

PENGARUH *THE BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK

Monica

Email: monicakaka9@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kelima dimensi dari *the big five personality* terhadap kinerja karyawan yaitu *extroversion*, *emotional stability*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dan tingkat penjualan hunian kamar hotel. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sifat, karakter, dan kepribadian karyawan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *the big five personality* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan menyelidiki pengaruh ataupun juga hubungan antara *the big five personality* dengan kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Teknik pengumpulan dilakukan dengan cara kuesioner dan studi dokumenter. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*, uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji *goodness of fit*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah bahwa dimensi kepribadian dari *the big five personality* yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak adalah dimensi *openness to experience*. Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah Hotel merpati Pontianak harus melakukan pengembangan karakter untuk karyawannya yang memiliki dimensi kepribadian yang rendah dan Hotel merpati Pontianak bisa menggunakan teori *the big five personality* dalam melakukan rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pembinaan karyawan.

Kata Kunci: *Extroversion, Emotional Stability, Agreeableness, Conscientiousness, Openness to Experience*, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini semakin dituntut profesionalitas karyawan dalam bekerja. Seperti yang kita ketahui, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting di dalam perusahaan dan dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada cara bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia, maupun teknis operasional. Hal ini lah yang membuat sumber daya manusia mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan berbakat di bidangnya masing-masing diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan yang saat ini berada dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja merupakan output atau hasil dari sesuatu yang telah dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kita juga dapat menilai kinerja karyawan dengan sistem yang sangat sederhana yaitu dengan melihat tingkat ketidakhadiran karyawan di dalam perusahaan.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, motivasi yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, dan sebagainya. Salah satu faktor yang paling penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja adalah kepribadian karyawan. Kepribadian adalah suatu cara yang dilakukan individu dalam menanggapi atau bereaksi atas sesuatu.

Kepribadian menunjukkan perilaku dan sikap seorang individu untuk dapat bertindak dan berpikir dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepribadian setiap manusia dapat memengaruhi kehidupan manusia seperti halnya dalam pekerjaan. Kepribadian biasanya akan tergambar pada kehidupan sehari-hari dari karyawan itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dari cara karyawan memberikan reaksi atau respon ketika menerima, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaannya. Selain itu, kepribadian karyawan juga dapat terlihat ketika karyawan tersebut berinteraksi, bertutur kata dan bersosialisasi baik dengan atasannya, bawahannya maupun rekan kerja yang sederajat.

Pendekatan kepribadian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *The Big Five Personality* yang terdiri dari lima dimensi yaitu *extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik), *emotional stability* (stabilitas emosional), *agreeableness* (kesetujuan), *conscientiousness* (pengaturan diri), dan *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman).

Dalam artikel ini meneliti sejauh mana kelima dimensi kepribadian karyawan yaitu *extroversion*, *emotional stability*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* dalam memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kepribadian adalah keseluruhan perilaku, sikap, dan temperamen dalam menyikapi dan merespon suatu hal yang tampak dan dapat dilihat oleh orang lain. Kepribadian merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan banyak perasaan dan perilaku (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007: 95).

Pendekatan kepribadian *The Big Five Personality* mencakup lima dimensi (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007: 95) yaitu:

1. *Extroversion* (umum juga disebut dengan istilah *extraversion*). Orang yang memiliki tingkat *Extroversion* tinggi cenderung senang berbicara dan berinteraksi dengan rekan kerja, dan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi sosial yang tinggi. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki sifat memperhatikan lingkungan sosial dan fisik cenderung berkinerja dengan baik dalam pekerjaan penjualan dan manajerial, cenderung berprestasi baik dalam program pelatihan, dan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. *Emotional Stability* merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang, dan santai. Di lain pihak, kecemasan, depresi, kemarahan, dan rasa malu merupakan karakteristik dari stabilitas emosional yang rendah.
3. *Agreeableness* merupakan suatu dimensi yang dapat menjadikan seseorang sebagai anggota tim yang efektif dan dapat memperoleh prestasi pada pekerjaan di mana mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik merupakan hal yang penting. Individu yang rendah dalam *agreeableness* sering kali digambarkan sebagai seseorang yang kasar, dingin, tidak peduli, tidak simpatik, dan antagonis. Pekerjaan dan profesi yang memerlukan individu yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi mencakup pelayanan konsumen, penjualan, audit, perawatan, pengajaran, dan pekerjaan sosial.
4. *Conscientiousness*. Individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi juga cenderung tekun, bekerja keras, dan senang mencapai dan menyelesaikan berbagai hal. Karyawan yang rendah dalam hal *conscientiousness* cenderung jorok, ceroboh, tidak efisien, dan malas. Penelitian yang baru juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan juga perilaku penting lainnya (lebih sedikit berhenti bekerja, absen, dan perilaku yang kontraproduktif lainnya).
5. *Openness to Experience*. Sikap spesifik yang dicakupnya ialah rasa ingin tahu, pemikiran terbuka, kreativitas, imajinasi, dan intelegensi. Orang yang memiliki tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaan dimana perubahan terjadi secara terus menerus dan inovasi merupakan hal yang penting.

Untuk mengukur pelamar dan karyawan dalam dimensi tertentu dengan *Big Five*, organisasi cenderung memilih beberapa sikap kepribadian yang mereka yakini berhubungan erat dengan kinerja di beberapa pekerjaan dan organisasi mereka (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2007: 97).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2013: 4).

Menurut Zainal, *et al.* (2014: 406-407),

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Aspek-aspek yang dinilai dari penilaian kinerja (Zainal, 2014: 416) adalah:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah *The Big Five Personality* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif bertujuan menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara: berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Suryabrata, 2008: 97).

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2008: 49).

b. Studi Dokumenter

Studi dokumenter yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2014: 396).

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk itu penulis menggunakan program pengolahan data statistik yaitu *statistical package for social science (SPSS) 22*.

Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji *Goodness of Fit*

Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi di dalam memberikan penjelasan terhadap nilai aktual. Pengujian *Goodness of Fit* dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran pada:

1) Uji F

Pengujian statistik F bertujuan untuk menguji model, apakah model yang telah dibangun telah dapat memberikan penjelasan yang baik pada variabel dependen.

Hipotesis simultan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan suatu model dalam memberikan penjelasan terhadap variabel dependen.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaannya (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2012: 275-276). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Berikut bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y' = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

c. Uji t

Pengujian statistik t pada model regresi bertujuan untuk menunjukkan kemampuan masing-masing variabel dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *extroversion* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *extroversion* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
2. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *emotional stability* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *emotional stability* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *agreeableness* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *agreeableness* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
4. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
5. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *openness to experience* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.
 H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *openness to experience* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji *Goodness of Fit*

a. Uji F

Untuk menguji hipotesis simultan ini digunakan uji statistik F. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
HOTEL MERPATI PONTIANAK
HASIL F_{HITUNG} REGRESI LINEAR BERGANDA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.770	5	22.154	12.829	.000 ^b
	Residual	89.799	52	1.727		
	Total	200.569	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

Pada Tabel 1 dapat kita lihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 maka dapat diketahui bahwa model penelitian ini layak untuk diteliti. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12,829 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,393 maka keputusan yang dapat diambil yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan *the big five personality* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kemampuan antara variabel *extroversion* (X_1), *emotional stability* (X_2), *agreeableness* (X_3), *conscientiousness* (X_4), dan *openness to experience* (X_5) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
HOTEL MERPATI PONTIANAK
KOEFISIEN DETERMINASI (R^2) REGRESI BERGANDA

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 ^a	.552	.509	1.314	.552	12.829	5	52	.000

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 2 dapat kita lihat nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,509 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu *extroversion* (X_1), *emotional stability* (X_2), *agreeableness* (X_3), *conscientiousness* (X_4), dan *openness to experience* (X_5) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 50,9 persen sedangkan sisanya yaitu 49,1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Masing – masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki peran yang cukup signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari nilai koefisien regresi dari masing – masing variabel secara terpisah dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

TABEL 3
HOTEL MERPATI PONTIANAK
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.463	3.299		2.262	.028
	X1	-.075	.080	-.095	-.937	.353
	X2	.115	.131	.091	.874	.386
	X3	-.026	.131	-.019	-.201	.842
	X4	.209	.151	.140	1.386	.172
	X5	.767	.121	.656	6.319	.000

a. Dependent Variable: Y

Sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -0,095 X_1 + 0,091 X_2 - 0,019 X_3 + 0,140 X_4 + 0,656 X_5$$

Nilai koefisien dimensi *extroversion* dalam persamaan regresi linear berganda diatas adalah negatif artinya sebagian karyawan Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi kepribadian *extroversion* yang rendah (negatif) yaitu memiliki kepribadian yang tertutup, tidak suka bersosialisasi, dan cenderung pasif.

Nilai koefisien dimensi *emotional stability* dalam persamaan regresi linear berganda diatas adalah positif artinya sebagian karyawan Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi kepribadian *emotional stability* yang tinggi (positif) yaitu kecenderungan seseorang mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang, dan santai.

Nilai koefisien dimensi *agreeableness* dalam persamaan regresi linear berganda diatas adalah negatif artinya sebagian karyawan Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi kepribadian *agreeableness* yang rendah (negatif) yaitu memiliki sifat yang tidak ramah, tidak peduli, cuek, dan tidak simpatik.

Nilai koefisien dimensi *conscientiousness* dalam persamaan regresi linear berganda diatas adalah positif artinya sebagian karyawan Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi kepribadian *conscientiousness* yang tinggi (positif) yaitu dapat diandalkan, terorganisir, dan bertanggung jawab.

Nilai koefisien dimensi *openness to experience* dalam persamaan regresi linear berganda diatas adalah positif artinya sebagian karyawan Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi kepribadian *openness to experience* yang tinggi (positif) yaitu memiliki rasa ingin tahu dan penasaran yang tinggi, pemikiran terbuka, kreativitas, dan imajinasi tinggi.

3. Uji t

a. Hipotesis Parsial Pertama

Hasil pengujian hipotesis parsial pertama antara variabel *extroversion* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,353 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel *extroversion* (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi *extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan fisik) yang rendah. Orang yang memiliki dimensi *extroversion* yang rendah cenderung tertutup, pasif, dan jarang mau bersosialisasi.

b. Hipotesis Parsial Kedua

Hasil pengujian hipotesis parsial kedua antara variabel *emotional stability* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,386 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel *emotional stability* (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi *emotional stability* (stabilitas emosional) yang rendah. Orang yang memiliki dimensi *emotional stability* yang rendah memiliki kecemasan, rasa marah, dan rasa malu yang berlebihan.

c. Hipotesis Parsial Ketiga

Hasil pengujian hipotesis parsial ketiga antara variabel *agreeableness* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,842 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel *agreeableness* (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi *agreeableness* (kesetujuan) yang rendah. Orang yang memiliki dimensi *agreeableness* yang rendah cenderung bersikap kasar, tidak peduli, cuek, dan tidak ramah.

d. Hipotesis Parsial Keempat

Hasil pengujian hipotesis parsial keempat antara variabel *conscientiousness* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,172 lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel *conscientiousness* (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Hotel Merpati Pontianak memiliki dimensi *conscientiousness* (pengaturan diri) yang rendah. Orang yang memiliki dimensi *conscientiousness* yang rendah cenderung malas, ceroboh, jorok, dan tidak efisien.

e. Hipotesis Parsial Kelima

Hasil pengujian hipotesis parsial kelima antara variabel *openness to experience* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan yakni H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel *openness to experience* (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Merpati Pontianak. Orang yang memiliki dimensi *openness to experience* yang tinggi memiliki rasa penasaran yang tinggi, selalu ingin tahu, memiliki imajinasi yang tinggi, dan bertanggung jawab.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dimensi kepribadian dari *the big five personality* yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah dimensi *openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman)

2. Saran-saran

Pihak manajemen Hotel Merpati Pontianak harus melakukan pengembangan karakter untuk karyawannya yang memiliki dimensi kepribadian yang rendah dan Hotel merpati Pontianak bisa menggunakan teori *the big five personality* dalam melakukan rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pembinaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (judul asli: *Organizational Behaviour and Management*), edisi ketujuh. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: PT Erlangga, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, edisi kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Zainal, Veithzal Rivai, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.