu dimensi yang menggambarkan individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi, 4) *Neuroticism* atau Neurotisme merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang, dan 5) *Openness to Experience*, yaitu dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman.

Komitmen organisasi yaitu keyakinan yang kuat pada tujuan dan nilai organisasi; kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi; dan keinginan yang kuat untuk berada dalam organisasi.

Kinerja adalah perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap

karyawan. Ilyas (2005), kinerja dinyatakan sebagai penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan kerangka penelitian, hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah  $H_1$  = Kepribadian Extraversion berpengaruh positif terhadap kinerja,  $H_2$  = Kepribadian Agreeableness berpengaruh positif terhadap kinerja,  $H_3$  = Kepribadian Conscientiousness berpengaruh positif terhadap kinerja,  $H_4$  = Kepribadian Neuroticism berpengaruh positif terhadap kinerja,  $H_5$  = Kepribadian Openness to experience berpengaruh positif terhadap kinerja, dan  $H_6$  = Kepribadian Extraversion berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi,  $H_7$  = Kepribadian Agreeableness berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang telah dinilai pada periode penilaian Pebruari 2015 – Januari 2016 dan tidak termasuk pimpinan (Rektor, wakil rektor, dekan, dan wakil dekan). Data primer diambil dan dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang telah telah diisi dan dikembalikan oleh responden akan ditabulasi dan kemudian selanjutnya data akan diolah menggunakan metode *structural analysis modeling*. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert 5 poin. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh responden yang dituju.

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen penelitian bersifat valid dan reliabel.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Uji Kecocokan Pengukuran

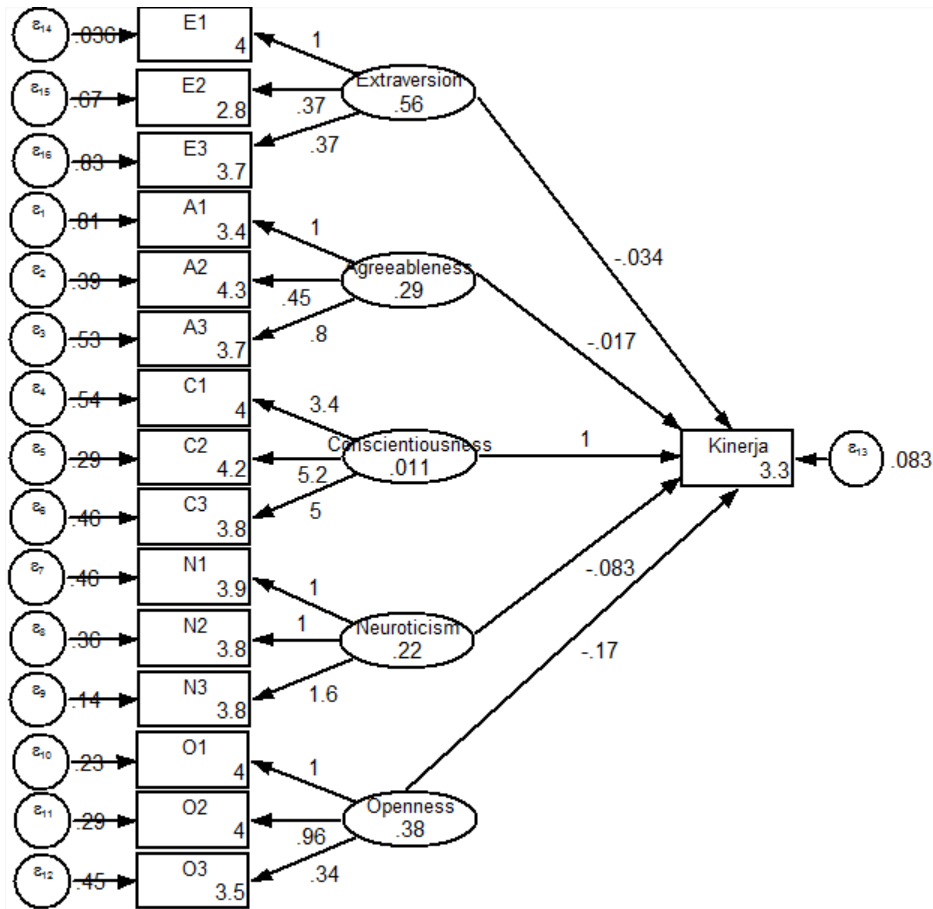
Tabel 1. Hasil Uji Kecocokan Pengukuran

Variabel	SLF	Error	Cronbach's Alpha	Keterangan
Extravision				
E1	0,81	0,20	0,79	Valid dan reliabel
E2	0,38	0,63	0,82	Tidak Valid, reliabel
E3	0,33	0,81	0,80	Tidak Valid, reliabel
Agreableness				
A1	0,5	0,82	0,81	Valid dan reliabel
A2	0,37	0,39	0,80	Tidak Valid, reliabel
A3	0,51	0,53	0,80	Valid dan reliabel
Conscientiousness				
C1	0,36	0,58	0,80	Tidak Valid, reliabel
C2	0,86	0,15	0,80	Valid dan reliabel
C3	0,52	0,54	0,80	Valid dan reliabel
Neuroticism				
N1	0,54	0,47	0,80	Valid dan reliabel
N2	0,63	0,36	0,80	Valid dan reliabel
N3	0,90	0,12	0,80	Valid dan reliabel
Openness				
O1	0,89	0,13	0,80	Valid dan reliabel
O2	0,64	0,38	0,80	Valid dan reliabel
O3	0,31	0,44	0,80	Tidak Valid, reliabel
Komitmen				
K1	0,61	0,65	0,80	Valid dan reliabel
K2	0,82	0,20	0,79	Valid dan reliabel
K3	0,73	0,25	0,79	Valid dan reliabel

Hasil pengujian pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hampir seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel namun pada E2, E3, A2, C1, dan O2 tidak valid tetapi reliabel. Meskipun uji validitas dan reliabilitas sudah dilakukan pada instrumen pengukuran sebelum

instrumen diedarkan dinyatakan valid serta reliabel tetapi hasil jawaban yang merupakan persepsi responden belum seluruhnya menyatakan valid. 13 indikator dinyatakan valid dan reliabel dan 5 indikator dinyatakan tidak valid tetapi reliabel.

## 2. Hasil Estimasi Stuktural Model 1



Gambar 2. Estimasi Model Struktural 1

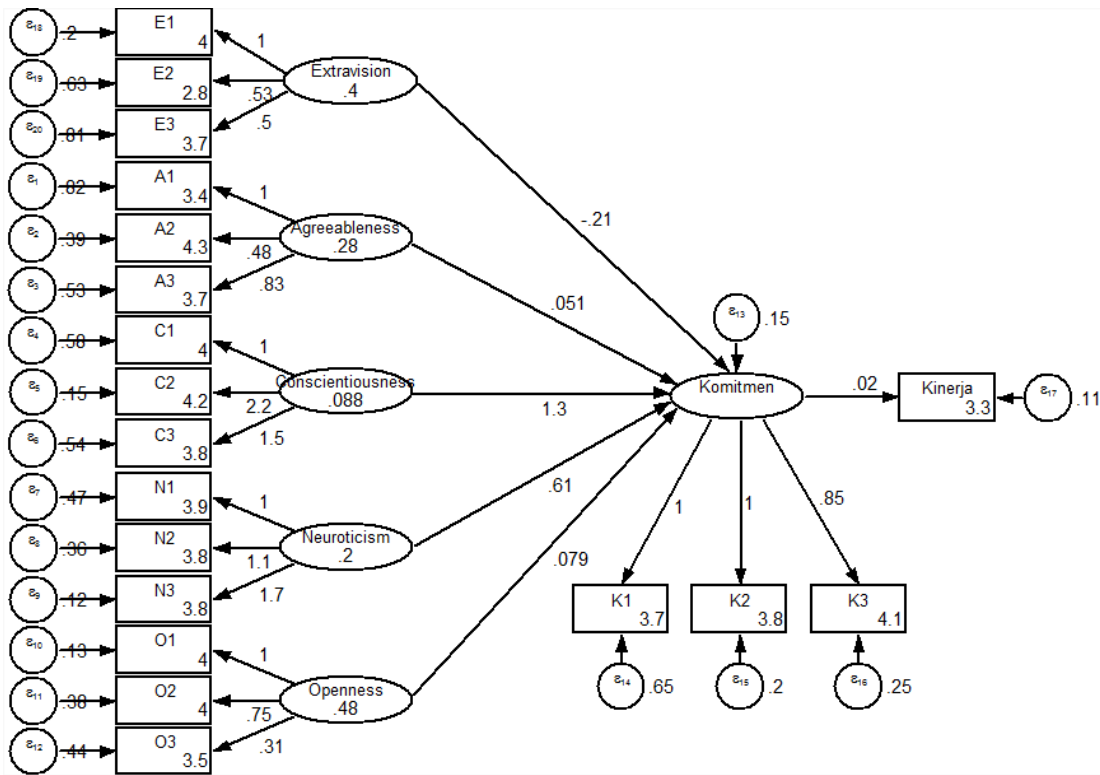
Tabel 2. Hasil Estimasi Model Struktural 1

Path	Loading Factor	Standartized Path Coefficient	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Z-Score
<i>Extraversion</i> → Kinerja	-0,03	-0,07	0,00	-0,84
<i>Agrreableness</i> → Kinerja	-0,01	-0,02	0,00	-0,24
<i>Conscientiousness</i> → Kinerja	1	0,32	0,10	3,45
<i>Neuroticism</i> → Kinerja	-0,08	-0,11	0,01	-1,18
<i>Openness</i> → Kinerja	-0,17	-0,31	0,09	-3,57

Setelah dilakukan pengolahan data, hasil estimasi struktural model 1 menunjukkan bahwa Z-Score variabel *Extraversion* terhadap Kinerja adalah  $<1,96$ . Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Extraversion* terhadap Kinerja. Dengan demikian  $H_{0,1}$  diterima; 2) nilai Z-Score variabel *Agreeableness* terhadap Kinerja adalah  $<1,96$ . Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Agreeableness* terhadap Kinerja. Dengan demikian  $H_{0,2}$  diterima; 3) nilai Z-Score variabel *Conscientiousness* terhadap Kinerja adalah  $>1,96$ . Hal ini menyatakan bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara variabel

*Conscientiousness* terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh variabel *Conscientiousness* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 10%. Dengan demikian  $H_{1,3}$  diterima; 4) nilai Z-Score variabel *Neuroticism* terhadap Kinerja adalah  $<1,96$ . Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Neuroticism* terhadap Kinerja. Dengan demikian  $H_{0,4}$  diterima; 5) nilai Z-Score variabel *Openness to New Experience* terhadap Kinerja adalah  $>1,96$ . Hal ini menyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara variabel *Openness to New Experience* terhadap Kinerja tetapi berbeda arah. Dengan demikian  $H_{1,5}$  diterima.

### 3. Hasil Estimasi Pada Substruktur 2



Gambar 2. Estimasi Model Struktural 2

**Tabel 2. Hasil Estimasi Model Struktural 2**

Path	Loading Factor	Standartized Path Coefficient	Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	Z-Score
<i>Extraversion</i> → Komitmen Organisasi	-0,21	-0,21	0,04	-1,92
<i>Agreeableness</i> → Komitmen Organisasi	0,05	0,04	0,00	0,35
<i>Conscientiousness</i> →Komitmen Organisasi	1,33	0,62	0,38	7,35
<i>Neuroticism</i> →Komitmen Organisasi	0,60	0,43	0,18	5,05
<i>Openness</i> →Komitmen Organisasi	0,07	0,08	0,00	1,03
Komitmen Organisasi→ Kinerja	0,01	0,03	0,00	-0,84

Hasil estimasi struktural model 2 pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa 1) nilai Z-Score variabel *Extraversion* terhadap komitmen organisasi adalah <1,96. Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Extraversion* terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian H<sub>0,6</sub> diterima; 2) nilai Z-Score variabel *Agreeableness* terhadap komitmen organisasi adalah <1,96. Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Agreeableness* terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian H<sub>0,7</sub> diterima; 3) nilai Z-Score variabel *Conscientiousness* terhadap komitmen organisasi adalah >1,96. Hal ini menyatakan bahwa *Conscientiousness* ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Conscientiousness* terhadap Komitmen Organisasi. Besarnya pengaruh variabel *Conscientiousness* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 38% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian H<sub>1, 8</sub> diterima; 4) nilai Z-Score

variabel *Neuroticism* terhadap komitmen organisasi adalah >1,96. Hal ini menyatakan bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Neuroticism* terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga menyatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Komitmen Organisasi, 18% dipengaruhi oleh variabel *Neuroticism* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian H<sub>1, 9</sub> diterima; 5) nilai Z-Score variabel *Openness to New Experience* terhadap komitmen organisasi adalah <1,96. Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel *Openness to New Experience* terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian H<sub>0,10</sub> diterima; 6) nilai Z-Score variabel *Openness to New Experience* terhadap komitmen organisasi adalah <1,96. Hal ini menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Dengan demikian H<sub>0,11</sub> diterima.

#### 4. Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Tabel 3. Uji Kecocokan Keseluruhan Model

GoF Index	Model 1	Model 2
Chi Square (p-value)	315	386
Degree of Freedom	100	147
RMSEA	0,114>0,08	0,099>0,08
TLI	0,504<0,8	0,621<0,8

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan menunjukkan hasil evaluasi model yang kurang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh pengamatan yang diminta untuk model stata belum bisa dipenuhi seperti jumlah observasi atau responden 180 tetapi responden yang ada sejumlah 165 responden. Selain itu hal ini berkenaan dengan data tentang kinerja tidak bisa didapatkan nilai per-indikatornya sehingga hal ini berpengaruh terhadap pembuatan model.

#### IV. PEMBAHASAN

*Big Five Personality* atau kepribadian lima besar disusun oleh Costa & McCrae untuk menggambarkan sifat-sifat kepribadian yang disadari oleh individu itu sendiri dalam kehidupannya sehari-hari. Kepribadian ini meliputi lima faktor yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to experience*. Dari penelitian ini diketahui bahwa faktor *Conscientiousness* merupakan faktor yang secara signifikan dan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Barrick & Mount, 1991; Gosling et al., 2003 dan Goldberg et al., 2006 yang menemukan bahwa *Conscientiousness* merupakan faktor yang secara konsisten sangat berpengaruh terhadap kinerja. Faktor *Conscientiousness* merupakan faktor yang menggambarkan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial.

Dimensi ini dimiliki oleh individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi. Dalam penelitian ini, faktor *Conscientiousness* dicerminkan dalam dimensi pertimbangan yang digambarkan dengan kehati-hatian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kepatuhan karyawan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan pencapaian prestasi dengan tidak menunda pekerjaan. Secara rata-rata 75% karyawan menyatakan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya, 82% menyatakan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan, dan 69% menyatakan tidak suka menunda pekerjaan. Hal ini juga sesuai data yang diperoleh dari bagian Personalia Stikom pada tahun penilaian tersebut terdapat 4 orang karyawan (2%) yang mendapatkan surat peringatan pelanggaran.

Faktor *Openness to Experience* juga dinyatakan berpengaruh secara signifikan tetapi tidak searah. Artinya bahwa semakin tertutup karyawan pada hal-hal yang baru akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun secara rata-rata karyawan Stikom menyatakan menyukai hal-hal baru dan senang menghasilkan ide-ide kreatif namun hal tersebut tidak diterapkan dalam pekerjaan. Di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, karyawan lebih suka melakukan dengan cara yang sama. Sebagai contoh, jika terdapat masalah di dalam pekerjaan, karyawan tidak berusaha mencari alternatif lain atau hal baru yang dapat membantunya



mengatasi masalah tersebut. Hal ini karena mereka menganggap bahwa hal tersebut akan membuang waktu dan pekerjaannya menjadi selesai dengan waktu lebih lama dan mempuat mereka menjadi tidak produktif. Jadi karyawan merasa lebih produktif jika tidak membuang waktu untuk mengikuti pelatihan, seminar, ataupun *sharing knowledge* terutama yang diselenggarakan di luar jam kerja atau pun hari libur.

Pada tiga faktor lainnya yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*, dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara rata-rata keempat faktor disetujui dengan nilai yang baik tetapi ternyata keempat faktor tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara umum karyawan Stikom menyatakan mudah bersosialisasi dan berkomunikasi tetapi hal tersebut belum mendukung peningkatan kinerjanya sebagai individu maupun di dalam tim. Kemampuan sosialisasi dan komunikasi hanya dilakukan ketika mereka berada di luar pekerjaan sehari-hari tetapi dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari lebih suka bekerja sendiri dan kurang mampu mengomunikasikan pekerjaan atau masalahnya. Hal ini berkaitan dengan salah satu dimensi pada faktor *Agreeableness*, dimana karyawan Stikom lebih suka diam dibandingkan berdebat dengan rekan kerja. Salah satu kegiatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan komunikasi di dalam lingkungan kerja perbagian adalah adanya kegiatan *gathering*. Sayangnya karena waktu yang terbatas dan lebih banyak dilakukan di dalam waktu kerja maka hal ini juga belum mampu meningkatkan komunikasi kerja yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Di faktor *Neuroticism* secara rata-rata karyawan Stikom menilai dirinya mampu mengendalikan emosinya (bersikap tenang dan tidak mudah marah). Secara tidak langsung sikap ini dipengaruhi oleh bidang usaha yang dimiliki oleh Stikom yaitu jasa pendidikan. Karyawan terbiasa memberikan pelayanan dan melakukan kontrol lebih terhadap emosi untuk tidak menampakkan secara terbuka terutama

yang terkait dengan emosi negatif. Namun hal ini tidak memengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang bisa mendukung adalah emosi negatif tidak tersampaikan secara terbuka (verbal) tetapi dialihkan pada pekerjaan yang dilakukan. Dampaknya karyawan menjadi tidak bersemangat untuk bekerja lebih baik dan hanya bekerja untuk menggugurkan kewajibannya sebagai pekerja. Hal ini kemudian tampak pada hasil kinerja individu, kinerja per bagian dan keseluruhan organisasi yang belum dapat mencapai hasil melebihi harapan.

Dalam hubungannya dengan komitmen organisasi, faktor kepribadian yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor *Conscientiousness* dan faktor *Neuroticism*. Meskipun terdapat dua faktor kepribadian yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, tetapi komitmen organisasi dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertentangan dengan penelitian Ahmad, Ather, dan Husain (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi dalam menentukan hubungan kepribadian-kinerja. Akan tetapi temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Gangai dan Agrawal (2015) serta Wright dan Bonett (2002) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara rata-rata 60% karyawan setuju memiliki sikap komitmen pada organisasi tetapi dalam kenyataannya hal tersebut belum ditunjukkan dengan hasil kerja yang melebihi harapan. Artinya, karyawan hanya mengerjakan tugasnya karena perlu dan membutuhkan pekerjaan. Komitmen lebih kepada sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi ditunjukkan dengan ketaatannya untuk mengikuti aturan.

Temuan ini tentunya dapat membantu organisasi untuk mengevaluasi, merencanakan, dan mengembangkan strategi baru untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan baik melalui sikap positif kepribadian karyawan dan juga melalui komitmennya pada organisasi. Demikian juga perlu dilakukan evaluasi pada model penilaian kinerja apakah penilaian yang

dilakukan sudah mengukur kinerja karyawan secara objektif.

Sampai saat ini penelitian tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja banyak dilakukan oleh para peneliti dengan hasil yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat terjadi dari spesifikasi bidang pekerjaan yang diteliti serta jabatan. Dalam penelitian ini tidak dilakukan pembagian bidang kerja karena nilai kinerja yang didapat dari bagian personalia merupakan nilai utuh sehingga tidak dapat dibedakan antara kinerja kinerja kontekstual dari masing-masing responden yang berstatus dosen dan karyawan.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor dalam kepribadian yaitu, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism*, dan *Openness to experience* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Faktor kepribadian yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor *Conscientiousness*.
2. Faktor-faktor dalam kepribadian yaitu, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Openness to experience* tidak memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi. Faktor kepribadian yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor *Conscientiousness* dan *Neuroticism*.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, I., Rashid, Y., and Omar, R. 2013. Effect of Personality on Job Performance of Employees: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (12): 1735-1741, DOI : 10.5829/idosi.mejsr.2013.17.12.1552
- [2] Ahmad, J., Ather, R.A., and Hussain, M. 2014. Impact Of Big Five Personality Traits On Job Performance (Organizational Commitment As A Mediator). *Human Capital Without Border: Knowledge and Learning for Quality of Life. Management, Knowledge, and Learning International Conference*, Portoro Slovenia, 25-27 June.
- [3] Barrick, M.R., Mount, M.K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 44 (1) (1991), pp. 1-26
- [4] Gangai, K. Nath, Agrawal, R. 2015. Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It important for Employee Performance. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 5 (4), 269-278, Autumn 2015
- [5] Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., & Hogan, R. A. 2006. The International Personality Item Pool and the future of public domain personality measures. *Journal of Research in Personality*. 40 (1). pp.84-96.
- [6] Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. B. (2003) A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37(6). pp. 504-528.
- [7] Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- [8] Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi I*, Yogyakarta: Penerbit. Buku UPP AMP YKPN
- [9] Meyer, J.P., D.J. Stanley, L. Herscovitch, L. Topolnytsky. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), pp. 20-52
- [10] Misha, F., Youshan, B.B., and Hassan, Z. 2015. The Effect of Employees Personality on Organizational Performances: Study on Prudential Assurance Malaysia Berhad (PAMB). *International Journal of Accounting, Business, and Management, Vol. 1 (No. 1), April*
- [11] Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia

[12] Wright dan Douglas G. Bonett. 2002. The Moderating Effects of Employee Tenure on the Relation Between Organizational Commitment and Job Performance: A

Meta-Analysis/Thomas A. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 6. 1183-1190