

Kinerja Fungsiaris Lembaga Kemahasiswaan Universitas Kristen Satya Wacana Ditinjau Dari Tipe Kepribadian A dan B

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun^{1*}, Arthur Huwae²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia

Abstract

Performance is a reflection of the success an organization on achieving their vision and mission. There are many factors can affect performance, which one is personality. Motivated by a dearth of research on student's organization, the author attempts to analyze the the performance of the SWCU student organization in terms of personality types A and B. The types of research conducted were comparative quantitative and questionnaires distributed to 76 functionaries of LK UKSW period 2021. Data analysis used independent sample T-test and obtained the t-count value of 13.387 with the value of Sig. = 0.000 ($p < 0.05$) it can be concluded that there is a significant difference in performance between personality types A and B with the average performance of personality type A being high with a score of 106.59 and the average performance of personality type B being moderate with a score of 79.57.

Keywords: performance; personality types A and B; functionaries of LK

Abstrak

Kinerja merupakan cerminan keberhasilan sebuah organisasi dalam upaya pencapaian visi dan misinya. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepribadian. Dengan dorongan minimnya penelitian kinerja pada organisasi mahasiswa, penulis mencoba menganalisis kinerja pada organisasi kemahasiswaan UKSW yang dilihat dari Tipe kepribadian A dan B. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif komparatif dan kuisioner disebarkan kepada 76 fungsiaris lembaga kemahasiswaan UKSW periode 2021. Perhitungan analisis data menggunakan independent sample T-test dan diperoleh nilai t hitung sebesar 13,387 dengan nilai Sig. = 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara tipe kepribadian A dan B dengan perolehan rata-rata kinerja tipe kepribadian A adalah tinggi dengan skor 106,59 dan rata-rata kinerja tipe kepribadian B adalah sedang dengan skor 79,57.

Kata Kunci: kinerja; kerpibadian A dan B; fungsiaris LK

***Corresponding Author**

802017169@student.uksw.edu

Pendahuluan

Perkembangan teknologi telah memengaruhi kehidupan bermasyarakat. Teknologi yang terus berkembang telah membawa manusia kepada era baru, yaitu era digital atau globalisasi. Era digital dapat dipahami sebagai jejaring tanpa batas antar manusia di berbagai pelosok dunia untuk dapat berkomunikasi dan bertukar informasi tanpa batasan ruang dan waktu (Ngongo, Hidayat, & Wiyanto, 2019). Kebebasan serta keleluasan yang diperoleh manusia dalam kehidupannya di era digital saat ini juga menghantarkan manusia kepada persaingan global yang semakin berat, secara khusus bagi sumber daya manusia (SDM) dari suatu masyarakat. Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan di era digital adalah sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang memiliki kesiapan mental, jati diri, dan keunggulan dalam persaingan (Bucci, Schwannauer, & Berry, 2019).

Pembentukan sumber daya manusia pada era digital saat ini dapat dilakukan, salah satunya melalui jalur pendidikan. Melalui jalur pendidikan beberapa aspek meliputi kognitif, afektif, psikomotorik dan karakter dibentuk sehingga mutu pendidikan dan pembentukan karakter adalah hal yang utama agar terciptanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan jati diri (Rumapea, 2018). Sarana bidang pendidikan yang berperan penting salah satunya adalah universitas sehingga penting bagi universitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan profil lulusan yang memiliki daya saing dalam karya-karya kreatif berkualitas. Salah satu bagian penting dalam suatu universitas dalam penyelenggaraannya menghasilkan profil lulusan adalah organisasi kemahasiswaan karena menjadi komponen penting dalam proses penjaminan mutu universitas tersebut (Mirică & Abdulamit, 2014).

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

Lembaga kemahasiswaan sebagai organisasi kemahasiswaan yang hidup dalam Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) memiliki peranan bagi UKSW untuk menciptakan profil lulusan yang mampu bersaing di era digital. Sebagai lembaga formal dibawah naungan UKSW LK berfungsi dan bertanggungjawab untuk membina keakraban dan sikap integritas mahasiswa serta menjadi satusatunya wadah untuk menyalurkan semua aspirasi yang bertanggungjawab sekaligus hidup dilingkup mahasiswa guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan perguruan tinggi melalui program-program kerja baik yang bersifat pengembangan *soft-skill* maupun *hard-skill* (Huwae & Rugebregt, 2020). Dengan demikian, Lembaga Kemahasiswaan harus mampu mengembangkan kepribadian mahasiswa dan mengasah kompetensi dari mahasiswa, baik itu *humanistic skills* maupun *professional skills* (Violetta & Kristianti, 2021).

Secara umum, Violetta dan Kristianti (2021), menggambarkan aktivitas Lembaga Kemahasiswaan (LK) adalah menjalankan program-program atau kegiatan-kegiatan yang bersifat untuk mengembangkan *humanistic skills* maupun *professional skills* mahasiswa. Keberhasilan program kerja yang dilaksanakan oleh LK kemudian menjadi salah satu komponen penting dari kinerja LK. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh tindakan saja, tetapi juga oleh proses-proses penilaian dan evaluative (Ahmadiansah, 2016; 2020). Selain itu, Leitão, Pereira, dan Gonçalves (2019), melihat kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Dilihat dari konteks organisasi kemahasiswaan, terdapat tiga komponen yang menggambarkan kinerja fungsionaris LK yaitu : pertama, kuantitas kerja yang berkaitan dengan hasil yang dicapai dari tujuan yang telah dibuat

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

oleh LK. Kedua, kualitas kerja adalah standar hasil yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan kegiatan atau program yang telah dicapai oleh LK. Ketiga, ketepatan waktu adalah aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan atau program yang berjalan sesuai ketentuan yang telah dibuat oleh LK (Huwae & Rugebregt, 2020).

Berdasarkan asesmen peneliti, kinerja LK kurang optimal dilihat dari beberapa kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu yang sudah disepakati dalam rapat koordinasi LK dinyatakan tidak tercapai dalam rapat evaluasi LK pada akhir periode 2021. Fungsionaris LK adalah mahasiswa aktif berkuliah yang menjalankan peran dan tanggungjawab sebagai mahasiswa dan fungsionaris sekaligus, dimana hal tersebut dapat memicu tekanan yang berdampak pada kinerja fungsionaris dalam organisasi (Chandra & Adriansyah, 2017). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2017), bahwa situasi tertekan yang tidak bisa dikontrol dapat berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah kepribadian. Kepribadian merupakan bagian yang memiliki peran penting bagi seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja (Nasyroh & Wikansari, 2017). Tipe kepribadian memiliki pengaruh dalam kinerja secara khusus tipe kepribadian A dan B karena kedua tipe tersebut memiliki respon yang berbeda terhadap perubahan situasi yang terjadi di lingkungannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2014), menunjukkan kinerja guru tipe kepribadian A dan guru dengan tipe kepribadian B berbeda karena adanya reaksi atau respon yang berbeda terhadap lingkungan. Jika dilihat dalam konteks organisasi, pola sifat dan

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

karakteristik individu yang berbeda membentuk pola tingkah laku yang berbeda, dimana hal tersebut memberikan dampak pada individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya yang berkaitan dengan tipe kepribadian A dan B (James & Sisun, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Giovanni (2012), menemukan bahwa tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B berpengaruh terhadap kinerja individu, dilihat dari pemberian struktur *insentif piece rate* dan *fixed wages* menghasilkan perbedaan kinerja antara tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B. Tipe kepribadian A memiliki kinerja yang lebih tinggi hal tersebut dilihat pada radiografer rumah sakit, penelitian tersebut dilakukan oleh Sari dan Chalidyanto (2016). Namun, di lain sisi hasil penelitian yang dilakukan oleh Makom (2020), menunjukkan bahwa kinerja tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B sama meskipun dipengaruhi oleh situasi konflik peran.

Berangkat dari fenomena dan hasil penelitian yang ada serta minimnya penelitian yang secara spesifik pada organisasi kemahasiswaan dalam kampus terkait kinerja dan tipe kepribadian A dan B, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja fungsionaris LK ditinjau dari tipe kepribadian A dan B.

Kinerja

Gomes (1995), mengemukakan kinerja sebagai catatan atas hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode tertentu sehingga dibutuhkan sebuah penilaian atau evaluasi terhadap suatu kinerja dimana hal tersebut dapat menunjukkan tingkat kontribusi individu kepada organisasi. Gomes (1995), menjelaskan bahwa untuk

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

mengevaluasi kinerja individu, dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yang meliputi dimensi:

- a. Kuantitas kerja, merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Pengetahuan tentang kerja, merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreativitas, merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kooperatif, merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. Keteguhan, merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. Inisiatif, merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. Kualitas diri, menyangkut keribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2017), berupa sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Sari (2019), mengungkapkan bahwa tipe kepribadian A dan B menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae **Kepribadian Tipe A dan B**

Bortner (1969), mengelompokkan kepribadian kedalam dua tipe yang digambarkan lewat perilaku yaitu tipe A dan tipe B. Kedua tipe kepribadian tersebut memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi perubahan situasi atau lingkungan sekitarnya. Kepribadian tipe A memiliki pola perilaku dengan suatu tindakan emosi yang kompleks, yang diamati dalam hidup seseorang yang secara agresif terlihat dalam situasi yang kronik, perjuangan untuk meraih lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih sedikit. Sedangkan kepribadian tipe B memiliki perilaku yang lebih santai dan bersikap tenang. Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi (Bortner, 1969).

Kepribadian tipe A secara spesifik memiliki karakteristik yang kompetitif, selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat, merasa tidak sabar dengan nilai, mudah mengalami stres, bersifat agresif, mudah gelisah, dan selalu siap siaga serta berbicara dengan penuh semangat (Bortner, 1969). Sedangkan tipe kepribadian B memiliki karakteristik yang lebih santai dan rileks, tidak menyukai kesulitan, tidak merasa tertekan karena terburu-buru mengejar keterbatasan waktu, jarang marah, menggunakan banyak waktu untuk kegiatan-kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus-menerus, bergerak dan berbicara pelan (Bortner, 1969).

Kepribadian memiliki beberapa fungsi, seperti yang diutarakan oleh Ja'far (2015), bahwa dalam kehidupan sehari-hari kepribadian memiliki fungsi deskriptif dan prediktif. Pertama, fungsi deskriptif merupakan fungsi teori kepribadian dalam menjelaskan atau menggambarkan perilaku atau kepribadian manusia secara rinci, lengkap, dan sistematis. Pertanyaan-pertanyaan apa, mengapa, dan

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

bagaimana seputar perilaku manusia dijawab melalui fungsi deskriptif. Kedua, fungsi prediktif merupakan fungsi memperkirakan apa, mengapa, dan bagaimana tingkah laku manusia di kemudian hari.

Tipe Kepribadian A Dan B Dengan Kinerja

Organisasi kemahasiswaan dianggap sebagai bagian penting dalam penyelenggaraan suatu universitas karena menjadi komponen penting dalam proses penjaminan mutu universitas tersebut (Huwae & Rugebregt, 2020). Lembaga kemahasiswaan dan fungsionarisnya sebagai organisasi kemahasiswaan internal UKSW secara tidak langsung adalah mahasiswa yang memiliki peranan dalam upaya perguruan tinggi (UKSW) dalam mewujudkan Tridharma perguruan tinggi dan cita-cita UKSW secara khusus. Sebagai mahasiswa yang aktif berkuliah, fungsionaris LK juga memiliki tanggungjawab akademik dalam menempuh pendidikan. Selain aktif mengikuti kelas, beberapa fungsionaris LK juga mengikuti magang atau KKN dan beberapa dalam proses pengerjaan TA. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan manajerial dan disiplin dari individu tersebut agar *performance* atau kinerja sebagai fungsionaris dapat tetap optimal (Ardiansyah & Trisnawati, 2021).

Setiap individu memiliki karakteristik atau sifat yang berbeda, dimana hal tersebut membentuk kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Menurut Arisma dan Fuadah (2017), terdapat faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja yaitu, faktor internal yang memengaruhi kinerja adalah faktor yang dihubungkan dengan karakter seseorang dan faktor eksternal berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas-fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

Tipe kepribadian memiliki pengaruh dalam kinerja secara khusus tipe kepribadian A dan B karena kedua tipe tersebut memiliki respon yang berbeda terhadap perubahan situasi yang terjadi di lingkungannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2014), menunjukkan kinerja guru tipe kepribadian A dan guru dengan tipe kepribadian B berbeda karena adanya reaksi atau respon yang berbeda terhadap lingkungan. Tipe kepribadian A memiliki kinerja yang lebih tinggi hal tersebut dilihat pada radiografer rumah sakit (Sari & Chalidyanto, 2016). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari (2006), menunjukkan bahwa kepribadian B berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja tipe kepribadian B dan kinerja tipe kepribadian B lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian A karena tipe kepribadian B lebih maksimum dalam tugas-tugas kompleks dan butuh proses berpikir yang lama dan akurat. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2018), yang menunjukkan kepribadian tipe B berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Selain itu, tipe kepribadian B berpengaruh terhadap kinerja karena adanya konflik peran (Nurqamar, Haerani, & Mardiana, 2014).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan kinerja fungsionaris antara tipe kepribadian A dan B.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kuantitatif komparatif yang bertujuan untuk membandingkan keberadaan suatu variabel atau lebih pada dua yang berbeda. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu tipe kepribadian A dan B sebagai

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Tipe kepribadian A dan B adalah kepribadian yang memiliki karakteristik berbeda dalam memberikan respon terhadap perubahan situasi yang terjadi di lingkungannya. Kinerja dalam konteks organisasi kemahasiswaan adalah hasil yang diperoleh oleh fungsionaris LK dalam menjalankan tanggungjawabnya berupa jumlah pekerjaan yang telah dilakukan satu periode, ketercapaian atau tingkat keberhasilan program yang telah dieksekusi dan kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan ketentuan yang berlaku di LK. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 76 fungsionaris LK Universitas UKSW dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu, merupakan fungsionaris lembaga mahasiswa Universitas UKSW periode 2021, dan sudah menjadi fungsionaris minimal satu periode.

Pengumpulan data menggunakan instrumen skala pengukuran psikologi yang disusun dalam bentuk angket dan disebarakan melalui *google form*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala tipe kepribadian A dan B dan skala kinerja. Skala tipe kepribadian yang digunakan adalah *A Behavior Pattern Rating Scale* dari Bortner (1969) dengan 14 item yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,856. Skala kinerja disusun berdasarkan dimensi kinerja oleh Gomes (1995), yang terdiri dari 32 item dengan skor reliabilitas 0,904. Maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Setelah pengumpulan data, perhitungan analisis data dilakukan dengan teknik *independent sample T-test*, yaitu metode untuk membandingkan sampel yang tidak berpasangan. Semua data penelitian diuji dengan bantuan *SPSS seri 17 for windows*.

Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel kepribadian pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa fungsionaris LK yang berada pada kategori A ekstrim sebesar 3,95%, kategori A moderate 47,37%, kategori B moderate 44,73%, dan kategori B ekstrim 3,95%. Berdasarkan rata-rata sebesar 43,01 dapat dikatakan bahwa rata-rata fungsionaris LK berada pada kategori A moderate. Dalam penelitian ini, fungsionaris LK dikelompokkan dalam dua kategori yaitu tipe A (A moderate dan A ekstrim) berjumlah sebanyak 39 orang dan tipe B (B moderate dan B ekstrim) sebanyak 37 orang.

Tabel 1. Kategori Kepribadian

Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
$57 \leq x \leq 70$	A1 ekstrim		3	3,95%
$43 \leq x \leq 56$	A2 moderate	43,01	36	47,37%
$29 \leq x \leq 42$	B3 moderate		34	44,73%
$14 \leq x \leq 28$	B4 ekstrim		3	3,95%
Jumlah			76	100%
SD = 14; Min = 14; Max = 70				

Kategorisasi kinerja tipe kepribadian A pada Tabel 2, menunjukkan skor paling rendah adalah 84 dan skor paling tinggi adalah 120, rata-ratanya adalah 106,59 dengan standar deviasi 7,2. Dengan demikian, kinerja yang dimiliki fungsionaris LK yang bertipe kepribadian A, rerata berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 30,75%.

Tabel 2. Kategorisasi Kinerja Tipe Kepribadian A

Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
$112,8 \leq x \leq 120$	Sangat Tinggi		7	17,95%
$105,6 \leq x < 112,8$	Tinggi	106,59	12	30,75%
$98,4 \leq x < 105,6$	Sedang		11	28,20%
$91,2 \leq x < 98,4$	Rendah		7	17,95%
$84 \leq x < 91,2$	Sangat Rendah		2	5,13%
Jumlah			39	100%
SD = 7,2; Min = 84; Max = 120				

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

Kategorisasi kinerja tipe kepribadian B pada Tabel 3, menunjukkan skor paling rendah adalah 61 dan skor paling tinggi adalah 100, rata-ratanya adalah 79,57 dengan standar deviasi 7,8. Dengan demikian, kinerja yang dimiliki fungsionaris LK yang bertipe kepribadian B, rerata berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 45,95%.

Tabel 3. Kategorisasi Kinerja Tipe Kepribadian B

Interval	Kategori	Mean	N	Persentase
$92,2 \leq x \leq 100$	Sangat Tinggi		2	5,40%
$84,4 \leq x < 92,2$	Tinggi		4	10,81%
$76,6 \leq x < 84,4$	Sedang	79,57	17	45,95%
$68,8 \leq x < 76,6$	Rendah		12	32,44%
$61 \leq x < 68,8$	Sangat Rendah		2	5,40%
Jumlah			39	100%
SD = 7,8; Min = 61; Max = 100				

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada Tabel 4, menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki nilai K-S-Z sebesar 0,803 dengan probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,540 ($p > 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka distribusi data kepribadian berdistribusi normal. Hal ini juga terjadi pada variabel kinerja yang memiliki nilai K-S-Z sebesar 1,282 dengan probabilitas (p) atau signifikansi sebesar 0,075 ($p > 0,05$). Dengan demikian data kinerja fungsionaris berdistribusi normal.

Tabel 4. Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Kepribadian	Kinerja
N		76	76
Normal Parameters ^a	Mean	43,01	92,41
	Std. Deviation	6,803	14,965
Most Extreme Differences	Absolute	,092	,147
	Positive	,061	,147
	Negative	-,092	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		,803	1,282
Asymp. Sig. (2-tailed)		,540	,075

Uji Homogenitas

Dari hasil uji homogenitas pada Tabel 5, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,712 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa varians data hasil kinerja pada fungsionaris dengan tipe kepribadian A dan B adalah homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas Tipe Kepribadian dengan Kinerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,137	1	74	,712

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan *Independent Sample T-Test* pada Tabel 6, diperoleh nilai Sig. = 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada fungsionaris LK Universitas Kristen Satya Wacana.

Tabel 6. Uji *Independent Sample T-Test*

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Kinerja Equal variances assumed	,137	,712	13,387	74	,000	25,022	1,869	21,298	28,746
Equal variances not assumed			13,422	73,859	,000	25,022	1,864	21,307	28,737

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kinerja fungsionaris LK dengan tipe kepribadian A dan B. Berdasarkan hasil uji *independent sample T-Test* yang diperoleh nilai Sig. = 0,000 ($p < 0,05$) maka terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B dan hipotesis pada penelitian ini diterima. Kinerja pada tipe kepribadian A memiliki skor rata-rata 106,59 dengan kategori tinggi, sedangkan kinerja pada tipe kepribadian B memiliki skor rata-rata yang lebih rendah yaitu sebesar 79,57 dengan kategori sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukma (2019), yaitu tipe kepribadian A dan B memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan kinerja tipe kepribadian A lebih tinggi dibanding kinerja tipe kepribadian B.

Tipe kepribadian A dan B memiliki karakteristik yang berbeda dimana setiap karakteristik tersebut menjadi kelemahan dan keunggulan bagi masing-masing tipe kepribadian. Friedman dan Rosenman (1974), menyebutkan bahwa karakteristik tipe kepribadian A yaitu kompetitif, *explosive*, tidak sabaran, mudah marah dan terprovokasi sehingga cenderung mudah frustasi dan mengalami stres sedangkan karakteristik tipe kepribadian B bertolak belakang dengan karakteristik tipe kepribadian A yaitu, lebih santai, tidak terburu-buru dan menggunakan banyak waktu untuk hal-hal yang disenangi. Karakteristik yang dimiliki oleh tipe kepribadian B dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja tipe kepribadian B lebih rendah dibandingkan tipe kepribadian A, karena dalam lembaga kemahasiswaan memiliki target, batasan waktu dan agenda yang terstruktur sehingga jika karakteristik tipe kepribadian B dominan (santai, tidak menyukai kesulitan, menggunakan banyak waktu melakukan hal-hal yang disenangi) maka cenderung target yang dicapai satu periode kurang optimal. Meskipun

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

demikian, jika dilihat Tabel 1 fungsionaris LK dengan tipe kepribadian B berada pada kategori B3 (sedang) dan kinerja pada tipe kepribadian B juga tidak berada pada kategori yang rendah.

Karakteristik tipe kepribadian A yang sebelumnya merupakan hasil dari kebiasaan yang terbentuk dari segi motivasi seperti dorongan menuju pengendalian diri dan penguasaan lingkungan (Benjamin, 2020). Pengendalian diri dan penguasaan lingkungan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja (Arisman, & Fuadah, 2017). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2014), yang menunjukkan kinerja tipe kepribadian A dan B berbeda karena adanya respon yang berbeda terhadap lingkungan. Dengan kata lain, perbedaan kinerja pada tipe kepribadian A dan B disebabkan oleh perbedaan karakteristik masing-masing tipe kepribadian Bartkus, Peterson, dan Bellenger (1986), dalam penelitiannya menunjukkan tipe kepribadian A memiliki dampak yang signifikan bagi kinerja karena adanya *effort* yang dimiliki oleh tipe kepribadian A.

Sebagai fungsionaris LK yang merupakan mahasiswa aktif berkuliah, dibutuhkan usaha (*effort*) dan tanggungjawab yang besar karena harus mampu membagi waktu, pikiran dan tenaga dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa maupun fungsionaris lembaga kemahasiswaan sehingga kinerja atau prestasi dapat optimal dan kemampuan tersebut cenderung dimiliki oleh tipe kepribadian A. Pernyataan tersebut didukung oleh Lateef, Dahar, dan Yousuf (2019), bahwa kinerja tipe kepribadian A sebagai mahasiswa lebih tinggi dari tipe kepribadian B karena adanya kebiasaan tipe kepribadian A untuk mencari peluang dan fokus dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, jika dilihat dari konteks fungsionaris LK sebagai mahasiswa sikap kompetitif yang dimiliki tipe kepribadian A

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

memiliki pengaruh terhadap prestasi akademik sehingga tipe kepribadian A cenderung memiliki kinerja atau prestasi dari segi akademik yang lebih tinggi (Sakitri, 2020).

Salah satu karakteristik tipe kepribadian A yang menjadi faktor pendukung dalam optimalnya kinerja tipe kepribadian A adalah kreatif. Memiliki kreatifitas yang tinggi dalam situasi pandemi COVID-19 sangat membantu organisasi khususnya lembaga kemahasiswaan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan program kerja dimana kreatifitas tersebut dapat menjadi inovasi baru bagi lembaga kemahasiswaan menyesuaikan situasi pandemi COVID-19. Inovasi yang dilakukan oleh lembaga kemahasiswaan dalam penyelenggaraan program terlihat dalam media sosial instagram terdapat banyak kegiatan baru secara daring (*virtual*) dan pengembangan program yang *blended* (daring dan luring). Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sameen dan Burhan (2014), yaitu kreativitas tipe kepribadian A lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian B dan mayoritas fungsionaris LK berada dalam kategori tipe kepribadian A.

Pada akhirnya, hasil dari penelitian ini menunjukkan perbedaan kinerja tipe kepribadian A dan B dimana tipe kepribadian tipe A adalah tinggi dan tipe kepribadian B adalah sedang. Meskipun demikian, terlepas dari tipe kepribadian A atau B, fungsionaris LK perlu mengembangkan kemampuan mengelola diri, kreativitas, penguasaan lingkungan dan rasa tanggungjawab sehingga kinerja fungsionaris dapat semakin optimal dalam menunjang keberhasilan program kerja universitas.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja tipe kepribadian A dan B dengan rata-rata kinerja fungsionaris tipe kepribadian A adalah tinggi dan rata-rata kinerja fungsionaris tipe kepribadian B adalah sedang, dimana perbedaan tersebut dapat disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing tipe kepribadian.

Melihat fungsionaris LK yang terdiri dari tipe kepribadian yang berbeda dan hasil kinerja yang juga berbeda, maka perlu *personal development* (pengembangan diri) bagi fungsionaris lembaga kemahasiswaan agar kinerja pada organisasi semakin optimal dan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini menjadi salah satu referensi namun diharapkan penelitian yang akan datang semakin baik dan menjawab permasalahan yang lainnya dalam LK.

Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen Terhadap Kinerja Fungsionaris BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi COVID-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321-339. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339>

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

- Arisman, A., & Fuadah, L. (2017). Analysis of Factors Affect to Organizational Performance in Using Accounting Information Systems Through Users Satisfaction And Integration Information. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Bussiness*, 1(2), 167-180.
<https://doi.org/10.29259/sijdeb.v1i2.167-180>
- Bartkus, K. R., Peterson, M. F., & Bellenger, D. N. (1986). Type a behavior, experience, and salesperson performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9(2), 11-18.
<https://doi.org/10.1080/08853134.1989.10754520>
- Benjamin Jr, A. J. (2020). Type A/B Personalities. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*, 383-386.
<https://doi.org/10.1002/9781119547181.ch328>
- Bortner, R. W. (1969). A short rating scale as a potential measure of pattern A behavior. *Journal of Chronic Diseases*, 22, 87-91.
[https://doi.org/10.1016/0021-9681\(69\)90061-7](https://doi.org/10.1016/0021-9681(69)90061-7)
- Bucci, S., Schwannauer, M., & Berry, N. (2019). The digital revolution and its impact on mental health care. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 92(2), 277-297.
<https://doi.org/10.1111/papt.12222>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670-678. Retrieved from <http://jurnal.unsam.ac.id/index.php/jmk/article/view/214>
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Stressdan Kepemimpinan Terhdap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar. *Jurnal*

Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type a Behavior and Your Heart*. New York: Random House.

Giovanni, A. S. (2012). Pengaruh Kepribadian (Tipe A dan tipe B) dan Struktur Insentif Terhadap Kinerja Individu. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
<http://repository.unika.ac.id/14128/>

Gomes, F. C. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Huwae, A., & Rugebregt, J. M. (2020). Regulasi Emosi Sebagai Pembentukan Ketahanan Mental Untuk Meningkatkan Mutu Produktivitas Kerja Funcionaris Lembaga Kemahasiswaan. *Jurnal Penjamin Mutu*, 6(2), 116-123.
<http://dx.doi.org/10.25078/jpm.v6i2.1476>

Ja'far, S. (2015). Struktur Kepribadian Manusia Perspektif Psikologi dan Filsafat. *Psympathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 209-221.
<https://doi.org/10.15575/psy.v2i2.461>

James, K. E., & Sisin, J. P. (2017). Revisit the Effect Of Type A and B Personality, and Its Effect on Job-Related Stress in the Organization. *Proceedings of Internationa Conference on Economics 2017 (ICE 2017)*, 334-344.

Lateef, A., Dahar, M. A., & Yousuf, M. I. (2019). Influence of Type A and Type B Personality on Academic Achievement of University Students. *Global Social Sciences Review (GSSR)*, 4(2), 109-118.
[https://doi.org/10.31703/gssr.2019\(iv-ii\).11](https://doi.org/10.31703/gssr.2019(iv-ii).11)

Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). Quality of Work life and organizational performance: Workers' feeling of contributing, or

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

- not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 3803. doi:10.3390/ijerph16203803
- Makom, M. R. (2020). Pengaruh Tekanan Peran (Role Stress) Terhadap Kinerja Pemeriksa Keuangan Pemerintah Dengan Tipe Kepribadian Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 5(2), 245-256. <https://doi.org/10.51211/joia.v5i2.1441>
- Maulana, R. (2014). Hubungan Kompetensi Sosial Dengan Kinerja Guru SD Islam Bunga Bangsa Samarinda ditinjau dari Tipe Kepribadian. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 8-14. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i1.3567>
- Mirică, A., & Abdulamit, Ş. (2014). Student Organizations and Their Contribution to Quality Assurance and Enhancement in Higher Education Institutions–Case Study: Romania. *Romanian Statistical Review*, 62(4), 13-28. <https://ideas.repec.org/a/rsr/journal/v62y2014i4p13-28.html>
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Relationship Between Personality (Big Five Model) and Employee Job. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16. doi:10.20527/ecopsy.v4i1.3410
- Ngongo, V. L., Hidayat, T., & Wiyanto. (2019). Pendidikan di era digital. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas PGRI Palembang*, 2, 999-1015. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/3093/2912>
- Nurqamar, I. F., Haerani, S., & Mardiana, R. (2014). Konflik Peran dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi. *Jurnal Analisis*, 3(1), 24–31.

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *JUMANT*, 9(1), 53-66. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/206>
- Rumapea, M. E. M. (2018). Tantangan pendidikan pada era revolusi 4.0. *Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 2, 451-455. <http://digilib.unimed.ac.id/35847/>
- Sakitri, G. (2020). The relationship among student stress, type A personality, and academic performance in a business school in Indonesia. *Journal of Education for Business*, 95(3), 169-179. <https://doi.org/10.1080/08832323.2019.1627994>
- Sameen, S., & Burhan, M. (2014). Creativity and its link with personality type A/B in students. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(1), 156-166.
- Sari, A. D., & Chalidyanto, D. (2016). Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(1), 9-17. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i1.2016.9-17>
- Sari, D. S. M. (2006). Pengaruh stres kerja dan kepribadian tipe b terhadap kinerja karyawan divisi aneka usaha PT. (PERSERO) Pelindo III Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/4943/>
- Sari, P. S. M. (2019). Pengaruh tipe kepribadian A dan B pada kinerja mahasiswa akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 50-63. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v29.i01.p04>

Abi Gael Seribuena Br Singarimbun, Arthur Huwae

Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sukma, P. S. M. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian A dan B pada Kinerja Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 50-63. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p04>

Violetta, G. P., & Kristianti, I. (2021). Pengungkapan Kecurangan di Lembaga Kemahasiswaan. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 26-37. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i1.11300>