

**Kode>Nama Rumpun Ilmu: 571/Manajemen**

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DOSEN INTERNAL**



**JUDUL PENELITIAN**  
**Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Individu:**  
**Pendekatan *Big Five Theory***

**TIM PENELITI**

**Sri Suhandiah, S.S., M.M. (0730096902)**  
**Ayuningtyas, S.Kom., M.M. (0722047801)**  
**Oktaviani, S.E., M.M. (0714120781)**

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA**  
**NOPEMBER 2017**

**SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN  
PROGRAM HIBAH PENELITIAN INTERNAL  
TAHUN ANGGARAN 2017  
Nomor : 009/ST-PPM/KPJ/VI/2017**

Pada hari ini Selasa tanggal Tiga Belas bulan Juni tahun Dua ribu tujuh belas, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

1. **Tutut Wurijanto, M.Kom** : Kepala Bagian Penelitian & Pengabdian Masyarakat (PPM) Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, yang dalam hal ini bertindak sebagai penanggung jawab pelaksanaan Program Hibah Penelitian Internal Tahun Anggaran 2017 yang didanai Lembaga Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.
2. **Sri Suhandiah, S.S., M.M.** : Ketua Peneliti tahun anggaran 2017. Untuk Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.  
PIHAK KEDUA mempunyai anggota peneliti sebagai berikut :
  - Ayuningtyas, S.Kom., M.MT.
  - Oktaviani, S.E., M.M.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama telah bersepakat dan bekerjasama untuk menyelesaikan semua kegiatan Program Hibah Penelitian Internal Tahun Anggaran 2017 Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.

PIHAK PERTAMA memberi kepercayaan dan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA, dan PIHAK KEDUA menerima pekerjaan tersebut sebagai ketua pelaksana program Hibah Penelitian Internal dengan judul: "**Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja : Pendekatan Big-Five Theory**"

PIHAK PERTAMA memberikan dana untuk kegiatan Hibah Penelitian Internal kepada PIHAK KEDUA sebesar Rp. 4.000.000,-. Hal-hal dan/atau segala sesuatu yang berkenaan dengan kewajiban pajak berupa PPN dan/atau PPh menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA dan harus dibayarkan ke kas Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PIHAK PERTAMA melakukan pembayaran secara bertahap kepada PIHAK KEDUA, yaitu termin pertama sebesar 50% Rp. 2.000.000,- diberikan setelah penandatanganan surat perjanjian ini, termin kedua sebesar 20% Rp. 800.000,- diberikan setelah laporan kemajuan pelaksanaan dan laporan penggunaan keuangan 70% diterima oleh bagian Penelitian & Pengabdian Masyarakat (PPM), termin ketiga sebesar 30% Rp. 1.200.000,- diberikan setelah laporan akhir, seminar, *log book*, laporan keuangan dan bukti publikasi di jurnal nasional diterima oleh bagian Penelitian & Pengabdian Masyarakat (PPM).

PIHAK KEDUA harus menyelesaikan tugas program Penelitian Hibah Bersaing selambat-lambatnya pada tanggal **10 November 2017**. Kelalaian atas kewajiban pengumpulan pada tanggal tersebut menyebabkan gugurnya hak untuk mengajukan usulan Penelitian pada tahun berikutnya.

PIHAK PERTAMA dapat melakukan kegiatan: (1) Melakukan pemantauan, (2) Melakukan evaluasi internal, (3) Melakukan audit penggunaan anggaran. Pihak KEDUA wajib memperlancar kegiatan yang dilakukan PIHAK PERTAMA.

PIHAK KEDUA wajib Menyelesaikan:

- Laporan Kemajuan (*Progress Report*) sebanyak 2 (dua) eksemplar, paling lambat **4 Agustus 2017**
- Seminar Laporan Akhir mulai **Oktober 2017** (Jadwal Seminar menyesuaikan).
- Laporan Akhir setelah diseminarkan dikumpulkan sebanyak 2 (dua) eksemplar, paling lambat **10 November 2017**
- Laporan Penggunaan Keuangan 100%, sebanyak 2 (dua) eksemplar, paling lambat **10 November 2017**
- Catatan Harian (*Log Book*) sebanyak 2 (dua) eksemplar, paling lambat **10 November 2017**
- *Softcopy* Laporan Akhir & Laporan Penggunaan Keuangan dalam bentuk *pdf* dikirim ke [lppm@stikom.edu](mailto:lppm@stikom.edu), paling lambat **10 November 2017**
- **Publikasi** hasil penelitian di **jurnal Nasional & Bukti** pemuatan publikasi Ilmiah, paling lambat **10 November 2017**

Demikian surat perjanjian dibuat, dipahami bersama dan dilaksanakan.

Pihak Pertama,



Tutut Wuriyanto, M.Kom

Surabaya, 13 Juni 2017  
Pihak Kedua,



Sri Suhandiah, S.S., M.M.



**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN DOSEN INTERNAL**

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu:  
Pendekatan *Big-Five Theory*

Kode Nama Rumpun Ilmu : 570/Manajemen

Nama Peneliti :

a. Nama **Lengkap** : Sri Suhandiah, S.S., M.M

b. NIDN : 0730096902

c. Jabatan **Fungsional** : -

d. Program Studi : Manajemen

e. Nomor HP : 0811306761

f. Alamat surel (e-mail) : diah@stikom.edu

Anggota **Peneliti 1**

a. Nama **Lengkap** : Ayuningtyas, M.MT

b. NIDN : 0722047801

c. Perguruan Tinggi : Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Anggota **Peneliti 2** :

a. Nama **Lengkap** : Oktaviani, S.E., M.M.

b. NIDN : 0714120781

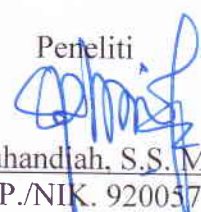
c. Perguruan Tinggi : Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jangka **waktu** pelaksanaan : 6 bulan

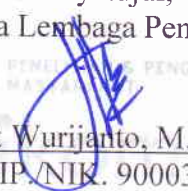
Biaya penelitian : - diusulkan ke Dikti Rp -  
- dana internal PT Rp 4.000.000  
- dana institusi lain Rp -  
- *inkind* sebutkan Rp -

Surabaya, 20 Nopember 2017

Mengetahui,  
Dekan Fakultas FAKULTAS EKONOMI  
MANAJEMEN DAN BISNIS  
  
Des. Adok Supriyanto, M.MT  
NIP./NIK. 890032

Peneliti  
  
Sri Suhandiah, S.S. M.M  
NIP./NIK. 920057

Menyetujui,  
Kepala Lembaga Penelitian

  
Tutut Wuriyanto, M.Kom  
NIP./NIK. 900036

## RINGKASAN

Kepribadian individu telah dikonsepsikan dari bermacam-macam perspektif teoritis. Salah satunya adalah *The Big Five Theory* atau teori lima besar dari McCrae dan Costa. Teori yang dirumuskan oleh McCrae dan Costa ini menyatakan bahwa kepribadian individu dipengaruhi oleh lima hal besar yaitu *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness to New Experience*.

Dalam sebuah organisasi, kepribadian individu adalah hal penting yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Sebagai sebuah perguruan tinggi yang memiliki visi sebagai perguruan tinggi yang berkualitas, unggul, dan terkenal, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya juga berupaya untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan merupakan akumulasi hasil akhir dari semua kinerja individu di dalam organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016, secara rata-rata nilai kinerja karyawan berada di batas bawah dari kategori *meet expectation*. Harapannya, kinerja karyawan minimal bisa berada di batas atas *meet expectation*.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kepribadian dengan pendekatan *Big-Five Theory* pada kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan objek penelitiannya adalah karyawan Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Hasil penelitian menemukan bahwa faktor kepribadian *Conscientiousness* dan *Openness to Experience* berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan *Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism*, tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa faktor Komitmen Krganisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: *Kepribadian, Big Five Theory, Kinerja, Komitmen Organisasi*

## **PRAKATA**

Puji syukur ke hadirat Allah Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan kemajuan penelitian berjudul “Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu: Pendekatan *Big-Five Theory*” dengan baik dan lancar.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna, baik dari sisi materi maupun teknik penyajiannya. Untuk itu, segala kritik dan saran membangun, sangat penulis harapkan. Semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Surabaya, 20 Nopember 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

RINGKASAN .....	i
PRAKATA .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
BAB 1. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Batasan Penelitian .....	2
1.4. Luaran Penelitian .....	3
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....	4
2.1. Penelitian Terdahulu .....	4
2.1.1. Penelitian Ahmad, Ather, dan Husain (2014) .....	4
2.1.2. Penelitian Abdullah, Rashid, dan Omar (2013) .....	4
2.2. Kepribadian .....	4
2.3. Kinerja .....	5
2.4. Big Five Theory .....	7
2.5. Komitmen Organisasi .....	7
BAB 3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	9
3.1 Tujuan Penelitian .....	9
3.2 Manfaat Penelitian .....	9
BAB 4. METODE PENELITIAN .....	10
4.1 Kerangka Penelitian dan Hipotesis .....	10
4.2 Definisi Operasional .....	12
4.2.1. Extraversion .....	12
4.2.2. Agreeableness .....	12
4.2.3. Conscientiousness .....	12
4.2.4. Neuroticism .....	13
4.2.5. Openness to Experience .....	13

4.2.6. Komitmen Organisasi .....	13
4.2.7. Kinerja .....	13
4.3 Pengumpulan Data .....	13
4.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	13
4.3.2 Kuesioner Penelitian.....	14
4.4 Analisis Data .....	14
<b>BAB 5. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....</b>	<b>15</b>
5.1. Profil Responden.....	15
5.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	15
3.2.1. Extraversion .....	15
3.2.2. Agreeableness.....	16
3.2.3. Conscientiousness .....	17
3.2.4. Neuroticism .....	17
3.2.5. Openness to experience .....	18
3.2.6. Komitmen Organisasi.....	18
5.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner .....	19
5.3.1. Uji Validitas.....	19
5.3.2. Uji Reliabilitas .....	20
5.4. Hasil Estimasi .....	20
5.4.1. Uji Model Pengukuran.....	20
5.4.2. Estimasi Model Struktural 1 .....	22
5.4.3. Estimasi Model Struktural 2 .....	23
5.5. Uji Kecocokan Keseluruhan Model.....	26
5.6. Pembahasan.....	27
<b>BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>31</b>
6.1 Kesimpulan .....	31
6.2. Saran.....	31
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>32</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>34</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Metode Penelitian.....	10
Gambar 4.2 Model Kerangka Penelitian.....	11
Gambar 5.1 Hasil Estimasi Model Struktural 1 .....	22
Gambar 5.2 Hasil Estimasi Model Struktural 2 .....	24

## DAFTAR TABEL

Tabel 5-1 Karakteristik responden .....	15
Tabel 5-2 Hasil Kuesioner pada Variabel <i>Extraversion</i> .....	16
Tabel 5-3 Hasil Kuesioner pada Variabel <i>Agreeableness (A)</i> .....	16
Tabel 5-4 Hasil Kuesioner pada Variabel <i>Conscientiousness</i> .....	17
Tabel 5-5 Hasil Kuesioner pada Variabel <i>Neuroticism</i> .....	17
Tabel 5-6 Hasil Kuesioner pada Variabel <i>Openness to New Experience</i> .....	18
Tabel 5-7 Hasil Kuesioner pada Variabel Komitmen Organisasi .....	19
Tabel 5-8 Hasil Uji Validitas .....	19
Tabel 5-9 Hasil Uji Reliabilitas.....	20
Tabel 5-10 Nilai Uji Model Pengukuran.....	21
Tabel 5-11 Nilai Hasil Estimasi Model Struktural 1.....	22
Tabel 5-12 Nilai Hasil Estimasi Model Struktural 2.....	24
Tabel 5-13 Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	34
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner Penelitian .....	36
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	42
Lampiran 4 Hasil Estimasi .....	46
Lampiran 5 Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model .....	55
Lampiran 6 Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran .....	56
Lampiran 7 Draf Artikel Ilmiah .....	57

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

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

Kepribadian individu telah dikonsepsikan dari bermacam-macam perspektif teoritis. Salah satunya adalah *The Big Five Theory* atau teori lima besar dari McCrae dan Costa. Teori ini ditemukan melalui prosedur analisis faktor untuk menganalisis sejumlah sifat yang didapatkan dari berbagai pengukuran terhadap kepribadian yang dihubungkan antara satu dan lainnya. Teori yang dirumuskan oleh McCrae dan Costa ini menyatakan bahwa kepribadian individu dipengaruhi oleh lima hal besar yaitu *Neuroticism (N)*, *Extraversion (E)*, *Openness to New Experience (O)*, *Agreeableness (A)*, dan *Conscientiousness (C)*. *Neuroticism* mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang. *Openness to Experience* menjelaskan keluasan, kedalaman, dan kompleksitas dari aspek mental dan pengalaman hidup. *Extraversion* dan *Agreeableness* merangkum sifat-sifat interpersonal, yaitu apa yang dilakukan seseorang dengan dan kepada orang lain, dan *Conscientiousness* menjelaskan perilaku pencapaian tujuan dan kemampuan mengendalikan dorongan yang diperlukan dalam kehidupan sosial. Masing-masing dimensi ini memiliki 6 subfaktor (Pervin, Cervone & John, 2005).

Dalam sebuah organisasi, kepribadian individu adalah hal penting yang mendorong organisasi mencapai tujuannya. Sebagai sebuah organisasi, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya yang memiliki visi sebagai perguruan tinggi yang berkualitas, unggul, dan terkenal, berupaya untuk selalu meningkatkan

kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan akumulasi hasil akhir dari semua kinerja individu dan kegiatan di dalam organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja individu secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing (Moehariono, 2010). Secara umum kinerja dibagi dalam dua dimensi yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja dikatakan juga dipengaruhi oleh komitmen individu. Individu yang berkomitmen pada suatu organisasi akan memberikan tingkat usaha yang tinggi dan akan memberikan hasil positif pada kinerja secara keseluruhan (Meyer, et.al, 2002).

Saat ini jumlah total karyawan Stikom Surabaya adalah sebanyak 208 orang dengan rincian 116 orang karyawan tetap, 23 orang karyawan kontrak, dan 69 orang dosen. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, kinerja tugas dan kinerja kontekstual dinilai dari tujuh faktor penilaian yang terdiri kemampuan manajerial, penilaian mengenai pengajaran, penelitian, pengabdian, pembinaan sivitas, administratif dan attitude. Hasil penilaian kinerja pada tahun 2016, secara rata-rata nilai kinerja karyawan masih berada di batas bawah *meet expectation*. Harapannya, kinerja karyawan minimal bisa berada di batas atas *meet expectation*. Selama ini belum pernah dilakukan penelitian untuk melihat apakah kepribadian karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian pada kinerja karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang permasalahan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja?
2. Apakah kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai perantara?

## **1.3. Batasan Penelitian**

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak membahas upaya solusi untuk meningkatkan kinerja.
2. Karyawan yang dinilai tidak termasuk pimpinan (rektor, wakil rektor, dekan, dan wakil dekan)

3. Data penilaian kinerja mengacu pada karyawan yang dinilai pada periode penilaian tahun 2016.

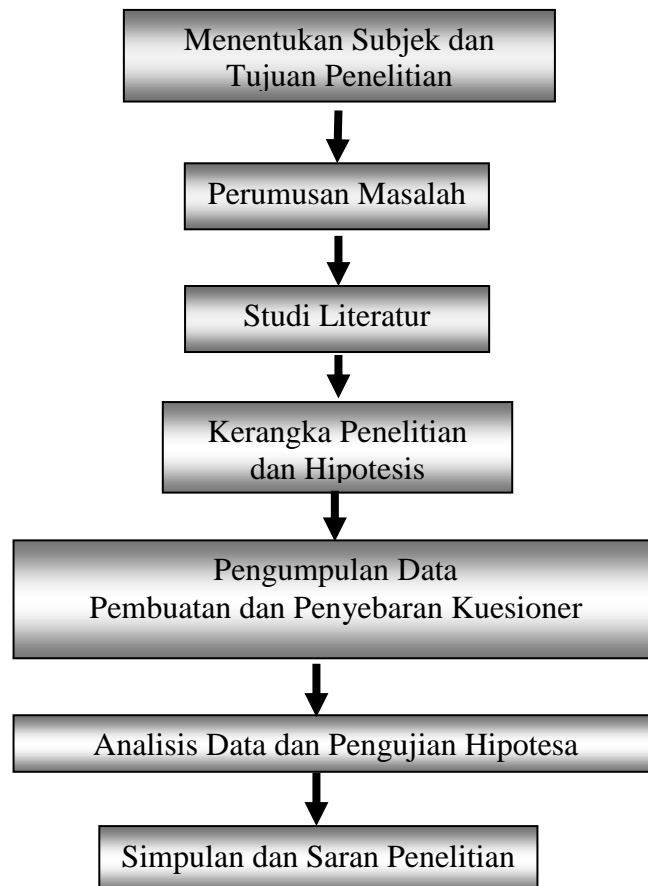
#### **1.4. Luaran Penelitian**

Penelitian ini akan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari kepribadian pada kinerja sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi terhadap organisasi dalam hal ini untuk bagian personalia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga akan dipublikasikan ke dalam jurnal ilmiah nasional.



## BAB 4. METODE PENELITIAN

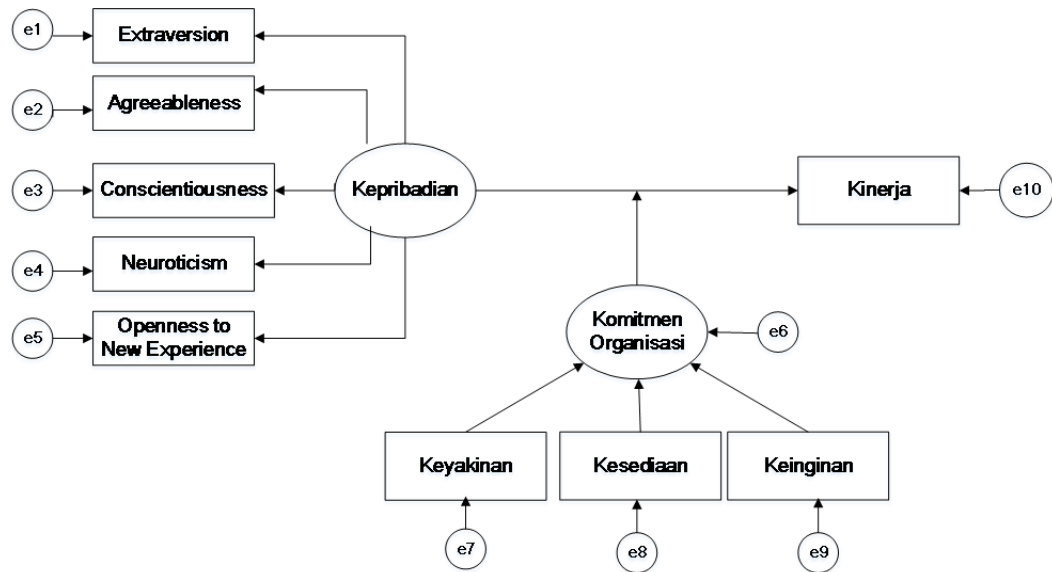
Penelitian ini bermaksud memberikan penjelasan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis sekaligus melakukan eksplanasi atas kepribadian dalam Big Five Theory dan kinerja. Tahapan dalam penelitian ini diawali dengan pencarian informasi dan permasalahan yang diakhiri dengan kesimpulan atas hasil temuan. Alur penelitian yang akan dilakukan adalah sebagaimana Gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 2.1 Metode Penelitian

### 4.1 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Adapun model kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan pada Gambar 4.2. berikut.



Gambar 2.2 Model Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- H<sub>0.1</sub> = Kepribadian Extraversion tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H<sub>1.1</sub> = Kepribadian Extraversion berpengaruh positif terhadap kinerja
- H<sub>0.2</sub> = Kepribadian Agreeableness tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H<sub>1.2</sub> = Kepribadian Agreeableness berpengaruh positif terhadap kinerja
- H<sub>0.3</sub> = Kepribadian Conscientiousness tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H<sub>1.3</sub> = Kepribadian Conscientiousness berpengaruh positif terhadap kinerja
- H<sub>0.4</sub> = Kepribadian Neuroticism tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H<sub>1.4</sub> = Kepribadian Neuroticism berpengaruh positif terhadap kinerja
- H<sub>0.5</sub> = Kepribadian Openness to experience tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H<sub>1.5</sub> = Kepribadian Openness to experience berpengaruh positif terhadap kinerja
- H<sub>0.6</sub> = Kepribadian Extraversion tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
- H<sub>1.6</sub> = Kepribadian Extraversion berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
- H<sub>0.7</sub> = Kepribadian Agreeableness tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi
- H<sub>1.7</sub> = Kepribadian Agreeableness berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>0.8</sub> = Kepribadian Conscientiousness tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>1.8</sub> = Kepribadian Conscientiousness berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>0.9</sub> = Kepribadian Neuroticism tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>1.9</sub> = Kepribadian Neuroticism berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>0.10</sub> = Kepribadian Openness to experience tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>1.10</sub> = Kepribadian Openness to experience berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>0.11</sub> = Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja

H<sub>1.11</sub> = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

## **4.2 Definisi Operasional**

### **4.2.1. Extraversion**

Dimensi kepribadian *Extraversion* berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Dimensi ini menilai kuantitas serta interaksi interpersonal seperti *Gregariousness* (suka berkumpul), *Assertiveness* (asertif), dan *Positive Emotions* (emosi yang positif).

### **4.2.2. Agreeableness**

Pada dimensi *Agreeableness* ini individu cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik ini antara lain mendahulukan kepentingan orang lain, berhati lembut, dan kerelaan untuk membantu.

### **4.2.3. Conscientiousness**

Dimensi ini dimiliki oleh individu yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan atau penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, teratur serta mementingkan pencapaian prestasi

#### **4.2.4. Neuroticism**

*Neuroticism* atau Neurotisme merupakan dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress yang mencakup perasaan-perasaan negatif, seperti kecemasan, kesedihan, mudah marah, dan tegang.

#### **4.2.5. Openness to Experience**

Dimensi Kepribadian *Openness to Experience* ini mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru antara lain daya imajinasi, kemampuan mengeksplorasi hal baru dan menghargai dalam keragaman.

#### **4.2.6. Komitmen Organisasi**

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

#### **4.2.7. Kinerja**

Kinerja adalah perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan. Kinerja ini meliputi kinerja tugas yaitu perilaku yang secara langsung ataupun tidak langsung berkontribusi pada pekerjaan dan kinerja konstektual yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana pekerjaan harus berfungsi.

### **4.3 Pengumpulan Data**

#### **4.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah karyawan Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya. Penelitian dilaksanakan di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang ada dalam penilaian kinerja tahun 2016 (tidak termasuk pimpinan).

#### **4.3.2 Kuesioner Penelitian**

Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup. Jumlah pernyataan yang disampaikan dalam kuesioner adalah sebanyak 20 pernyataan yang disusun dengan skala Likert 5 poin, dengan penjelasan nilai 1=Sangat tidak setuju, nilai 2=Tidak setuju, nilai 3= cukup setuju, nilai 4= Setuju, dan nilai 5= Sangat setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh responden yang dituju.

#### **4.4 Analisis Data**

Pendekatan model penelitian yang digunakan adalah dengan metode pengujian model penelitian secara empirik. Data primer diambil dan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner yang telah telah diisi dan dikembalikan oleh responden akan ditabulasi dan kemudian selanjutnya data akan diolah menggunakan metode SEM.

## **BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

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

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

### **6.2. Saran**

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah perlu dilakukam penelitian dengan membagi responden pada bidang kerja tertentu disertai dengan data kinerja yang lebih rinci. Penelitian juga dilakukan berulang untuk melihat konsistensi hasil.