HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR

Skripsi

Diajukan oleh :

Anita Nazila

021115080

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR

MEI 2019

HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR

Skripsi

Diajukan oleh :

Anita Nazila
021115080

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
Mei 2019

ABSTRAK

ANITA NAZILA, 0211 15 080. Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Pembimbing HARI MUHARAM DAN ANGKA PRIATNA 2019.

Kepribadian berasal dari kata latin yaitu persona yang berarti adalah sebuah topeng yang bisa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal, yang digunakan para aktor romawi kuno dalam menjalannkan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karateristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya. Kepribadian sangat diperlukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui kepribadian karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. (3) Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dengan kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

Penelitian ini dilakukan di salah satu Sahira Butik Hotel cabang Pakuan Bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 orang. Jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif dan kuantitatif korelasional menggunakan data primer dan sekunder, dengan metode observasi dan kuesioner dibagikan kepada 45 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman*, analisis determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh r = 0,726, artinya Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh KD = 52,7%. Hasil tersebut menunjukan bahwa kontribusi hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan besar 52,7%. Sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktpr-faktor lain di kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,923 > 1,681) maka Ha diterima Ho ditolak, maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan nyata antara kepribadian (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

Kata Kunci : Kepribadian dan Kinerja Karyawan

HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINEJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,	Ketua Program Studi,
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA)	(Tutus Rully,. SE.,M.M.)

HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINEJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Selasa, Tanggal : 30 / April / 2019

Anita Nazila

021115080

Menyetujui,

Ketua Sidang

(Hj. Dra. Sri Hartini, M.M)

Ketua Komisi Pembimbing,

(Dr. H. Hari Muharam, SE.,MM.)

Anggota Komisi Pembimbing,

(Angka Priatna, SE.,MM.)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelasaikan penyusunan skripsi dengan judul **"HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR".**

Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Pakuan Bapak Dr. Bibin Rubini, S.Pd., M.Pd. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Proposal Penelitian.
7. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
8. Ibu, Eti Nurhayati dan Bapak Malik Ibrahim selaku orang tua kandung, terima kasih selalu segala halnya, keluarga yang selalu mendoakan, membimbing, dan mendampingi tanpa pamrih.
9. Muhamad Asyudin yang selalu melapangkang hatinya untuk menjadi tempat curahan hati dan memberi motivasi kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat, teman kecil penulis Siti Nurmala Alfatan, Syiffa Azzahra, Gheovany, Rahma Talifta dan Nurhasanah Umaniah yang telah mendukung serta

memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat meyelesaikan proposal ini.

11. Sahabat-sahabat, teman kosan Pondok Padi Neng Kiki Zhakiyyah R, Putri Rianancy, Resya Aprilia, Ria Agustina dan Resma Yunia yang telah mendukung serta memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat meyelesaikan proposal ini.
12. Sahabat-sahabat, teman kelas A dan B Manajemen 2015 yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal penelitian.
13. Ibu Gea selaku HRD dari Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor yang mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan magang.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan Proposal Penelitian.

Semoga jasa-jasa yang telah ditorehkan mendapat ridho Allah SWT serta menjadi mata air amal ibadah yang selalu mengalir di hadapan Allah SWT.Sumbangsih pembaca berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun akan sangat berarti bagi praktikan. *Insya Allah.*

Bogor, April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Hal

JUDUL i
ABSTRAK..... ii
KATA PENGANTAR..... iii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL..... vii
DAFTAR GAMBAR viii
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah..... 7
1.2.1. Identifikasi Masalah 7
1.2.2. Perumusan Masalah 8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian..... 8
1.3.1. Maksud Penelitian 8
1.3.2. Tujuan Penelitian..... 8
1.4. Kegunaan Penelitian 8
1.4.1. Kegunaan Teoritis..... 8
1.4.2. Kegunaan Praktis 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 9
2.1.2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12
2.2. Kepribadian 17
2.2.1. Pengertian Kepribadian 17
2.2.2. Faktor-faktor Penentu Kepribadian..... 18
2.2.3. Indikator Kepribadian 20
2.3. Kinerja Karyawan..... 26
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan..... 26
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... 27
2.3.3. Penilaian Kinerja..... 28
2.3.4. Indikator Kinerja..... 30
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran 32
2.4.1. Penelitian Sebelumnya 32
2.4.2. Kerangka Pemikiran..... 36
2.5. Hipotesis Penelitian..... 37

BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Jenis Penelitian..... 37
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian 37
3.2.1. Objek Penelitian..... 37

3.2.2. Unit Analisis 37
3.2.3. Lokasi Penelitian..... 37
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian 37
3.3.1. Jenis Data 37
3.3.2. Sumber Data Penelitian..... 37
3.4. Operasional Variabel..... 39
3.5. Metode Penarikan Sampel 41
3.6. Metode Pengumpulan Data..... 42
3.6.1. Data Primer..... 42
3.6.2. Data Sekunder..... 43
3.7. Uji Kualitas Data..... 43
3.7.1. Uji Validitas..... 43
3.7.2. Uji Reliabilitas 46
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data 49
3.8.1. Analisis Deskriptif 49
3.8.2. Analisis Kuantitatif 50
3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi..... 50
3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi..... 51
3.8.2.3.Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)..... 52

BAB VI HASIL PENELITIAN
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... 53
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan SBH..... 53
4.1.2 Visi dan Misi SBH 54
4.2 Struktur Organisasi SBH 54
4.3 Analisis Deskriptif..... 56
4.3.1 Profil Responden..... 56
4.3.1.1. Jenis Kelamin Responden..... 57
4.3.1.2. Usia 58
4.3.1.3. Pendidikan Terakhir..... 59
4.3.1.4. Lama Bekerja..... 60
4.4 Pembahasan …….. 61
4.4.1 Kepribadian Big Five..... 61
4.4.2 Kinerja Karyawan..... 72
4.4.3 Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel 80
4.4.3.1. Koefisien Korelasi Rank Spearman..... 80
4.4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi..... 81
4.4.3.3. Analisis Koefisien Korelasi……..... 82

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan..... 83
5.2 Saran..... 84

DAFTAR PUSTAKA 85

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Keterlambatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Sahira Butik Hotel Tahun 2018-2019	4
Tabel 2	Absensi Karyawan Sahira Butik Hotel Tahun 2018-2019	6
Tabel 3	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 4	Operaionalisasi Variabel	39
Tabel 5	Skala Likert	45
Tabel 6	Hasil Validitas Variabel Independen Kepribadian	44
Tabel 7	Hasil Validitas Variabel dependen Kinerja Karyawan	45
Tabel 8	Kriteria Uji Realibilitas	46
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Big Five	47
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 11	Koefisien Korelasi	51
Tabel 12	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 13	Profil Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 14	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 15	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 16	Bersikap terbuka terhadap rekan kerjadan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan	61
Tabel 17	Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain	62
Tabel 18	Senang berkumpul dengan banyak orang	62
Tabel 19	Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar	63
Tabel 20	Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain	63
Tabel 21	Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, biasanya saya tidak hanya mengutamakan kepentingan saya sendiri	64
Tabel 22	Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku	64
Tabel 23	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya dengan benar dan tepat waktu	65
Tabel 24	Seorang pekerja keras	65
Tabel 25	Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun	66
Tabel 26	Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen	66
Tabel 27	Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun	67
Tabel 28	Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya	67
Tabel 29	Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajarinya	68
Tabel 30	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepribadian	68
Tabel 31	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kepribadian	70

Tabel 32	Selalu mengoreksi hasil kerja, sehingga jarang melakukan kesalahan	72
Tabel 33	Mampu mengerjakan pekerjaan yag diberikan atasan dengan baik	72
Tabel 34	Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan	73
Tabel 35	Mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis	73
Tabel 36	Melaksanakan pekerjaan sesuai rencana kerja harian, mingguan dan bulanan	74
Tabel 37	Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	74
Tabel 38	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	75
Tabel 39	Mampu menetukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	75
Tabel 40	Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelsaikan tugas	76
Tabel 41	Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan	76
Tabel 42	Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim	77
Tabel 43	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan	77
Tabel 44	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	79
Tabel 45	Hasil Korelasi Rank Spearman	81
Tabel 46	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Keluhan Pelanggan	4

Gambar 2 Konstelasi Penelitian 32
Gambar 3 Kurva Uji Hipotesis..... 52
Gambar 4 Tingkat Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin..... 57
Gambar 5 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia 58
Gambar 6 Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir 59
Gambar 7 Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja..... 60

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dengan tingkat perkembangan ekonomi dalam bisnis yang semakin maju, perubahan teknologi, serta ketatnya persaingan antar perusahaan sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, professional, dan berkompeten karena sumber daya manusia sebagai komponen yang penting. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh aktivitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu MSDM karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam oerganisasi-organisasi. Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana SDM dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia yaitu perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Dalam sebuah organisasi, kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Ada beberapa hal dalam organisasi yang mendorong tercapainya tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang salah satunya adalah sumber daya manusia yang terkait dengan karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan. Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Perilaku tersebut berkaitan dengan kepribadian setiap individu.

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukan oleh seseorang. Personality atau kepribadian sering diartikan dengan ciri-ciri yang menonjol pada diri individu. kepribadian memiliki banyak segi yang menjadi sudut pandang kaitan dengan perilaku seseorang. Teori lima faktor kepribadian atau *The Big Five Personality* merupakan teori kepribadian yang menyoroti kepribadian yang agak kompleks karena pada teori ini menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor sifat. Menurut Robbins dan Coulter (2016:71) dalam buku Manajemen mengatakan bahwa penelitian telah menunjukkan bahwa ada lima dimensi kepribadian dasar yang mendasari semua aspek kepribadian lain dan meliputi kebanyakan variasi yang signifikan dari kepribadian manusia. Lima sifat kepribadian dalam Model Big Five ini antara lain *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openennes to experience.*

Secara teoritis *Big Five Personality* dapat memprediksi bagaimana kepribadian individu tersebut dengan 5 aspek. *Pertama, extraversion.* Dimana individu mempunyai kecenderungan untuk antusias, penuh semangat, dominan, ramah, dan komunikatif. Artinya individu juga akan

lebih mudah memilih kelompok, menikmati kegembiraan dan pengalaman positif sebagai hasil dari energy, semangat, dan kegembiraan. Serta individu juga akan berorientasi pada masa depan, mengarahkan hidupnya pada tujuan dan tugas-tugas yang akan dating. Jadi, dimensi *extraversion* sangat termotivasi untuk mencari situasi social dan menjadi dominan dalam situasi tersebut. *Kedua* adalah *Agreeableness,* bagaimana individu mempunyai kecenderungan untuk ramah, koorperatif, hangat dan mudah percaya jika pada dimensi ini mempunyai skor tinggi. Artinya, orang akan patuh dan tidak suka mencela suatu aturan. *Ketiga* adalah *Conscientiousness,* individu yang mempunyai kecenderungan untuk berhati-hati, dapat diandalkan, bertanggung jawab dan teratur. Artinya, individu akan mudah dalam mengarahkan kesadarannya dalam mengontrol pekerjaanya. Sedangkan dimensi keempat adalah *Neuriticism,* individu yang cenderung gugup, sensitif, mudah cema dan tegang. Orang-orang yang mempunyai skor tinggi dalam dimensi ini menunjukan bahwa orang tersebut rentan untuk memiliki ide rasional, kurang mampu mengendalikan impuls dan mudah stress. Namun, orang-orang yang mempunyai skor rendah biasanya tenang, bahkan marah-marah. Selanjutnya yang *kelima* adalah *Openness to experience,* bagaimana individu mempunyai kecenderungan untuk terlihat imajinatif, kreatif, dan menyenangkan. Artinya, orang akan mampu membuat bahkan mengembangkan idenya ketika bekerja dan mengerjakan tugas. Penelitian yang menggunakan kepribadian telah banyak dilakukan dari waktu ke waktu, dengan berbagai macam metode. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepribadian *big five personality* mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, hotel akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika hotel mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah kepada perilaku kerja yang positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor sebagai hotel yang sedang berkembang, tentunya sangat membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari semua karyawannya. Terlebih sebagai pelaku usaha dalam bidang jasa, yang sangat mengandalkan pada kemampuan karyawannya dalam memberikan pelayanan jasa kepada para pelanggannya. Para karyawan dituntut untuk memiliki kepribadian individu dan kepribadian kerja yang baik.

Menurut Allport yang dinyatakan dalam (Robbins, 2003:120). Kepribadian adalah "organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya". Oleh karena itu, para manajer perlu memahami aspek psikologis ini jika mereka ingin memandu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam organisasi, kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja dan kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, karena karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang baik dari pada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya. Dari hasil wawancara dengan Geanti Putri, Sahira Butik Hotel selalu menerapkan sikap-sikap kreatif dalam bekerja. Dalam melayani keinginan para pelanggan Sahira Hotel berusaha memberikan pelayanan yang baik dalam mempersiapkan kelayakan kamar. Sikap yang selalu berfikir fleksibel bebas dan ekspresif mengindikasikan bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan dapat mendukung kinerja dalam bekerja.

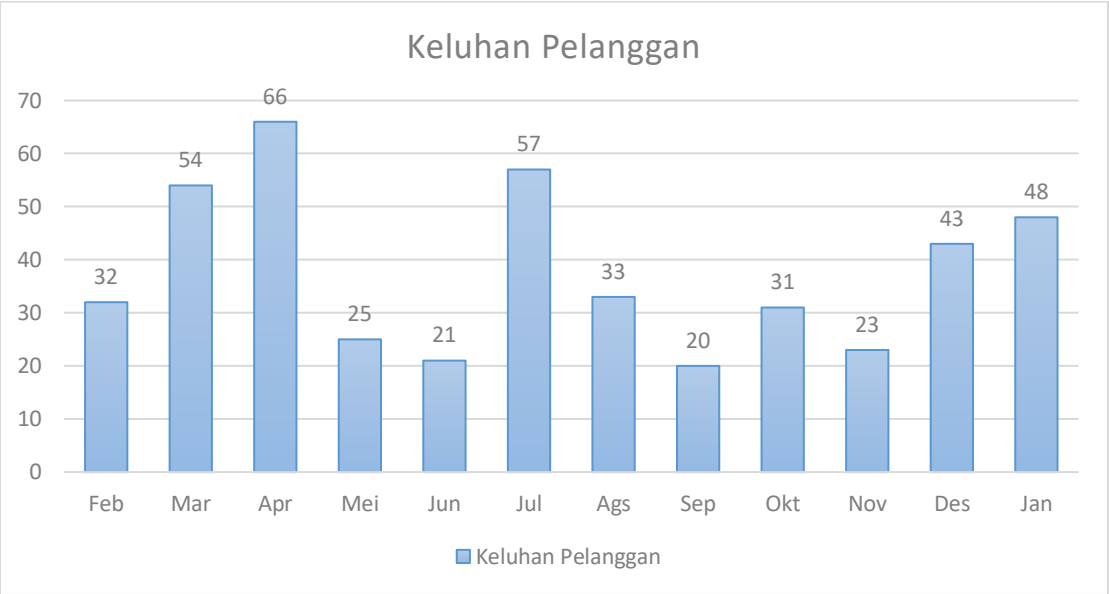
Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok organisasi, kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, karena kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:143) kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya bergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sahira Butik Hotel Pakuan (SBH Pakuan) yang beralamat di jalan Ciheulet No. 5 Baranangsiang, Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat. Hotel ini didirikan pada bulan februari 2018 dengan lokasi yang strategis di jantung Kota Bogor. SBH Pakuan adalah anak perusahaan dari Sahira Butik Hotel yang berada di jalan Paledang dan Ahmad Yani. Sahira Butik Hotel sebagai salah satu hotel berbintang dan merupakan satu–satunya hotel di Bogor yang mengusung tema hotel muslim atau syariah karena sahira tidak menyediakan minuman yang beralkohol dan tidak menyediakan kamar untuk tamu yang belum menikah. Sahira hotel juga disebut dengan butik hotel karena memiliki bangunan dengan kamar dan ruangan yang unik dan menawarkan suasana *feels like homes* dengan tema yang unik, para konsumen yang datang benar – benar memiliki personalia kamar yang sesuai selera. Sahira hotel memiliki 45 kamar *comfort* dan *cozy* dengan 3 tingkat kamar, yaitu *superrrior*, *deluxe*, *deluxe family*, *deluxe suite*, dan *executive.* Akan tetapi masih banyak berbagai keluhan yang muncul dan dapat menggangu kenyamanan pelanggan. Berikut data keluhan pelanggan Sahira Butik Hotel Pakuan pada Tahun 2018-2019:

Gambar 1



Sumber data: Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, 2018-2019

Berdasarkan data diatas terdapat indikasi keluhan yang mengalami fluktuatif, tetapi keluhan terbanyak terlihat pada bulan April sebesar 66 orang. Dan keluhan terkecil terdaapat pada bulan September sebesar 20 orang. Data tersebut diambil dari berapa banyaknya setiap pengunjung pada tahun 2018-2019.

Meningkatnya keluhan pelanggan disebabkan faktor terjadinya perbedaan antara harapan tamu dengan kenyataan yang diterima hal ini karna penurunan kinerja karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berikut ini adalah keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor tahun 2018-2019:

Tabel 1. Keterlambatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor Tahun 2018-2019

No	Bulan	Tahun	Jumlah Kamar yang tersedia	Jumlah Kamar yang Terpakai	Target Waktu Persiapan (Jam)	Pencapaian Waktu Persiapan Kamar (Jam)	Keterlambatan waktu persiapan kamar (Jam)
1	Feb	2018	27	115	35	65	30
2	Mar	2018	27	275	43	74	31
3	Apr	2018	27	515	59	90	49
4	Mei	2018	27	276	44	76	32
5	Jun	2018	28	200	39	68	29
6	Jul	2018	28	427	55	83	28
7	Agt	2018	28	121	35	63	28
8	Sep	2018	28	268	40	70	30

9	**Okt**	**2018**	**28**	**132**	**37**	**66**	**29**
10	**Nov**	**2018**	**28**	**270**	**42**	**73**	**31**
11	**Des**	**2018**	**28**	**450**	**56**	**85**	**29**
12	**Jan**	**2019**	**45**	**670**	**66**	**96**	**30**

Sumber data: Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, 2018-2019.

Dari Tabel diatas terlihat adanya indikasi penurunan dan kenaikan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu. Pada bulan Februari, terjadi penurunan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 30 jam. Pada bulan Maret, terjadi kenaikan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 31 jam. Pada bulan April, terjadi keterlambatan waktu yang karyawan dalam mempersiapkan kamar secara signifikn yaitu selama 49 jam. Pada bulan Mei, terjadi penurunan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 32 jam. Pada bulan Juni, terjadi penurunan keterlambatan waktu karyawan dalam mepersiapkan kamar yaitu selama 29 jam. Pada bulan Juli dan Agustus, terjadi penurunan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 28 jam. Pada bulan September, terjadi kenaikan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 30 jam. Pada bulan Oktober, terjadi penurunan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 29 jam. Pada bulan November, terjadi kenaikan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 31 jam. Pada bulan Desember, terjadi penurunan kembali keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 29 jam. Dan pada Januari 2019, terjadi kenaikan keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu 30 jam. Hal ini mengindikasikan adanya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan pada tahun 2018-2019.

Adapun penyebab kinerja karyawan menurun dapat dilihat juga dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, Menurut keterangan dari HRD Sahira Butik Hotel diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja sahira butik hotel dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Absensi Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor Tahun 2018-2019

No	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran
1	**Feb**	**2018**	**45**	**28**	**1260**	**256**	**1004**
2	**Mar**	**2018**	**45**	**31**	**1581**	**334**	**1247**
3	**Apr**	**2018**	**45**	**30**	**1500**	**370**	**1130**
4	**Mei**	**2018**	**45**	**31**	**1519**	**580**	**951**
5	**Jun**	**2018**	**45**	**30**	**1110**	**300**	**810**

6	**Jul**	**2018**	**45**	**31**	**1116**	**245**	**871**
7	**Agt**	**2018**	**45**	**31**	**1488**	**440**	**1048**
8	**Sep**	**2018**	**45**	**30**	**1500**	**510**	**910**
9	**Okt**	**2018**	**45**	**31**	**1705**	**625**	**1080**
10	**Nov**	**2018**	**45**	**30**	**1710**	**603**	**1107**
11	**Des**	**2018**	**45**	**31**	**1705**	**591**	**1114**
12	**Jan**	**2019**	**45**	**31**	**1810**	**530**	**1280**

Sumber data: Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, 2018-2019.

Berdasarkan data absesnsi karyawan di Sahira Butik Hotel di Bogor dapat dilihat bagaimana tingkat kedisplinan karyawan Sahira Butik Hotel yang sangat kurang. Data absensi karyawan Sahira Butik Hotel di Bogor menunjukan tingkat absensi pada bulan Februari sebanyak 257. Pada bulan Maret tingkat absensi meningkat sebanyak 334. Pada bulan April meningkat sebanyak 370. Pada bulan Mei meningkat sebanyak 580. Pada bulan Juni menurun sebanyak 300. Pada bulan juli menurun sebanyak 245. Pada bulan Agustus tingkat absensi meningkat secara signifikan sebanyak 440. Pada bulan September meningkat sebanyak 510. Pada bulan Oktober meningkat sebanyak 625. Pada bulan November sedikit menurun sebanyak 603. Pada bulan Desember menurun sebanyak 591. Dan pada awal tahun 2019 bulan Januari tingkat absensi menurun sebanyak 530.

Dari masalah yang terjadi pada Sahira Butik Hotel Pakuaan Bogor yaitu banyaknya keluhan pelanggan pada setiap bulannya. Hal ini disebabkan atas keterlambatan waktu penyelesaian mempersiapkan kamar. Sahira Butik Hotel Pakuaan Bogor memiliki target waktu penyelesaian terlihat pada bulan Februari target waktu penyelesaian yaitu 35 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 65 jam, pada bulan Maret target waktu penyelesaian yaitu 43 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 74 jam, pada bulan April target waktu penyelesaian yaitu 59 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 90 jam, pada bulan Mei target waktu penyelesaian yaitu 44 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 76 jam, pada bulan Juni target waktu penyelesaian yaitu 39 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 68 jam, pada bulan Juli target waktu penyelesaian yaitu 55 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 83 jam, pada bulan Agustus target penyelesaian yaitu 35 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 63 jam, pada bulan September target penyelesaian yaitu 40 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 70 jam, pada bulan Oktober target penyelesaian yaitu 37 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 66 jam, pada bulan November target penyelesaian yaitu 42 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 73 jam, pada bulan Desember target penyelesaian yaitu 56 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 85 jam, dan pada bulan Januari 2019 target penyelesaian yaitu 66 jam namun pada kenyataannya waktu penyelesaian yaitu 96 jam, Ini menunjukan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya kinerja karyawan.

Berdasarkan dari data latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisis mengenai **“Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel”.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan Sahira Butik Hotel selalu menerapkan sikap-sikap kreatif dalam bekerja terhadap para karyawannya.
2. Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor masih merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga menyebabkan keterlambatan waktu penyelesaian kamar yang mengakibatkan keluhan pelanggan.
3. Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor masih tidak disiplin terlihat dari absesnsi karyawan yang masih kurang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah dan latar belakang masalah di atas, maka dapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepribadian karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor?
2. Bagimana kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel Kepribadian dan Kinerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat mengilangkan penyebab timbulnya masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepribadian karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepribadian dengan kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan, antara lain untuk:

1. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi dalam memecahkan masalah yang dapat berguna untuk penelitian lebih lanjut pada Sahira Butik Hotel Pakuan.
2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuandan wawasan dalam pengaplikasian teori yang diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia khusunya mengenai hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

"Human resource management is the process acquiring, training, appraiting and compensating employess and of attending to their labor ralations, health and safety and fairness concerns." (Gary Dessler, 2011:31).

"Human resources policies should be integrated with strategy is planning and used to reinforce an appropriate or change an inappropriate national culture, that they may be tapped most effectively by mutually consistent policies that promote commitment and wich, as a consequence, foster a willingness in employess to net flexibly in the interest of the 'adaptive organization's' pursuit of excellence." (Legge dalam Amstrong, 2009:4).

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012:05) Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu teori-teori manajemen umum memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam *(human resources planning)*, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat membuat kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu manajemen yang mempelajari tentang peranan manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian pemimpin suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk mengatur suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2010:6) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu Manajerial dan Operasional.

1. Manajerial

a. Perencanaan

   Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer pula mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

   Setelah rangkaian tindakkan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan.

c. Penggerakkan

   Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakkan karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

d. Pengawasan

   Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana.

2. Operasional

   Operasional meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan/tanggung jawab divisi SDM.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan.

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

   Tujuan manajemen sumber dyaa manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan Fungsional

   Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruaslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2009:86) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)
   Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dan masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)
   Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, unit atau bagian manajemen sumber daya di sebuah organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Function Objective*)
   Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tuagsnya secara oprimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)
   Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Menurut Edy Sutrisno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012: 7-8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi peruabahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak mengahambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat dari berbagai para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal memenuhi kebutuhan dari masyarakat, membantu pegawai lain dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, serta membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, diamana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental) dan kedua, fungsi operatif (teknis), merupakan kegiatan yang dilakukan dengan fisik.

Fungsi ini terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu manajerial dan operatif atau teknis. Fungsi manajerial berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengendalikan para karyawan yang melakukan fungsi teknis personal. Fungsi teknis mencangkup kegiatan khusus yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, memanfaatkan, dan memelihara pekerjaan yang efisien.

Menurut Flippo (1994) secara garis besar dibagi dua, yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional. Berikut akan di bahas satu persatu.

1. Perencanaan

Manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.

2. Pengorganisasian

Menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

3. Pengarahan

Fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif.

4. Pengendalian

Pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.

5. Pengadaan tenaga

Kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.

6. Pengembangan sumber daya manusia

Merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.

7. Kompensasi

Dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.

8. Integrasi

Merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Adanya tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.

9. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu di pelihara dengan baik.

10. Pemisahan

Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan.

Menurut Hasibuan (2008;21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Perencanaan

   Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan sumber petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai akan mengerjakann semua tugasnya dengan baik. Adapun untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan orgamisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpanan diadakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

   Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

   Pengitegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di pihak lain pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

   Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

9. Kedisiplinan

   Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

    Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-

baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016;14) sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen, karena manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Manajemen sumber daya manusia dapat mengatur menetapkan program kepegawaian yang mencangkup masalah-masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man is the right place and the right man in the right job;*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenisnya;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal;
10. Mengatur pesiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia diantaranya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, pemberhentian yang dapat berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Kepribadian

2.2.1 Pengertian Kepribadian

Kepribadian berasal dari kata latin yaitu persona yang berarti adalah sebuah topeng yang bisa digunakan dalam sebuah pertunjukan drama atau teaterikal, yang digunakan para aktor romawi kuno dalam menjalannkan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karateristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya.

Penjelasan kepribadian juga dijelaskan oleh Hall & Lindzey mengatakan bahwa kepribadian dapat diartikan sebagai keterampilan kemudian kesan yang paling menonjol, yang ditunjukan seseorang terhadap orang lain. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Derlaga, Winstead & Jones (2015:14) mengartikan kepribadian sebagai sistem yang relatif stabil mengenai karateristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten.

Personality represent a stable set set of characteristics responsible for a person's identity. Mostly the dimensions of personality are outside our control but they strongly influence

our attitudes, expectations and assumptions about others, thus influencing our behavior (Kinicki, 2008:57)

Pendapat tentang kepribadian juga dijelaskan oleh Shcoen menurutnya kepribadian adalah sebagai sebuah sistem yang terorganisasi, dari keseluruhan fungsional, kesatuan atau kebiasaan. Kemudian disposisi- disposisi dan sentimen-sentimen yang memberikan corak pada setiap individu dan ini yang menjadikan perbedaan dengan individu lainnya (Prawira, 2013:34).

Beberapa dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah merupakan sistem organisasi yang relatif stabil yang mempunyai sifat permanen dan karateristik yang unik, baik secara tingkah laku, pikiran, dan perasaan yang mampu membedakan individu dengan individu yang lainnya.

2.2.2 Pengertian Kepribadian *Big Five*

Setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum, yaitu *The Big Five Personality.* Diantara ketiga tokoh pendekatan *trait* (sifat), Allport, Eysenck dan Cattel, terdapat pandangan mengenai penggunaan faktor analisis, mengenai jumlah dan dimensi sifat dasar yang diperlukan untuk mampu mendeskripsikan kepribadian. Perbedaan ini masih diperdebatkan selama bertahun-tahun. Namun sejak 1980, setahap demi setahap telah ada kemufakatan terutama dalam faktor analisis. Sekarang banyak peneliti yang setuju bahwa perbedaan individu dapat terorganisir dalam istilah lima perluasan yang terkenal dengan sebutan "*Big Five*" dimensi sifat karena keluasan dan tingkat keabstrakan yang luar biasa.

Big five personality adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor**.** Lima dimensi pada *The Big Five Personality* memiliki hubungan langsung dengan faktor keturunan biologis. Dasar biologis dari kelima faktor ini sangat kuat. Faktor biologis atau alam yang menentukan kepribadian dan pengalaman sosial hanya memiliki sedikit pengaruh (Cervone dan Pervin, 2010:12). yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences.* Semua orang dapat digambarkan dengan kelima dimensi *Big Five*; tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrem pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan (Friedman & Schustack, 2008:13).

"Various Researchers have studied hundreds of American English adjectives used to describe personality traits. The analysis identifies five factors that account for nearly all of the variability of the complete word list. These five factors can be named extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism (or its opposite pole, emotional stability), and intellect or openness to experience." (John et al, 2008:58).

J.Feist dan G.J Feist (2009:12) menyatakan bahwa *big five* adalah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku. Suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian

Selanjutnya teori lima faktor didesain untuk menangkap trai-trait kepribadian yang dipandang oleh manusia sebagai hal paling penting dalam kepibadian. Goldberg telah menyebutkan sisi rasional dari pendekatan ini dalam istilah hipotesis leksikal yang fundamental (*fundamental lexical hypothesis*), perbedaan individu yang paling penting dalam transaksi manusia akan disingkap sebagai istilah-istilah tunggal pada beberapa atau keseluruhan bahasa di dunia (Cervone dan Pervin, 2010:13).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat membuat kesimpulan bahwa kepribadian big five adalah kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism (or its opposite pole, emotional stability), and intellect or openness to experience* yang yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor.

2.2.3. Faktor-Faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2008:127), kepribadian dihasilkan oleh faktor keturunan dan lingkungan, yaitu :

1) Faktor keturunan, keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis.
2) Faktor lingkungan, faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami.

Menurut Suparto (2006:116) ada dua faktor besar yang turut mempengaruhi corak kepribadian seorang individu, yaitu faktor warisan biologis yang berupa pembawaan-pembawaan dan faktor-faktor lingkungan tempat seorang individu melakukan pergaulan. Yang harus disadari bahwa setiap orang memiliki corak kepribadian yang tidak pernah sama walaupun pada anak yang kembar sekalipun. Hal ini mengisyaratkan kepada kita bahwa setiap anak walaupun memiliki asal usul/keturunan yang sama pada dasarnya ia memiliki kepribadian yang berbeda. Demikian juga orang yang bergaul di lingkungan masyarakat yang berbeda-beda akan menghasilkan suatu proses pembentukan kepribadian yang berbeda-beda pula. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembentukan kepribadian seseorang antara lain sebagai berikut.

a. Faktor Warisan Biologis

Faktor warisan biologis adalah faktor-faktor yang berupa bawaan dari leluhurnya, yaitu dari ayah, ibu, serta kakek dan nenek dari ayah maupun dari ibu. Faktor-faktor ini sesungguhnya merupakan pondasi yang menjadi cikal bakal untuk proses pembentukan suatu kebudayaan. Bentuk-bentuk warisan biologis terdiri dari hal-hal berikut ini. (1) Ciri-ciri fisik, seperti warna kulit, raut muka, postur tubuh, dan lain-lain yang mempunyai kemiripan dengan ayah, ibu, atau perpaduan dari keduanya. (2) Tingkat IQ, yaitu kecakapan seseorang yang dapat diukur dengan sejumlahpertanyaan. IQ ini bisa mirip dengan ayah atau pun dengan ibu. (3) Bakat, seperti seni lukis, seni suara, seni tari, seni karawitan, presenter, politikus, olahragawan, dan lain-lain. (4) Sifat-sifat khas yang berasal dari orang tua, bisa dari ayah atau dari ibu, misalnya sifat pendiam, sifat pemarah, sifat ramah, sifat ekstrim atau normatif, dan lain-lain.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan mempunyai peranan dalam proses pembentukan kepribadian individu-individu. Kepribadian antara seorang individu dengan individu yang lain tidak sama tergantung dari tipe-tipe faktor lingkungan yang mempengaruhinya. Yang dimaksud dengan faktor lingkungan adalah faktor-faktor pembentuk kepribadian yang berasaldari lingkungan sosial seorang individu, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan pendidikan, lingkungan pergaulan, lingkungan kerja, media massa, dan lingkungan masyarakat luas.

Sedangkan menurut Erlis (2015:9) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

a. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan factor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut factor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, penafsiran, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat yakni, manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

c. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

1. Nilai-nilai (Values)

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

2. Adat dan Tradisi

Adat dan Tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menetukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

3. Pengetahuan dan Keterampilan

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

4. Bahasa

Di samping factor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Beberapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa iyu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menetukkan bagaimana seseorang itu bersikap, betindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

5. Milik Kebendaan

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu kepribadian faktor keturunan dan lingkungan.

2.2.4 Indikator Kepribadian (Big Five)

Faktor kepribadian *The Big Five* merupakan salah satu pendekatan yang dianggap lebih sederhana dan deskriptif dalam menggambarkan kepribadian manusia. Menurut McCrae & Costa (2010:13) ada beberapa istilah yang digunakan untuk menggolongkan *trait* (sifat), yaitu:

a. Extraversion (E)

Dimensi ini merupakan taksiran kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, tingkat atau level aktivitasnya, kebutuhan untuk mendapat stimulasi dan kemampuan untuk berbahagia. Dimensi *extraversion* terdiri dari subdimensi atau faset-faset sebagai berikut :

1) *Warmth (*kehangatan)
2) *Gregariousness* (suka berkumpul)
3) *Assertiveness* (asertivitas)
4) *Excitement seeking* (pencarian kesenangan)
5) *Positive emotions* (emosi positif)

Subfaktor dalam *extraversion* dapat dibagi kembali ke dalam 2 ciri interpersonal dan temperamental.Subfaktor kehangatan *(warmth*) merujuk pada interaksi personal yang bersahabat, suka bersosialisasi dan tulus.Sebaliknya individu yang dingin cenderung kaku, pendiam dan tidak dekat dengan orang kebanyakan. Kehangatan (*warmth*) dan sifat suka berkumpul (*gregariousness*) biasanya muncul pada individu yang mudah berkumpul.Individu yang suka berkumpul cenderung menyukai keramaian dan dorongan sosial.Asertivitas adalah subfaktor ketiga dalam dimensi *Extraversion.* Individu yang asertif biasanya memiliki kemampuan untuk memimpin, bertanggung jawab akan suatu tugas dan mampu mengungkapkan perasaan atau keinginan dengan mudah.

Tiga subfaktor lain dari *extraversion* termasuk dalam ciri temperamental yakni level aktivitas (*activity level*), pencarian kesenangan (*excitement seeking*), dan emosi yang positif (*positive emotion*). Individu dengan tipe kepribadian*extraversion* biasanya suka menyibukkan diri cenderung bertindak dengan penuh semangat serta berbicara dengan cepat sehingga terkesan energik. Mereka lebih menyukai lingkungan yang dapat menstimulasi mereka dalam upaya pencarian kesenangan, contohnya mobil berkecepatan tinggi dan pakaian yang mencolok. Kehidupan yang aktif dan menyenangkan dari seorang individu dengan tipe kepribadian *extraversion* mencerminkan pengalaman emosi yang positif. Kesenangan, semangat dan kelucuan menjadi tema utama dari tipe kepribadian *extraversion.* Semua disposisi ini bersifat sinergis, bersama-sama membentuk tipe kepribadian.

b. Agreeableness (A)

Dimensi ini mendeskripsikan kualitas orientasi interpersonal seseorang secara berkesinambungan dari perasaan terharu sampai perasaan menentang dalam pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi *agreeableness* terdiri dari subdimensi atau faset-faset sebagai berikut :

1) *Trust* (kepercayaan)
2) *Straight for wardness* (berterus terang/langsung pada pokok permasalahan)
3) *Modesty* (rendah hati)
4) *Tender mindedness* (berhati lembut)

Individu dengan tipe kepribadian *agreeableness*mempercayai orang lain dan jarang mencurigai niat yang tersembunyi. Percaya (*trust*) adalah perkembangan psikososial utama yang paling mendasar menurut teori Erikson. Menurutnya individu yang tidak mengembangkan rasa percaya tidakakan pernah menguasai tahap *industry, identity,* dan *intimacy.* Saat individu yang *agreeableness* mempercayai orang lain, maka ia pun akan menjadi individu yang dipercayai orang lain, ini ditandai oleh kejujuran serta keterusterangan (*straight for wardness*).

Individu yang *agreeableness* cenderung tidak mementingkan diri sendiri, sebagaimana yang tercermin dalam kebijaksanaan serta keinginan mereka untuk membantu orang lain (*Altruism*). Individu yang *agreeableness* pada dasarnya lembut dan mau mengalah demi orang lain. Subfaktor ini dikenal sebagai *compliance.* Individu yang *agreeableness* menunjukkan kerendahan hati (*modesty*) dalam menilai kemampuan dirinya. Skor yang rendah pada subfaktor ini mungkin menunjukkan kecenderungan naristik. Selain itu, individu yang *agreeableness* biasanya menunjukkan kebaikan hati (*tedermindedness*), sentimental dan mudah tersentuh.

c. Conscientiousness (C)

Mendeskripsikan perilaku tugas dan arah tujuan, menilai kemampuan individu dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi, dan secara sosial membutuhkan impuls kontrol. Dimensi *conscientiousness* terdiri dari subdimensi atau faset-faset sebagai berikut :

1) *Competence* (kompeten)
2) *Order* (teratur)
3) *Dutifulness* (kepatuhan terhadap tugas)
4) *Achievement stiving* (pencapaian prestasi / pencapaian kesuksesan)
5) *Self-Discipline* (disipilin diri)
6) *Deliberation* (Pemikir)

Individu dengan tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan ciri rasional dan berfikir bahwa diri mereka mempunyai kompetensi yang tinggi (*competence*).Sebagian dari kesuksesan mereka berasal dari kemampuan mereka dalam organisasi yang baik serta keteraturan yang tinggi (*order*).Kedua hal ini yang membuat mereka bekerja dengan efisien. Individu yang *conscientiousness* memegang teguh tugas (*dutifulness*), memiliki kebutuhan akan pencapaian prestasi yang tinggi (*achievement striving*), dan menggapai kesempurnaan dalam segala sesuatu hal yang mereka lakukan demi pencapaian prestasi, memiliki displin diri yang tinggi sehingga mampu mencapai tujuan mereka (*self-discipline*), mereka umumnya menunjukkan ciri pertimbangan (*deliberation*), berpikir penuh dengan kehati-hatian sebelum bertindak dan membuat rencana di awal bukan dengan cara yang tiba-tiba.

d. Neuroticism (N)

Dimensi ini merupakan penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi. Dari dimensi ini dapat diidentifikasi kecenderungan individu, apakah mudah tertekan tertekan secara psikologis, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, keinginan atau dorongan yang berlebihan, dan kegagalan

untuk memberikan respons-respons yang tepat. Dimensi *neuroticism* terdiri dari subdimensi atau faset-faset sebagai berikut :

1) *Anciety* (kecemasan)
2) *Angry hostility* (amarah)
3) *Depression* (depresi)
4) *Self – consioness* (kesadaran diri)
5) *Impulsiveness* (menuruti kata hati)
6) *Vulnerability (kerentanan)*

Kelima subfaktor dari *neuroticism* menggambarkan tingkat kecemasan dan ketidakmampuannya mengontrol dorongan dalam dirinya.Dua subfaktor dari *neuroticism* yaitu kecemasan (*anxiety*) dan permusuhan (*angry*) yang terbentuk dari 2 kondisi emosi dasar individu yaitu takut dan marah.Setiap individu pasti pernah merasakan kedua emosi dari waktu ke waktu, namun intensitas emosi yang mereka rasakan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.Individu dengan sifat cemas cenderung gugup dan tegang.Mereka mudah khawatir dan merenungkan hal-hal yang tidak berjalan semestinya.Individu dengan rasa permusuhan yang tinggi menunjukkan kecenderungan mudah marah, kebencian, penolakan dan sulit memaafkan dan rukun dengan individu lainnya.

Dua emosi lain yang membentuk subfaktor depresi (*depression*) dan kesadaran diri (*self-consciousnes*) adalah sedih dan malu. Sebagai sebuah sifat, depresi adalah suatu kecenderungan individu mengalami kesedihan, putus asa dan kesepian.Individu yang depresi sering memiliki perasaan bersalah yang berlebih dan merendahkan dirinya sendiri. Individu dengan kesadaran diri (*self-consciousnes*) yang tinggi cenderung merasakan malu yang berlebihan. Biasanya mereka peka terhadap ejekan dan cemoohan, karena sering merasa inferior terhadap orang lain.

Dua faset lain dari *neuroticism* lebih sering muncul dalam bentuk perilaku daripada keadaan emosional. Impulsif adalah suatu kecenderungan untuk dikuasai oleh dorongan dan keinginan yang besar karena mereka memiliki kontrol yang lemah. Subfaktor *vulnerability* merujuk pada ketidakmampuan individu dalam menangani stress dan kecenderungan memiliki emosi negatif, individu dengan sifat ini cenderung panik saat dihadapkan pada keadaan darurat, dan menjadi tergantung kepada bantuan dari orang lain. Sebagian orang mungkin merasakan cemas namun tidak menunjukkan permusuhan, sadar akan dirinya tapi tidak *Impulsif*. Individu yang memiliki tipe kepribadian *Neuroticism* cenderung memiliki skor yang tinggi pada tiap subfaktor lainnya. Mereka cenderung memiliki emosi yang negatif sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam menangani masalah dan menjalin hubungan dengan orang lain.

e. *Openness to experience* (O)

Dimensi ini mendeskripsikan luas, kedalaman, kerumitan mental individu dan pengalaman hidup. Dimensi ini menilai individu dari usahanya secara proaktif dan penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri dan bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan inovasi ia akan cenderung menjadi imajinatif, cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang sifat keterbukaannya kurang cenderung memiliki sifat konvensional,

merasa nyaman dengan hal-hal yang ada, dan memiliki minat yang sempit. Dimensi *openness to experience* terdiri dari sub dimensi atau faset-faset sebagai berikut adalah:

1) *Fantasy* (fantasi)
2) *Aesthetics* (estetika/keindahan)
3) *Feelings* (perasaan)
4) *Actions* (perbuatan-perbuatan)
5) *Ideas* (ide-ide)
6) *Values* (nilai-nilai)

Diketerbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) diukur melalui 6 area yang berbeda. Keterbukaan dalam fantasi atau khayalan artinya individu memiliki imajinasi yang tinggi dan angan-angan yang luas. Subfaktor keindahan (*aesthetics*) teramati dari sensitivitas terhadap seni dan keindahan.Pengalaman *aesthetics* mungkin merupakan inti dari keterbukaan.Individu yang memiliki kesenangan terhadap aktivitas *aesthetics* umumnya adalah orang-orang yang terbuka.Keterbukaan terhadap tindakan (*actions*) merupakan lawan dari kekakuan.Individu yang terbuka mempunyai keinginan untuk mencoba hal-hal baru.Keterbukaan terhadap ide *(ideas*), perasaan (*feelings*) dan nilai (*values*) juga merupakan subfaktor dari kepribadian ini. Individu yang terbuka cenderung mempunyai rasa ingin tahu dan menghargai pengetahuan dan pendapat dari orang lain. Mereka cenderung bebas dalam menganut nilai-nilai, mengakui bahwa benar atau salahnya suatu hal bagi satu orang mungkin akan berbeda jika diterapkan pada orang lain yang menghadapi kondisi berbeda.

Menurut Rothman dan Coetzer (dalam Arif, 2017:22) menjabarkan kelima dimensi dari McRae dan Costa, antara lain:

1) *Openness in Experience*

Openness in Experience adalah keterbukaan pengalaman pada suatu hal-hal yang baru, meliputi imajinasi aktif, perhatian terhadap perasaan batin, sensitivitas estetika, rasa ingin tahu dalam intelektual. *Openness in Experience* juga dicirikan dengan ingin tahu tentang dunia baik diluar dan dalam, memiliki emosi negative dan positif lebih tajam dari pada orang yang *introvert* (tertutup), memiliki sifat konvensional.

2) *Conscientiousness*

Conscientiousness berarti sifat berhati-hati. Conscientiousness mengacu pada control diri dan proses aktif perencanaan, pengorganisasian, dan melaksanakan tugas-tugas. *Conscientiousness* diwujudkan dengan perilaku bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, disiplin diri, terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, tekun dan gigih.

3) *Extraversion*

Extraversion ditunjukkan dengan ciri-ciri orang yang mudah bersosialisasi, suka berkelompok, memiliki ketegasan, aktif, optimis, setia, menyukai kegembiraan, banyak bicara, berorientasi pada hubungan, dan suka berteman.

4) *Agreeableness*

Agreeableness dapat diartikan dengan orang yang mudah bersepakat atau sifat keramahan. *Agreeableness* ditunjukkan dengan orang yang menyenangkan secara fundamental, simpatik kepada orang lain dalam membantu mereka, dan memiliki kepercayaan jika membantu orang lain maka orang lain akan sama-sama membantu dirinya. Serta ciri-ciri lainnya antara lain

senang bekerja sama, orang yang hangat, berhati lembut, suka menolong, memaafkan, terus terang, mudah tertipu, dan penuh dengan kepercayaan.

5) *Neoriticism Emotional Stability*

Neoriticism Emotional Stability digambarkan dengan orang yang memiliki masalah dengan sifat emosi negative seperti takut, sedih, marah, rasa bersalah, rasa khawatir dan tidak aman.

The big five sering digambarkan sebagai kerangka yang bersifat universal untuk mengukur kepribadian individu secara komperhensif (Lounsbury, Tatum, Chamberrs, Owens & Gibson, 1999 dalam Iskandar & Zulkarnain, 2013 : 53). Menurut Mc Crae & costa (1997) kelima sifat dasar tersebut mencangkup sebagai berikut :

a) *Extraversion*

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan, seseorang dengan kepribadian *ekstrovet* cenderung suka berteman, tegas dan ramah, sedangkan orang yang *introvet* cenderung pendiam, pemalu dan tenang. *Extraversion* dicirikan untuk menjadi percaya diri, dominan, aktif dan menunjukan emosi yang positif, selain itu juga dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis. Pada dimensi ini cenderung dikaitkan dengan cara seseorng dalam menggunakan rasionalnya dan cara mengatasi permasalahannya. Seseorang yang memiliki tingkat *Ektraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman dari pada seseorang yang memiliki tingkat *ektraversion* yang rendah. *Extraversion* mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, mudah bosan. Sedangkan seseorang dengan tingkat *extraversion* rendah cenderung bersikap tenang dan menarik diri dari lingkungannya (Pratama, dkk, 2012:60).

b) *Agreeableness*

Dimensi ini dapat berkarateristik mampu beradaptasi sosial yang baik mengindikasikan individu yang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari sebuah konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, seseorang yang memiliki *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki *value* suka membantu, *forgiving,* dan penyayang. Ketika seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik, *self esteem* mereka akan cenderung menurun, sedangkan orang-orang yang tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung untuk lebih agresif dan tidak kooperatif. Pelajar yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi memiliki tingkat interaksi yang lebih tinggi dengan keluarga dan jarang memiliki konflik dengan teman yang berjenis kelamin berlawanan.

c) *Neuroticism*

Dimensi ini dapat dicirikan dengan kepemilikan emosi yang negatif seperti rasa khawatir, cemas, rasa tidak aman, dan labil. Seseorang yang memiliki tingkat yang rendah dalam dimensi ini akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Mereka akan kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memilik tingkat *self esteem* yang rendah. Individu yang memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi ini kepribadiannya mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi, dan memiliki kecenerungan *emotionally reactive* (Iskandar & Zulkarnain, 2013:54).

d) *Conscientiousness*

Dimensi ini disebut juga *Lack of Impulsivity* orang yang tinggi dalam dimensi *conscientiousness* umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur dan bertanggung jawab.

Orang yang rendah dalam dimensi *conscientiousness* atau impulsif cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan. Penelitian kepribadian awal menamakan dimensi ini *will* (kemauan) (Feist & Feist, 2008:305)

e) *Openennes in Experience*

Dimensi ini erat kaitannya dengan keterbukaan wawasan dan orisinilitas ide, mereka senang dengan informasi baru, dan juga mengacu pada bagaimana individu bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi yang baru, mudah bertoleransi, memiliki kapasitas untuk menyerap informasi, fokus dan kreatif dan artistik. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana (Ramadhani, 2012:9).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian model big five mempunyai lima dimensi diantaranya *Openness in Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness* dan *Neoriticism Emotional Stability.*

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi kinerja dikaitkan sebagai suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para Atasan atau Manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering Manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan mengadapi masalah yang serius.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui 5an di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berikut pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Wirawan (2009;5) Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang pandangannya dalam bahasa Inggris adalah *performance.* Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Menurut Ma'ruf Abdullah, 2014;3)

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015;143)

Menurut Motowidlo, Borman, & Schmit (dalam Stephan 2012:39) "*Job performance is defined as the total expected value to the organization of the discrete behavioral episodes that an individual carries out over a standard period of time. This definition is a slightly revised version of the defition of performance presented in a previous publication in connection with a theory of individual differences in task and contextual performance".*

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, penulis dapat mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:166) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan:

2) Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu;

3) Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya;

4) Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas;

5) Disiplin kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas;

6) Integritas (*integrity)*, karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika;

7) Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahn atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukan bahwa terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjaan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi untuk menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Menurut Simanjuntak dalam buku Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, sikap mental, motivasi kerja dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana Pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra Sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintahan dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2010:109) yaitu:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.

4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

Dapat disimpulkan bahwa faktor kualitas, faktor kemampuan dan faktor sarana adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga bisa dapat menimbukan suatu penurunan motivasi karyawan dan berdampak buruk dalam bekerja yang dihasilkan.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Pengukurn atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moeheriono, 2012:95)

Penilaian kerja (*performance apprasial*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepda karyawan. *Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil*.

Veirthzal Rivai (2008:309) Mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan kantornya meliputi :

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja;
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja;
3. Kemampuan melaksanakan perintah/intruksi atasan;
4. Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas);
5. Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Priansa (2011:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

a. *Performance Improvement.* Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b. *Compensation Adjustment.* Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c. *Placement Decision.* Menentukan promosi, transfer dan demotion.

d. *Training and Development needs.* Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

e. *Carrer Planning and Development.* Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f. *Staffing Process Deficiencies.* Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

g. *Informational Inaccuracies and Job Desaign Errors.* Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *Job-analysis, Job Desaign*, dan sistem informasi manajemen sumber daya.

h. *Equl Employment Opportunity.* Menunjukan bahwa *placement Decesion* tidak diskrimatif.
i. *Eksternal Challenges.* Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
j. *Feedback.* Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi :

a. Poses kerja dan kondisi pekerjaan;
b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya penyelesaian pekerjaan;
c. Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan;
d. Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja;

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

a. Kecepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan peralatan;
d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau kebiasaan pelanggan).

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat diukur dengan *pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil*. Yang bertujuan untuk mengetahui seberapa baik hasil dari kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) terdapat 4 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Sutrisno (2009:5) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yakni:

a. Quality

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Quantity

Merupakan kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.

c. Timeliness

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pda waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Cost of Effectiveness

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumder daya.

e. *Need for Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Interpersonal Input

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekaan kerja dan bawahan.

Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten

Merupakan salah satu sikap dari manusia yang sifatnya adalah untuk memegang teguh suatu prinsip atau pendirian dari segala hal yang telah ditentukan

2. Tepat

Bekerja untuk mencapai sasaran yang diinginkan

3. Menantang

Tindakan atau suatu yang menantang orang untuk bekerja

4. Dapat diukur

Sesuatu yang dapat diukur, dihitung, atau kualitatif

5. Dapat dicapai

Mempunyai target atau tujuan yang dicapai

6. Disepakati

Dapat disepakati oleh bersama secara baik

7. Dihungkan dengan waktu

Terhubung oleh waktu

8. Berorentasikan kerja kelompok

Bekerja sama denga kelompok, atasan, dan semua karyawan

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya di

perusahaan. Sehingga adanya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama dengan orang lain dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Muslim Nasyroh & Rinandita Wikansari/	Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan relationship between personality (big five model) and employee job performance	Variabel X: kepribadian Variabel Y: Kinerja karyawan	Kepribadian Model Big Five: *Neuroticism* *Extroversion* *Openness to Experience* *Agreeableness* *Conscientiousness* Kinerja karyawan: tugas individu perilaku individu ciri individu	Hasil korelasi *pearson* (hubungan) antara kepribadian (*Big Five Personality*) dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan dan umum, adalah sebesar 0,362 dengan *score* signifikansi (p) = 0,049 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis mayor penelitian (H1) yang menyatakan ada hubungan antara kepribadian (*big five personality)*	Jurnal April, 2017

					dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan, dan umum diterima. Sedangkan hipotesis mayor alternatif (Ho) yang menyatakan tidak ada hubungan antara kepribadian (*big five personality)* dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan, dan umum ditolak.	

2	Sulastri Muktiawarni Lubis	Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Rumah Sakit X Bandung	Variabel X1: kepribadian big five X2: Motivasi Variabel Y: organizational citizenship behavior (ocb)	Kepribadian Model Big Five: *Neuroticism, Extroversion, Openness to Experience, Agreeableness, & Conscientiousnes s* Motivasi: 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan berkuasa OCB: Sukarela Kesopanan Proaktif Ketaatan Toleransi	Terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara kepribadian extraversion, agree, conscientiousness, openness dengan OCB dengan (r=0,295), (r=0,349), (r=0,251), (r=0,200), dan tidak terdapat hubungan antara kepribadian neuroticism dan OCB. Untuk motivasi dengan OCB terdapat hubungan yang rendah dan signifikan (r=0,245). Dan untuk kepribadian big five dengan motivasi terdapat hubungan rendah dan signifikan antara kepribadian extraversion, agree dan motivasi (r=0,396),	Skripsi, 2015

					(r=0,275), hubungan tingkat sedang dan signifikan antara openness dan motivasi (r=0,532) dan tidak terdapat hubungan antara conscientiousness,neuroticism dengan motivasi.	
3	Nisha Afidah	Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (Pku) Muhammadiyah Surakarta	Variabel X: Tipe kepribadian Variabel Y: Kinerja Perawat	Tipe Kepribadian: *Introvert* *Ekstrovert* Kinerja Perawat: Baik Cukup Tidak Baik	Hasil pengujian Rank Spearman diperoleh r hitung sebesar 0,262 dengan p-value 0,047, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU)	Skripsi, 2011

					Muhammadiyah Surakarta.	

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan perusahaan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pencapaian tujuan setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi suatu perusahaan. Perilaku tersebut berkaitan dengan kepribadian setiap individu.

Kepribadian memiliki banyak segi yang menjadi sudut pandang kaitan dengan perilaku seseorang. Teori lima faktor kepribadian atau *The Big Five Personality* merupakan teori kepribadian yang menyoroti kepribadian yang agak kompleks karena pada teori ini menilai kepribadian dalam diri seseorang melalui analisis faktor sifat. Menurut McCrae & Costa (2012:13) Semua orang dapat digambarkan dengan kelima dimensi *Big Five* tetapi beberapa orang dicirikan dengan nilai ekstrem pada salah satu dari dimensi tersebut, dengan kata lain diantara kelima faktor tersebut, manusia cenderung memiliki salah satu faktor yang dominan. Adapun indikator kepribadian *big five* menurut McCrae & Costa (2012:13) yaitu :

1. *Extraversion*
2. *Agreeableness*
3. *Conscientiousness*
4. *Neuroticism*
5. *Openness to Experiences*

Kepribadian semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan, karena kepribadian merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang. Dengan memiliki kepribadian yang baik terhadap pelanggan maka dapat diyakini bahwa pelanggan akan merasa puas dengan hasil kinerja yang diberikan.

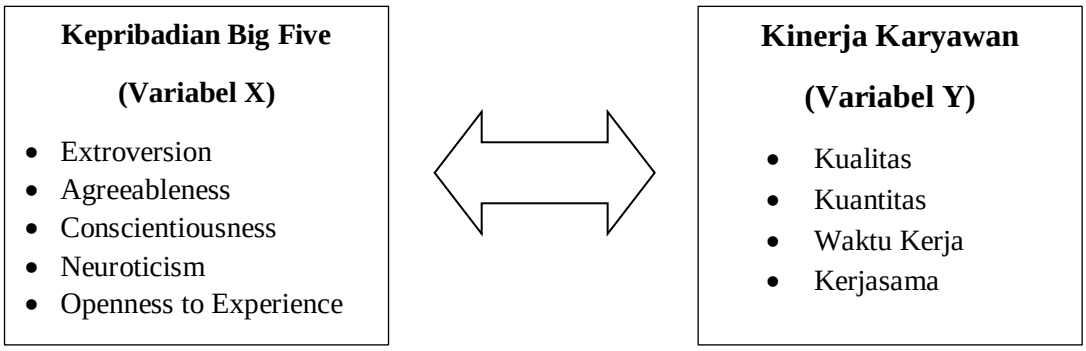
Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik akan menghasilkan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009:11) kinerja (*performance)* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang terdiri dari :kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi; faktor psikologis yang terdiri dari :persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi; dan faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design.* Adapun indikator kinerja menurut Edy Sutrisno (2010:172) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kerja Sama

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepribadian *big five personality* mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Muslim Nasyroh & Rinandita Wikansari (2017) yang berjudul "Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor". Hasil korelasi *pearson* (hubungan) antara kepribadian

(*Big Five Personality)* dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan dan umum, adalah sebesar 0,362 dengan *score* signifikansi (p) = 0,049 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis mayor penelitian (H1) yang menyatakan ada hubungan antara kepribadian (*big five personality)* dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan, dan umum diterima. Sedangkan hipotesis mayor alternatif (Ho) yang menyatakan tidak ada hubungan antara kepribadian (*big five personality)* dengan kinerja karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi *HCM*, pengadaan, penjualan, dan umum ditolak.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat paradigma penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun paradigm penelitian yang penuis buat adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi variabel diatas maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepribadian karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor cukup baik.
2. Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor cukup baik.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepribadian dengan kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif dan kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data melalui kuesioner kepada pihak perusahaan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek

Objek penelitian ini adalah variabel indepeneden kepribadian (X) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu karyawan diseluruh bagian yang berjumlah 45 orang karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil berada di jalan Ciheuleut No.5, Pakuan, Bogor, Jawa Barat, Indonesia, 16143 cabang pakuan.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif karena data diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti

2. Data Kuantitatif

Data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/ orang dalam perusahaan/ instansi/ organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/ instansi/ organisasi/ yang diteliti dengan cara penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

3.4 Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

1. Variabel Bebas (*Independent)*

Sugiyono (2013:64) Mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut "Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat" dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kepribadian.

2. Variabel Terikat *(Dependent)*

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan variabel terikat (Variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Berikut Tabel Operasionalisasi variabel:

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kepribadian dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepribadian (X)	Extraversion	1. Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan 2. Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain 3. Senang berkumpul dengan banyak orang	Ordinal

	Agreeableness	4. Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat sendiri yang benar 5. Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain 6. Menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri	Ordinal
	Conscientiousness	7. Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku 8. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu 9. Seorang pekerja keras	Ordinal
	Neuroticism	10. Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun 11. Orang yang mudah berubah mood 12. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan system informasi manajemen	Ordinal
	Openness to experience	13. Selalu percaya akan kemampuan saya sendiri dalam melakukan apapun 14. Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya 15. Mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajrinya	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	16. Selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan 17. Dalam melaksanakan tugas, sering menerima complain dari atasan atau pimpinan saya 18. Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik	Ordinal
	Kuantitas	19. Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan 20. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis 21. Melaksanakan pekerjaan	Ordinal

		sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan	
	Waktu Kerja	22. Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan 23. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat 24. Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	Ordinal
	Kerjasama	25. Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas 26. Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan 27. Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Dimana terdapat 8 divisi yaitu divisi a&g, divisi accounting, divisi engineering, divisi security, divisi front office, divisi housekeeping, divisi fb product, divisi fb service. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh divisi untuk diteliti yang berjumlah 45 orang karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013:122) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut :

3.6.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan cara :

1) Survey adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif yang dilakukan dlam melakukan penelitian itu biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara yaitu :

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperole data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara ini ditunjukan kepada karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah tertulis. Dimana peneliti membagikan kuesioner tersebut secara langsung kepada karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert.* Skala *Likert,* menurut Sugiyono (2014:136) :

1) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena social ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.

2) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3) Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 5. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen penelitian yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda. Dalam kuisioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

2) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan objek.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

3.7 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menetukan kualitas hasil penelitian. (Ghozali, 2009:49)

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antar skor masing-masing pernyataan dengan total skor. Setelah itu dilakukan perbandingan antara r hitung dan r tabel. Untuk menguji validitas, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment.* (Sugiyono, 2018:267)

$$r_{xy} = \frac{n\,(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X)^2 - (\Sigma X)^2 (n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2))}}$$

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Independen (Kepribadian Big Five)

Indikator Kepribadian Big Five	No soal	r hitung	r tabel n=30 α=5%	Keterangan	Kesimpulan
Extraversion	1	0,69846	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,61775	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,6651	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Agreeableness	4	0,50127	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,8156	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,73238	0,3610	r hitung > r	Valid

				tabel	
conscientiouness	7	0,52574	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,54077	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,5511	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Neuroticism	10	0,51723	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,18013	0,3610	r hitung > r tabel	Tidak Valid
	12	0,47718	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Openness to experience	13	0,6979	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	14	0,493	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,71328	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data : Output Excel (2018-2019)

Berdasarkan tabel hasil validitas kepribadian *big five,* dengan r tabel 0,3610 dari 30 responden pernyataan yang valid 14 dan 1 pernyataan yang tidak valid.

Tabel 7. Hasil Validitas Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Indikator Kinerja Karyawan	No soal	r hitung	r tabel n=30 α=5%	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,70699	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,18425	0,3610	r hitung > r tabel	Tidak Valid
	3	0,82531	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Kuantitas	4	0,77757	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,67507	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,68149	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Waktu Kerja	7	0,80188	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,81932	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,66557	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
Kerja Sama	10	0,87862	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,82405	0,3610	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,74498	0,3610	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data : Output Excel (2019)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan realibilitas pada serangkaian pertanyaan dalam mengukur suatu variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel reliable atau tidak, maka digunakan uji *Cronbach*

Alpha (*α*), yaitu untuk menganalisis reliabilitas alat ukut dari satu kali pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari pada r tabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = [\frac{k}{k-1}][1 - \frac{\Sigma v1}{vt}]$$

Keterangan :
K = jumlah butir
Vi = varians dari butir ke-i
V = varians total skor butir
Kriteria penilaian terhadap Koefisien α-Cronbach sebagai berikut:

Tabel 8. Kriteria Uji Realibilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	α< 0,6	Kurang reliable
2	0,6 < α< 0,8	Cukup reliable
3	α> 0,8	Sangat reliable

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan softwere SPSS versi 23 :

- Uji Reliabilitas Kepribadian Big Five

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *crombach's alpha,* bahwa data atau case yang valid berjumlah 14. Dapat diketahui bahwa nilai crombach's alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,891.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.890	14

Sumber data : output SPSS 23 (2019)

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 14 dengan persentase 100% dan *reliability statistic* menunjukan bahwa *crombach's alpha* untuk variabel Kepribadian Big Five sebesar 0,891 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian Big Five

variabel	Item Pertanyaan	Crombach's Alpha	Crombach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kepribadian Big Five	1	0,891	0,871	Reliabel
	2	0,891	0,881	Reliabel
	3	0,891	0,880	Reliabel
	4	0,891	0,887	Reliabel
	5	0,891	0,872	Reliabel
	6	0,891	0,875	Reliabel
	7	0,891	0,889	Reliabel
	8	0,891	0,890	Reliabel
	9	0,891	0,889	Reliabel
	10	0,891	0,887	Reliabel
	11	0,891	0,891	Reliabel
	12	0,891	0,875	Reliabel
	13	0,891	0,886	Reliabel
	14	0,891	0,881	Reliabel

Sumber Data : Output Excel (2019)

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *crombach's alpha,* bahwa data atau case yang valid berjumlah 11. Dapat diketahui bahwa nilai crombach's alpha untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,942.

Tabel Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber Data : Output SPSS (2019)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.942	11

Sumber Data : Output Excel (2019)

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 11 dengan persentase 100% dan *reliability statistic* menunjukan bahwa *crombach's alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,942 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Crombach's Alpha	Crombach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,942	0,940	Reliabel
	2	0,942	0,935	Reliabel
	3	0,942	0,934	Reliabel
	4	0,942	0,941	Reliabel
	5	0,942	0,938	Reliabel
	6	0,942	0,935	Reliabel
	7	0,942	0,932	Reliabel
	8	0,942	0,941	Reliabel
	9	0,942	0,931	Reliabel
	10	0,942	0,935	Reliabel
	11	0,942	0,938	Reliabel

Sumber Data : Output Excel (2019)

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data untuk mengetahui hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan. Variabel X (kepribadian) dan variabel Y (kinerja karyawan).

3.8.1. Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematik dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbabagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk table, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukan ubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau hubungan antara *Kepribadian* sebagai variabel X dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, menggunakan Rank Spearman yang dinyatakan dalam rumus:

$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$ dimana $\sum_{di^2} = \sum[\mathrm{R(Xi)-R}(Yi)]^2$

(sugiyono, 2016:191)

Keterangan :

r_s = koefisien Rank Spearman

n = Ukuran Sempel

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Jika nilai r = + 1,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y

b. Jika nilai r = - 1,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka berkurang juga nilai variabel Y

c. Jika nilai r = 0,

Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika Variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya.

Adapun untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:184)

3.8.2.2.Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2011:231)

Keterangan :

KD = koefosien determinasi

r = koefisien korelasi

3.8.2.3.Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

Pengujian hipotesis merupakan bagian dari proses inferensi atau pengujian statistic sample untuk mengestimasi parameter populasi dan pembuatan keputusan. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui adanya hubungan *significant* (berarti) atau tidak *significant* antara variabel X dengan Variabel Y dengan pernyataan hipotesis, apabila :

Ho : $\rho < 0$:Tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Ha : ρ > 0 :Terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian hipotesis ini dilakukan dengan rumus (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2011:209) sebagai berikut :

$t_h = t \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

t_{hitung} = Nilai t

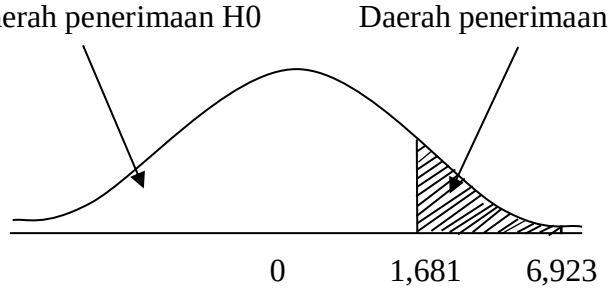
r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujiannya dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = n-2, dimana n = jumlah sample penelitian.

Kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara statistik variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya secara statistik variabel X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Sahira Butik Hotel

Sahira Butik Hotel berdiri pada bulan Februari tahun 2004 dan mulai beroperasi pada bulan Februari 2005. Sahira Butik Hotel pada mula nya adalah sebuah bangunan tua berbentuk sebuah rumah tinggal peninggalan zaman belanda yang kemudian di renovasi manjadi sebuah Hotel oleh ahli waris.

Sahira Butik Hotel merupakan sebuah perusahaan yang berdiri sendiri. Nama sahira diambil dari kata “Sahara” yang artinya padang pasir. Dilihat dari segi desain bangunan hotel ini terdapat sentuhan Arabian design, terlihat pada tampak luar hotel pada bagian atap berbentuk kubah Masjid. Untuk *design* interiornya sendiri merupakan perpaduan dari sentuhan Arabian dan etnik China. Dari segi bangunan bagian depan sampai bagian *Lobby* Hotel tidak terlalu banyak

mengalami perubahan, karena hotel ini masih mempertahankan bentuk keaslian bangunan rumah agar para tamu dapat merasakan kenyamanan seperti di dalam rumah.

Sahira Butik Hotel memiliki fasilitas dan pelayanan berkualitas tinggi dan memiliki konsep lain dari hotel-hotel yang ada di kota Bogor, yaitu *Quality*, *Exclusive*, Madani. Konsep madani yang ditampilkan adalah *Universal Point* yaitu konsep operasional yang sejalan dengan norma agama, hukum, dan masyarakat. Oleh karenanya seluruh jajaran manajemen siap bekerja keras untuk mewujudkan Hotel Butik yang benar-benar bernuansa Madani.

Untuk mewujudkan konsep tersebut manajemen Hotel memberikan ketentuan-ketentuan Hotel yang diberlakukan untuk semua tamu yang akan menginap, sebagai berikut:

1. Tidak mengijinkan menginap satu kamar bagi yang bukan suami–istri (Muhrim).
2. Tidak mengijinkan membawa wanita penghibur (Wanita tuna susila).
3. Tidak mengijinkan membawa minuman keras dengan dalil apapun.
4. Tidak mengijinkan membawa/menggunakan obat-obatan terlarang/Narkoba dan sejenisnya.
5. Tidak mengijinkan mengganggu privasi tamu lainnya.
6. Untuk Pelanggaran terhadap ketentuan di atas pihak manajemen Hotel akan memberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Fasilitas Sahira Butik Hotel pada saat awal operasional yaitu dimilki 36 kamar, namun sekarang sudah memiliki 81 kamar. Untuk acara, terdapat ruangan yang bisa disewa dengan tipe-tipe yang berbeda yaitu 2 Phirus, 4 Zamrud, 3 *Diamond*, dan 2 *Saphire*.

4.1.2 Visi dan Misi Sahira Butik Hotel

Adapun visi dan misi yang dimiliki Sahira Butik Hotel yaitu:

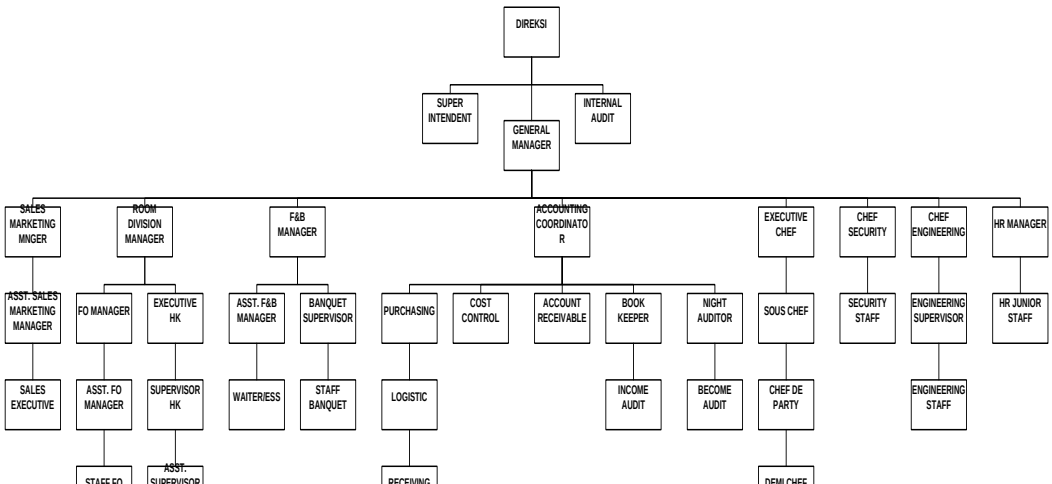
a. Visi

1. Menjadikan Sahira Butik Hotel unggul dalam kualitas pelayanan
2. Sahira butik Hotel menjadi hotel yang memberikan manfaat kepada lingkungan

b. Misi

1. Mencari peluang untuk dikembangkan dengan penuh inspirasi
2. Memberikan pengalaman dengan keramahan dan kenyamanan
3. Menyediakan fasilitas dan pelayanan yang berkualitas kepada para tamunya dengan nuansa madani.

4.2 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel



Wewenang dan tanggung jawab yang berhubungan dengan aktivitas pemasaran adalah:

1. Direksi

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

2. Super Intendent

- Bertanggung jawab mengkoreksi terhadap semua penyimpangan
- Memberikan pengarahan dan pembinaan kepada staf di bawahnya agar proses quality plan dan quality control terlaksana dengan baik.
- Menjalin kerja sama dengan pihak luar seperti client, perencana, atau pihak lain.

3. General Manager

- Mengatur dan meneliti pemesanan, penerimaan, pelayanan kamar, dan kegiatan karyawan hotel
- Mengawasi persiapan keamanan dan pemeliharaan barang-barang
- Merencanakan dan mengawasi kamar, restauran, tempat ruangan acara, dan fasilitas-fasilitas yang ada di hotel
- Menilai dan memeriksa kepuasan tamu
- Mengawasi pemilihan, pelatihan dan pengawasan terhadap staf hotel

4. Sales Marketing Manager

- Menentukan jadwal kunjungan serta proses promosi untuk memastikan tercapainya target penjualan.
- Menganalisa dan mengembangkan strategi marketing untuk meningkatkan jumlah pelanggan dan area sesuai dengan target yang ditentukan.
- Melakukan evaluasi kepuasan pelanggan dari hasil *survey* seluruh sales team untuk memastikan tercapainya target kepuasan pelanggan yang ditentukan.

5. Assistant Sales Marketing

- Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh *General Manager* dan mengambil alih tugas *General Manager* apabila sewaktu-waktu *General Manager* berhalangan.
- Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para Manajer.

6. Sales Executive

- Bertanggung jawab penuh dalam memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Memiliki Kemampuan untuk melakukan presentasi produk.
- Menjalin hubungan yang baik dan bernegosiasi langsung dengan pelanggan.

7. Front Office Manager

- Memastikan bahwa semua staf di front office menguasai system komputer hotel, ketika menerima telepon dan standard operasional yang ada di hotel.
- Menjaga keharmonisan kerja dengan penjualan dan pemasaran tentang harga kamar
- Menyambut tamu VIP
- Menangani keluhan tamu yang tidak bisa diselesaikan oleh bawahannya

- Meningkatkan kualitas dan prestasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan penghargaan

8. Assistant Front Office Manager

- Membantu pekerjaan front office manager dalam hal control dan administrasi
- Membuat jadwal kerja staf *front office*, *receptionist*, telepon operator.
- Memantau operasional di *front office*
- Mengarahkan dan mengawasi terhadap pekerjaan *receptionist* dan staf *front office*
- Menangani keperluan tamu yang membutuhkan bantuan

9. Staff Front Office

- Membantu tugas *Front Office Manager* dalam melakukan tugas operasional di *front office*.
- Mendukung kelancaran proses *check-in* dan *check-out* di front office.
- Menangani kesulitan tamu dan staff di front desk Mengontrol operasional di seputar front office antara lain *lobby*, restoran, bar, *lounge* koridor dan kamar tamu.
- Membuat laporan setiap shift tentang temuan dan kejadian selama jam kerjanya.

10. Chief Engineering

Bagian ini bertanggung jawab terhadap pelaksanaan perbaikan dan perawatan perlengkapan yang ada di kamar dan peralatan, mesin-mesin, *computer*, audio visual, pendingin dan alat elektronik lainnya yang ada di seluruh hotel yang sering mengalami perubahan.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Profil Responden

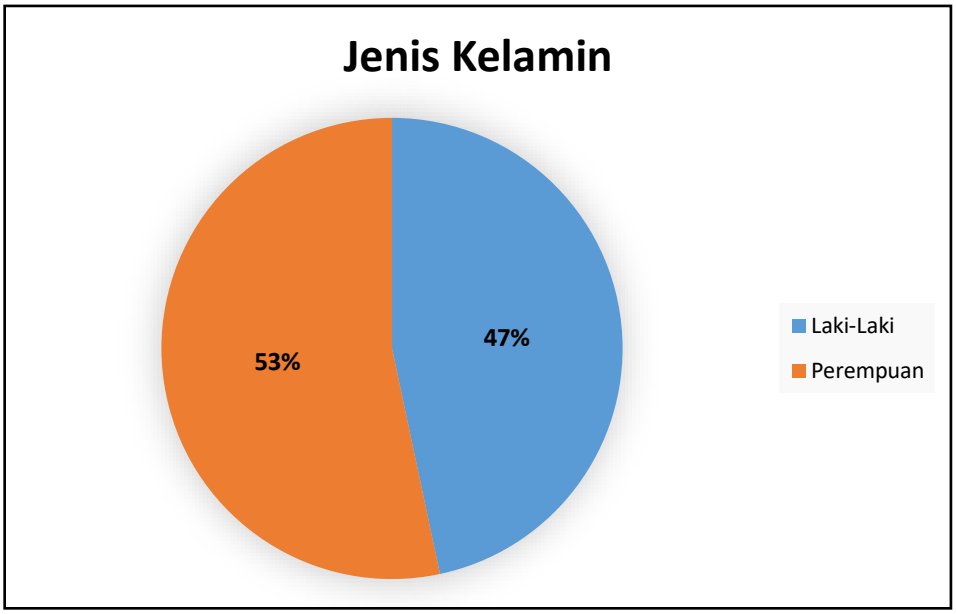
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (Empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

4.3.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 12. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	21	47
2	Perempuan	24	53
Jumlah		45	100

Sumber: Data kuesioner, data diolah 2019



Gambar 4. Tingkat Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel diatas menunjukan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada sahira butik hotel berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang dengan persentase 53% dari 45 responden.

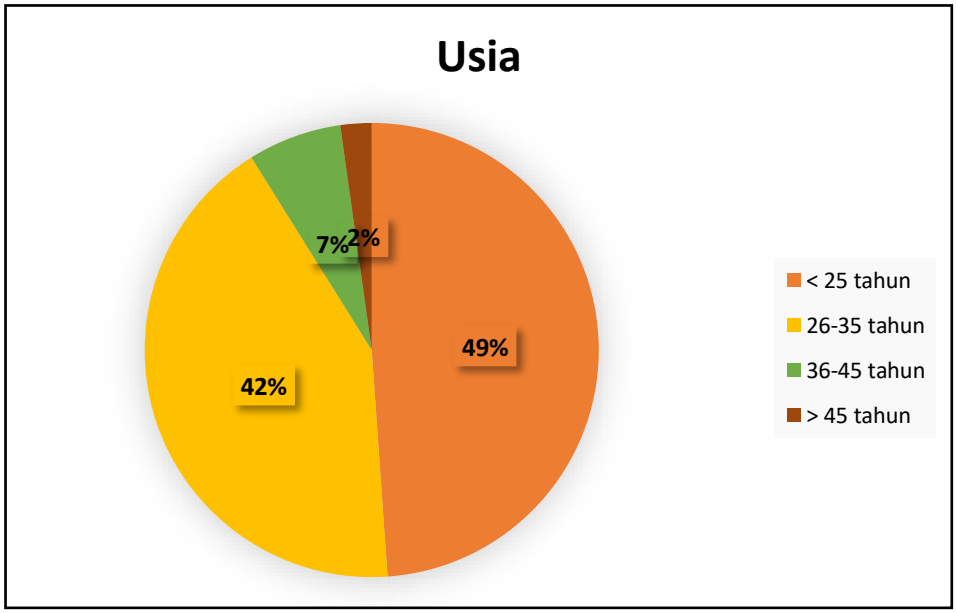
4.3.1.2 Usia

Tabel 13. Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	22	49
2	26-35 tahun	19	42
3	45 ahun	3	7
4	> 45 tahun	1	2
Jumlah		45	100

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukan bahwa dari 45 responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 22 orang, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 19 orang, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 3 orang, dan responden yang berusia > 45 tahun sebanyak 1 orang.



Gambar 5. Tingkat Persentase Berdasarkan Usia

4.3.1.3 Pendidikan Terakhir

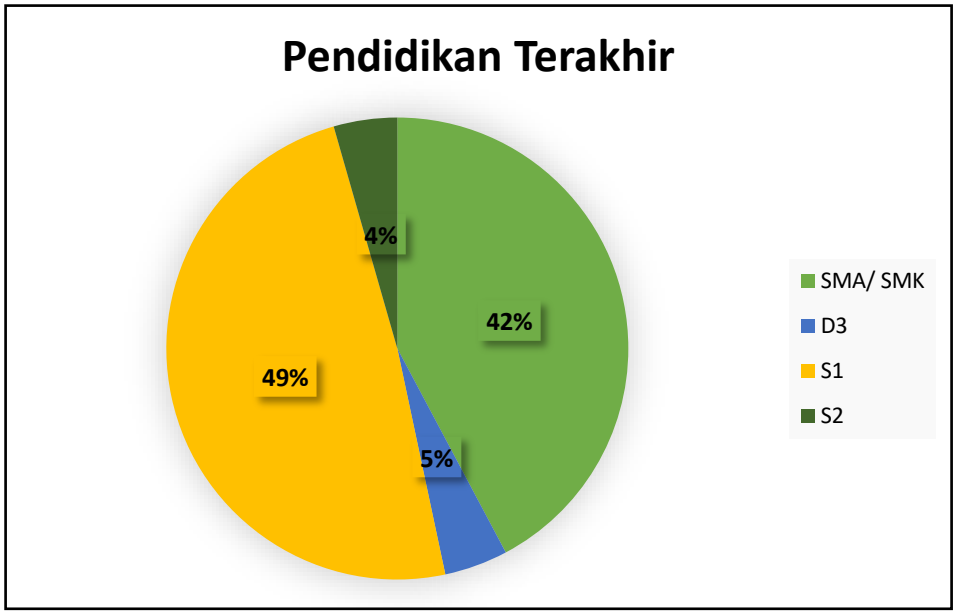
Tabel 14. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMA/ SMK	19	42
2	D3	2	5
3	S1	22	49
4	S2	2	4
5	S3	-	0
Jumlah		45	100

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukan bahwa data pendidikan 45 responden pada sahira butik hotel terdapat 19 responden pendidikan SMA/ SMK, 2 responden Diploma, 22 responden Sarjana, dan

2 responden Pasca Sarjana. Dari tabel tersebut Frekuensi responden yang didapat adalah 45 dan persentase kumulatif yang di dapat 100%.



Gambar 6. Tingkat Persentase Pendidikan Terakhir

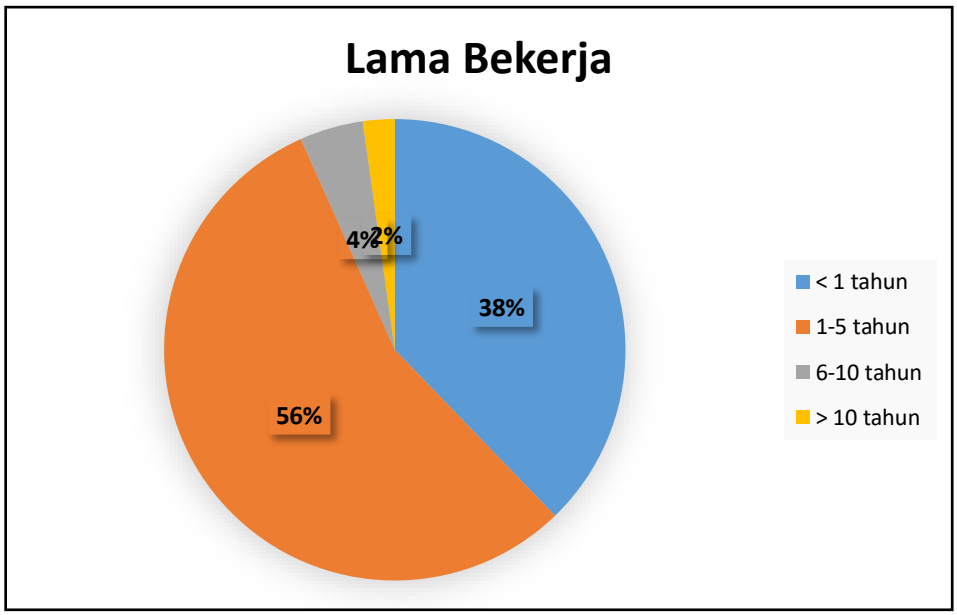
4.3.1.4 Lama Bekerja

Tabel 15. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	17	38
2	1-5 tahun	25	56
3	6-10 tahun	2	4
4	> 10tahun	1	2
Jumlah		45	100

Sumber: Data kuesioner, data diolah (2019)

Tabel diatas menunjukan data lama bekerja dari 45 responden sahira butik hotel. Terdapat 17 responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 25 responden bekerja 1-5 tahun, 2 responden bekerja 6-10 tahun, dan 1 responden bekerja lebih dari 10 tahun. Dari tabel tersebut didapat frekuensi sebesar 45 dengan persentase 100%. Lama bekerja responden didominasi oleh responden yang lama bekerja selama 1-5 tahun.



Gambar 7. Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja

4.4 Pembahasan

Dibawah ini akan dijelaskan secar alebih terperinci mengenai apa saja indikator dari Kepribadian (Big Five) dan Kinerja Karyawan, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.4.1 Kepribadian (Big Five)

Untuk mengetahui sejauh mana Kepribadian karyawan yang ada pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kepribadian (big five) yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut.

1. Extraversion

a. Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

Tabel 16. Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	22	88	48,9
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	3	6	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden (33,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 22 responden (48,9%) menjawab setuju,

5 responden (11,1%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,7%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48,9% pada pertanyaan "Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan." Yang artinya responden setuju setiap karyawan bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

b. Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain.

Tabel 17. Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,7
Setuju	4	18	72	40,0
Kurang Setuju	3	12	36	26,7
Tidak Setuju	2	3	6	6,7
SangatTidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	174	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 12 responden (26,7%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 18 responden (40,0%) menjawab setuju, 12 responden (26,7%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,7%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40,0% pada pertanyaan "Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain ." Yang artinya responden setuju setiap karyawan mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain.

c. Senang berkumpul dengan banyak orang

Tabel 18. Senang berkumpul dengan banyak orang

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	18	72	40,0
Kurang Setuju	3	9	27	20,0
Tidak Setuju	2	4	8	8,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	177	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden (31,1%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 18 responden (40,0%) menjawab setuju, 9 responden (20,0%) menjawab kurang setuju, 4 responden (8,9%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40,0% pada pertanyaan "Senang berkumpul dengan banyak orang." Yang artinya responden setuju setiap karyawan senang berkumpul dengan banyak orang.

2. Agreeableness

a. Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar

Tabel 19. Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat sendiri yang benar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	18	72	40,0
Kurang Setuju	3	10	30	22,2
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	181	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden (33,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 18 responden (40,0%) menjawab setuju, 10 responden (22,2%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 40,0% pada pertanyaan "Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat sendiri yang benar." Yang artinya responden setuju mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar.

b. Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain.

Tabel 20. Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	53,3
Setuju	4	16	64	35,3
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,2
Jumlah		45	196	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 responden (53,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 16 responden (35,3%) menjawab setuju, 3 responden (6,7%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (2,2%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pertanyaan "Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain." Yang artinya responden sangat setuju selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain

c. Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri

Tabel 21. Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	21	84	46,7
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,2
Jumlah		45	183	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden (33,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 21 responden (46,7%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (2,2%) menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pertanyaan "Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri." Yang artinya responden setuju untuk untuk menghormati kepentingan orang lain, biasanya saya tidak hanya mengutamakan kepentingan saya sendiri.

3. Conscientioueness

a. Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku

Tabel 22. Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	44,4
Setuju	4	15	60	33,3
Kurang Setuju	3	8	24	17,8
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			188	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden (44,4%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 15 responden (33,3%) menjawab setuju, 8 responden (17,8%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 44,4% pada pertanyaan "Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku." Yang artinya responden sangat setuju untuk selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku.

b. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu

Tabel 23. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	42,2
Setuju	4	14	56	31,1
Kurang Setuju	3	11	33	24,4

Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			186	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 responden (42,2%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 14 responden (31,1%) menjawab setuju, 11 responden (24,4%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 42,2% pada pertanyaan "Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu." Yang artinya responden sangat setuju untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada saya dengan benar dan tepat waktu.

c. Seorang pekerja keras

Tabel 24. Seorang pekerja keras

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,6
Setuju	4	20	80	44,4
Kurang Setuju	3	8	24	17,8
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			186	

Sumber: Data Kuesioner diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 16 responden (35,6%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 20 responden (44,4%) menjawab setuju, 8 responden (17,8%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 44,4% pada pertanyaan "Seorang pekerja keras." Yang artinya responden setuju bahwa seorang pekerja keras.

4. Neuroticism

a. Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun

Tabel 25. Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,9
Setuju	4	24	96	53,3
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13 responden (28,9%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 24 responden (53,3%) menjawab setuju,

6 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pertanyaan "Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun." Yang artinya responden setuju bahwa selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun.

b. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen

Tabel 26. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	46,7
Setuju	4	17	68	37,8
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	193	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden (46,7%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 17 responden (37,8%) menjawab setuju, 6 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pertanyaan "Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen." Yang artinya responden sangat setuju bahwa proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen.

5. Openness To Experience

a. Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun

Tabel 27. Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,9
Setuju	4	25	100	55,5
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	3	6	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			183	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13 responden (28,9%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 25 responden (55,5%) menjawab setuju, 4 responden (8,9%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,7%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi

ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55,5% pada pertanyaan “Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun.” Yang artinya responden setuju bahwa saya selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun.

b. Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya

Tabel 28. Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	189	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden (31,1%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 26 responden (57,8%) menjawab setuju, 5 responden (11,1%) menjawab kurang setuju, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57,8% pada pertanyaan “Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya.” Yang artinya responden setuju bahwa selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya.

c. Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajarinya

Tabel 29. Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajarinya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	29	116	64,4
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 responden (22,2%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 29 responden (64,4%) menjawab setuju, 4 responden (8,9%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64,4% pada pertanyaan “Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajrinya.” Yang artinya responden setuju bahwa selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajrinya.

Untuk mengetahui bagaimana kepribadian big five dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kepribadian big five dengan 14 item pernyataan. Berikut adalah rekapitalusi jawaban responden mengenai kepribadian big five sebagai berikut:

Tabel 30. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai kepribadian big five

No	Kepribadian (pertanyaan)	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
1	***Extraversion :*** 1. Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan Berusaha menciptakan rasa cinta, takut kehilangan dan tanggung jawab dalam memiliki pekerjaan. 2. Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain 3. Senang berkumpul dengan banyak orang	48,9 40,0 40,0	42,97
2	***Agreeableness :*** 4. Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat sendiri yang benar 5. Selalu berusaha menjaga tata krama dan sopan santun dengan orang lain 6. Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri	40,0 53,3 46,7	46,67
3	***Conscientioueness :*** 7. Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku 8. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu. 9. Seorang pekerja keras	44,4 42,2 44,4	43,67
4	***Neuroticism :*** 10. Selalu tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi situasi apapun 11. Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen	53,3 46,7	50

5	***Openness To Experience :*** 12. Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun 13. Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya 14. Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajrinya	55,5 57,8 64,4	59,23
	Rata-rata	48,4	

Berdasarkan hasil rata-rata dapat dilihat bahwa tanggapan responden pada indikator extraversion memiliki nilai rata-rata 42,97%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 40,0% yang artinya dibawah rata-rata. Serta pernyataan tentang "Senang berkumpul dengan banyak orang", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 40,0% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini agreeableness memiliki rata-rata 46,67%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat sendiri yang benar", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 40,0% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini conscientiousness memiliki rata-rata 43,67%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 42,2% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini neuroticism memiliki rata-rata 50%. Dari dua ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 46,7% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini openness to experience memiliki rata-rata 59,23%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 55,5% yang artinya dibawah rata-rata. Serta pernyataan tentang "Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal baru dan mempelajarinya", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 57,8% yang artinya dibawah rata-rata.

Adapun hasil analisis dengan menggunakan pengolahan SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 31. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

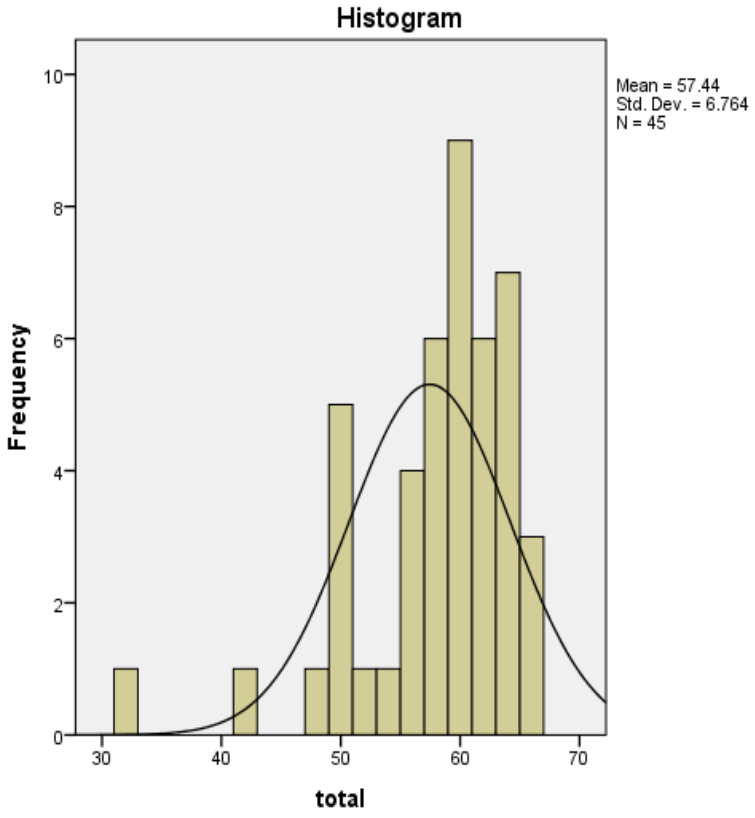
Statistics

TOTAL

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		57.44
Std. Error of Mean		1.008
Median		59.00
Mode		59
Std. Deviation		6.764
Variance		45.753
Range		34
Minimum		32
Maximum		66
Sum		2585

Sumber: Output SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata empirik kepribadian big five berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 57.44 dengan range 34 dan total skor sebesar 2585.



Untuk mengetahui kepribadian big five pada Sahira Butik Hotel. Maka, untuk mengetahui hasil pengolahan data hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut

Skor Teoritik X = $\frac{1(14) + 5(14)}{2}$ = 42

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 57.44 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan kepribadian karyawan sahira butik hotel cukup baik.

4.4.2 Kinerja Karyawan

1. Kualitas

a. Selalu mengoreksi hasil kerja, sehingga jarang melakukan kesalahan

Tabel 32. Selalu mengoreksi hasil kerja, sehingga jarang melakukan kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 responden (22,2%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 26 responden (57,8%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57,8% pada pertanyaan "Selalu mengoreksi hasil kerja, sehingga jarang melakukan kesalahan." Yang artinya responden setuju bahwa selalu mengoreksi hasil kerja saya sehingga jarang melakukan kesalahan

b. Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik

Tabel 33. Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,9
Setuju	4	24	96	53,3
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13 responden (28,9%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 24 responden (53,3%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pertanyaan "Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik." Yang artinya responden setuju bahwa Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik.

2. Kuantitas

a. Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan

Tabel 34. Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24,4
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	181	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 responden (24,4%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 26 responden (57,8%) menjawab setuju, 6 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57,8% pada pertanyaan "Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan." Yang artinya responden setuju bahwa Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan.

b. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis

Tabel 35. Mampu mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,7
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 12 responden (26,7%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 25 responden (55,6%) menjawab setuju, 6 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0

responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55,6% pada pertanyaan "Mampu mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis." Yang artinya responden setuju bahwa mampu mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis.

c. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan.

Tabel 36. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	23	92	51,1
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			184	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden (31,1%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 23 responden (51,1%) menjawab setuju, 6 responden (13,3%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51,1% pada pertanyaan "Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan." Yang artinya responden setuju bahwa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan.

c. Waktu Kerja

a. Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Tabel 37. Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	21	84	46,7
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			184	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden (33,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 21 responden (46,7%) menjawab setuju,

7 responden (15,6%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pertanyaan "Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan." Yang artinya responden setuju bahwa melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Tabel 38. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	19	76	42,2
Kurang Setuju	3	8	24	17,8
Tidak Setuju	2	3	6	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			181	

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden (33,3%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 19 responden (42,2%) menjawab setuju, 8 responden (17,8%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,7%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 42,2% pada pertanyaan "Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat." Yang artinya responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

c. Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif

Tabel 39. Mampu menetukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	20	80	44,4
Kurang Setuju	3	8	24	17,8
Tidak Setuju	2	3	6	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			180	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden (31,1%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 20 responden (44,4%) menjawab setuju, 8 responden (17,8%) menjawab kurang setuju, 3 responden (6,7%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 44,4% pada pertanyaan "Mampu menetukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif." Yang artinya responden setuju bahwa mampu menetukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.

d. Kerjasama

a. Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas

Tabel 40. Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	37,8
Setuju	4	21	84	46,7
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			188	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden (37,8%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 21 responden (46,7%) menjawab setuju, 5 responden (11,1%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,7% pada pertanyaan "Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas." Yang artinya responden setuju bahwa mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

b. Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan

Tabel 41. Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	44,4
Setuju	4	14	56	31,1
Kurang Setuju	3	9	27	20,0
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,2
Jumlah		45	186	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden (44,4%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 14 responden (31,1%) menjawab setuju, 9 responden (20,0%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,2%) menjawab tidak setuju dan 1 responden (2,2%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 44,4% pada pertanyaan "Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan." Yang artinya responden setuju bahwa bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan.

c. Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim

Tabel 42. Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	17	85	37,8
Setuju	4	19	76	42,2
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			186	

Sumber: Data Kuesioner, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden (37,8%) dari jumlah responden sebanyak 45 orang menjawab sangat setuju, 19 responden (42,2%) menjawab setuju, 7 responden (15,6%) menjawab kurang setuju, 2 responden (4,4%) menjawab tidak setuju dan 0 responden (0%) tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 42,2% pada pertanyaan "Saya mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim." Yang artinya responden setuju bahwa mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan dengan 11 item pernyataan. Berikut adalah rekapitalusi jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 43. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (pertanyaan)	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
1	***Kualitas :***		
	1. Selalu mengoreksi hasil kerja, sehingga jarang melakukan kesalahan	57,8	55,55
	2. Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik	53,3	
2	***Kuantitas :***		
	3. Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan	57,8	
		55,6	54,83
	4. Mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis	51,1	
	5. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan		
3	***Waktu Kerja :***		
	6. Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	46,7 42,2	
	7. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	44,4	44,43
	8. Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif		

4	***Kerjasama :*** 9. Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas 10. Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan 11. Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim	46,7 44,4 42,2	44.43
	Rata-rata	49,5	

Berdasarkan hasil rata-rata dapat dilihat bahwa tanggapan responden pada indikator kualitas memiliki nilai rata-rata 55,55%. Dari dua ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 53,3% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini kuantitas memiliki rata-rata 54,83%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 51,1% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini waktu kerja memiliki rata-rata 44,43%. Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 42,2% yang artinya dibawah rata-rata.

Pada indikator ini kerjasama memiliki rata-rata 44,43% Dari tiga ukuran pernyataan yang harus diperhatikan yaitu mengenai pernyataan tentang "Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim", karena pada ukuran ini memiliki nilai sebesar 42,2% yang artinya dibawah rata-rata.

Adapun hasil analisis dengan menggunakan pengolahan SPSS 23 sebagai berikut:

Tabel 44. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics

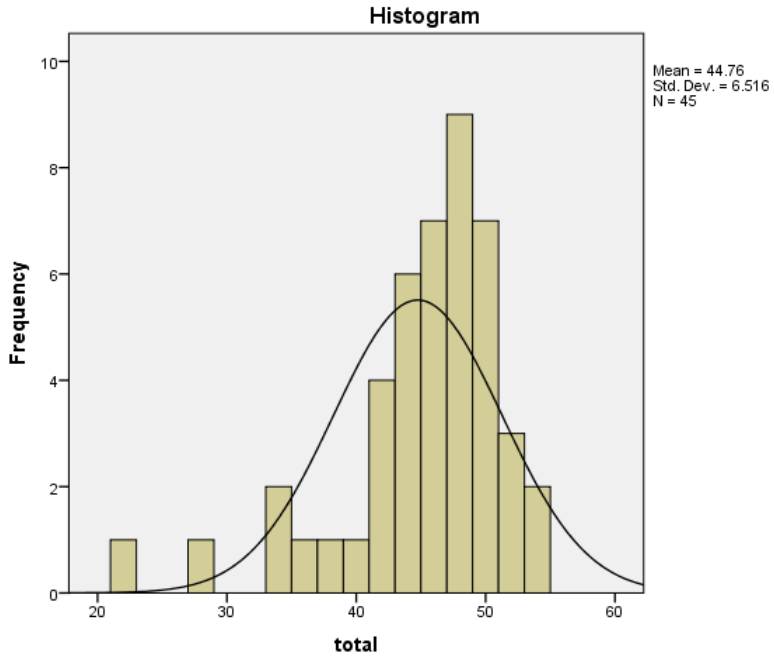
TOTAL

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		44.76
Std. Error of Mean		.971
Median		46.00
Mode		46
Std. Deviation		6.516
Variance		42,462
Range		32

Minimum	22
Maximum	54
Sum	2014

Sumber: Output SPSS23

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 46.00 dengan range 32 dan total skor sebesar 2014.



Untuk mengetahui kinerja karyawan maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut :

Skor Teoritik X = $\frac{1(11) + 5(11)}{2}$ = 33

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 44.76 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33. Maka, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis sehingga dapat dikatakan Kinerja karyawan cukup baik.

4.4.2 Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel

4.4.2.1 Koefisien Korelasi Rank Spearman

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan Kepribadian Big Five dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 45 rsponden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 23 mengenai Hubungan Kepribadian Big Five dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor dengan menggunakan korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

Tabel 45. Hasil Korelasi Rank Spearman

Correlations

			kepribadian	kinerjakaryawan
Spearman's rho	Kepribadian	Correlation Coefficient	1.000	.726**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	45	45
	kinerjakaryawan	Correlation Coefficient	.726**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	45	45

Sumber : Output SPSS 23 (2019)

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi *Rank Spearman* adalah rs=0,726. Artinya Kepribadian Big Five dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 46. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,726	Kuat
5	0,80 – 0,1000		Sangat kuat

4.4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar r=0,729. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

KD = r^2 x 100%

= $0{,}726^2$ x 100%

= 52,7%

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 52,7%, hal ini menunjukan bahwa kepribadian memberikan kontribusi sebesar 52,7% sedangkan dengan 47,3% dipengaruhi oleh factor-faktor lain di kinerja karyawan.

4.4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho : ρ < 0, yaitu tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Ha : ρ > 0, yaitu terdapat hubungan nyata atau positif antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$t_h = {}_r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

$t_h = \frac{0{,}726\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0{,}726^2}}$

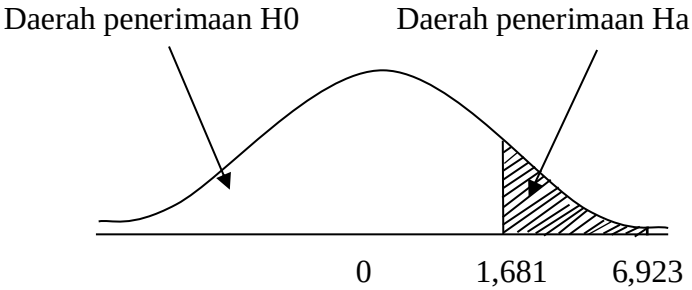
$t_h = \frac{4{,}7607}{0{,}6876}$

$t_h = 6{,}923$

c. Menetukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai α = 0,05 dan df = n-2 atau 45–2= 43, maka diperoleh t tabel 1,681

d. Kurva



Gambar 3. Kurva Uji Hipotesis

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Maka dari pembahasan Kepribadian pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel Kepribadian X yaitu (57,44 > 42) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Maka dari pembahasan Kepribadian pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden pada IQ anstrumen variabel Kinerja Karyawan Y yaitu (44,76 > 33) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Maka dari pembahasan Kepribadian dengan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel dapat diketahui hassil koefisien korelasi r = 0,726 yang menunjukan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuna Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya, terlihat dari indikator berikut :

1. Bagi pihak Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kepribadian setiap karyawannya. Karena dalam penelitian ditemukan bahwa kepribadian dapat meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kepribadian yang ada pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, perusahaan dapat meningkatkan indikator yang menjadi elemen penting bagi kemajuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melihat pembahasan yang sudah dipaparkan oleh peniliti, indikator yang paling tinggi dan artinya indikator tersebut berjalan dengan baik dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan indikator lainnya.
2. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal tentunya perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh sumber daya yang baik pula. Dengan melihat pembahasan yang sudah peneliti paparkan dalam melaksanakan pekerjaannya indikator kerjasama memiliki posisi paling tinggi dibandingkan dengan indicator-

indikator lain. Untuk mendapatkan yang maksimal Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor dapat meningkatkan indikator-indikator lainnya dan menjaga indicator yang sudah memiliki kondisi baik.

3. Disarankan kepada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu kepribadian dengan kinerja karyawan, dengan cara lebih meningkatkan lagi kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga dapat menciptakan kepribadian yang baik dan teratur dan pada akhirnya kinerja yang dimiliki Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor akan baik atau sesuai dengan harapan.

Daftar Pustaka

Abdullah Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.

Amstrong, Legge. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Penerbit PUSTAKA PELAJAR

Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta, Penerbit: Pustaka Pelajar.

Dessler, Gerry. (2011). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Penerbit PUSTAKA PELAJAR

Feist, J. and Feist, G.J. (2008). Theories of personality. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Flippo, Edwin B, (2014). *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta, Grafindo,

Friedman & Schustack. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, Edisi Tiga, Jilid Satu. Jakarta: Erlangga

----------. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, Edisi Tiga, Jilid Dua. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, Malayu. S.P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hartatik, P. I. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta, Penerbit: PT. Laksana.

Jackson, Manthis. (2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PUSTAKA PELAJAR

Mangkunegara, A. P. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, A. P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit: PT Remaja Rosda Karya.

Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nitisemito, Alex S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Pervin, L. A, Cervone, D., and John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian,* Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana.

Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. and Coulter, M. (2016). *Manajement.* Jilid 2 Edisi 13. Jakarta: Penerbit Erlangga, Hal 71.

Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta, Penerbit: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Terjemahan PT INDEKS Kelompok Gramedia

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaditama

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Jakarta, Penerbit: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Suwatno, Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisinis, Bandung: Alfabeta

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.

Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta, SELEMBA EMPAT

Jurnal/ Skripsi :

Afidah, N. (2011). *Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pembina Kesejeahteraan Ummat (PKU) Muhamadiyah Surakarta.* (Fakultas Ilmu Kesehatan). Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Dewi, D. and Mujiati, N. (2015). "Pengaruh The Big Five Personality Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa". [online] Vol. 4, No.4, p1042. Tersedia di: https://media.neliti.com/media/publications/253862-pengaruh-the-big-five-personality-dan-ke-d6da8ee4.pdf. [diakses pada tanggal 14 desember 2018].

Fitriani, L and Djumiarti, T. (2014). "Uji Beda Kinerja Dan Kompetensi Antara Guru Bersertifikat Dan Guru Belum Bersertifikat Di SMPN 02 Pacengaan Jepara". P4. Tersedia di URL: https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/viewFile/6496/6271 [diakses pada tanggal 9 Desember 2018].

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: Theory and research (Vol. 2, pp. 102–138). New York: Guilford Press.

Khan, D. and Dhabe, S. (2018). *A Study on Association of Personality Traits with Graduation Stream and Specialization Choice of Management Students.* The Internatonal Journal of Indian Psycology. [Online]. Volume 6 Issue 3, p58. Tersedia di https://www.ijip.in/Archive/v6i3/18.01.006.20180603.pdf

Lubis, S, M. (2015). *Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior(Ocb) Pada Karyawan Rumah Sakit X Bandung.* (Studi Pendidikan Ekonomi). Universitas Pendidikan Indonesia.

Motowidlo, S. and Kell, H. (2012). "*Job Performance"*. In book: Handbook of Psycology, vol.12, p92. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance

Nasyroh, M. and Wikansari, R. (2017). *Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan Relationship Between Personality (Big Five Model) And Employee Job Performance. Journal Ecopsy*, [online] Volume 4(1), p 11. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/317183116_HUBUNGAN_ANTARA_KEPRIBADIAN_BIG_FIVE_PERSONALITY_MODEL_DENGAN_KINERJA_KARYAWAN_RELATIONSHIP_BETWEEN_PERSONALITY_BIG_FIVE_MODEL_AND_EMPLOYEE_JOB_PERFORMANCE [Diakses pada 27 Agustus 2018].

Ronizar, A. and Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori Person-Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran Ud.Sumbe Lestari Sidoarjo. Jurnal, [online] Volume 01(02), p 1. Tersedia di URL : https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/viewFile/1864/5278 [Diakses pada tanggal 30 November 2018].

Rohtman dan Coerzer, "The Big Five Personality Dimension and Job Performance", *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 29, No. 1, (2003), hlm, 69.

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN KEPRIBADIAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang penulis lakukan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Adapun maksud dan tujuan kuesioner ini dibuat untuk mengumpulakan data dan penelitian penulis dengan mengetahui kepribadian karyawan kepada responden. Dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penulis sangat meghargai kejujuran Bapak/ Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Informasi dan data yang Bapak/ Ibu isi digunakan oleh peneliti sebagai data yang akan dipergunaka dalam penelitian.

Atas ketersediaan dan peran serta Bapak/ Ibu, penulis ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Usia

☐ < 25 th ☐ 36-45 th

☐ 26-35 th ☐ > 45 th

3. Pendidikan Terakhir

☐ SMA/ SMK ☐ S1 ☐ S3

☐ D1 ☐ S2

4. Lama Bekerja

☐ < 1 tahun ☐ 5-10 tahun

☐ 1-5 tahun ☐ > 10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *Check list (√)* pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling benar pada salah satu kolom jawaban yang tersedia. Adapun keterangan dari pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Skala	**Skor**
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	**Item Pertanyaan**	**STS**	**TS**	**KS**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
KEPRIBADIAN BIG FIVE MODEL						
EXTRAVERSION						

1	Bersikap terbuka terhadap rekan kerja dan atasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
2	Mudah untuk bersosialisasi dengan orang lain					
3	Senang berkumpul dengan banyak orang					
AGREEABLENESS						
4	Mau menerima pendapat orang lain dan tidak menganggap pendapat saya sendiri yang benar					
5	Selalu berusaha menjaga tata karma dan sopan santun dengan orang lain					
6	Tipe orang yang menghormati kepentingan orang lain, tidak hanya mengutamakan kepentingan sendiri					
CONSCIENTIOUENESS						
7	Selalu mengikuti jadwal dan peraturan yang berlaku					
8	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu					
9	Seorang pekerja keras					
NEUROTICISM						
10	Selalu tenang dan berpikir jernih dalam mengahadapi situasi apapun					
11	Orang yang mudah berubah mood					
12	Proses pengambilan keputusan menjadi lebih akurat dengan pemanfaatan sistem informasi manajemen					
OPENNES TO EXPERIENCE						
13	Selalu percaya akan kemampuan sendiri dalam melakukan apapun					
14	Selalu tertarik untuk mengetahui tentang hal-hal					

	baru dan mempelajarinya					
15	Selalu mampu untuk menghasilkan ide-ide baru dan mempelajarinya					
KINERJA						
KUALITAS						
16	Selalu mengoreksi hasil kerja sehingga jarang melakukan kesalahan					
17	Dalam melaksanakan tugas, sering menerima complain dari atasan atau pimpinan					
18	Mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik					
KUANTITAS						
19	Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dicapai telah memenuhi target yang ditetapkan					
20	Mengerjakan pekerjaan dengan berbagai jenis					
21	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan					
WAKTU KERJA						
22	Selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
23	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
24	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
KERJASAMA						
25	Mampu membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas					
26	Selalu bekerja sama dengan kelompok, atasan, dan semua karyawan					
27	Mudah bekerja sama dengan orang lain dalam tim					

Sahira Butik Hotel
JL. PALEDANG NO. 53 BOGOR - INDONESIA 16122
PHONE : +62-251-8322413, FAX. : +62-251-8382153
E-mail : info@sahirabutikhotel.com
Website : www.sahirabutikhotel.com
JL. PAKUAN NO. 5 BOGOR - INDONESIA 16020
PHONE : +62-251-8311207, 8316223
E-mail : info@sahirabutikpakuan.com
Website : www.sahirabutikpakuan.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : HRD/SBH-P/SK/08/2018/23

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Geanti Putri
Alamat	: Jl. Ciheuleut No. 5, Pakuan, Bogor Timur
Jabatan	: HR Officer Sahira Butik Hotel Pakuan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Anita Nazila
NPM	: 021114080
Sekolah/Universitas	: Universitas Pakuan Bogor

Yang bersangkutan telah melakukan observasi (penelitian dan pengumpulan data) di Sahira Butik Hotel Pakuan. Pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penulisan tugas akhir/skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 28 Agustus 2018

Geanti Putri
HR Officer

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	total
1	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	100
2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	100
3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	109
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	109
6	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	5	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	54
7	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	103
8	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	114
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	108
10	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	114
11	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	112
12	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	76
13	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
14	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	118
17	4	3	3	3	4	2	3	3	5	5	3	2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	5	90
18	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	105
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
20	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	114
21	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	111
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	112
24	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	106
25	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	104
26	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	101
27	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	112
28	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	116
29	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	110
30	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	108
31	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	108
32	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	100
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	101
34	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	86
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	113
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	108
37	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	107
38	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	112
39	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	111
40	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	110
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	103
42	4	2	2	5	5	4	3	3	3	2	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	2	4	4	3	91
43	2	2	2	2	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	2	3	2	2	3	5	5	4	84
44	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	93
45	3	2	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	2	5	104

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	
1	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	105
2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107
3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	119
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	114
6	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	60
7	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	112
8	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	120
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	115
10	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	123
11	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	121
12	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	83
13	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82
14	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	120
17	4	3	3	3	4	2	3	3	5	5	4	3	2	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	5	97
18	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	110
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
20	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	123
21	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	117
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	119
24	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	116
25	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	112
26	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	109
27	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	122
28	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	124
29	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	120
30	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	117
	0.6385	0.6178	0.6651	0.5013	0.8156	0.7324	0.5257	0.5408	0.5511	0.5172	0.1801	0.4772	0.6379	0.493	0.7133	0.707	0.1842	0.8253	0.7776	0.6751	0.6815	0.8019	0.8133	0.6656	0.8786	0.8241	0.745	
	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	TIDAK	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		

Activate Windows