

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Bisnis konveksi adalah salah satu jenis bisnis yang cukup populer di Indonesia. Tersebar hampir di setiap daerah. Kepopuleran bisnis konveksi utamanya adalah disebabkan karena dua hal. Pertama, karena produk yang dihasilkan oleh industri konveksi, yaitu pakaian merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia, maka market untuk bisnis konveksi akan selalu ada. Pangsa pasar yang jelas, membuat tidak sedikit orang yang berusaha memaksimalkan potensi dari bisnis konveksi. Yang kedua, bisnis konveksi menjadi populer karena *entry barrier* untuk bisa memulai bisnis ini tidak terlalu besar. Seseorang bisa memulai sebuah bisnis konveksi dengan hanya bermodalkan dua atau tiga buah mesin jahit. Dan mesin jahit, adalah salah satu mesin produksi termurah. Tidak seperti mesin-mesin produksi di industri lainnya yang harganya bisa mencapai ratusan juta atau bahkan milyaran rupiah, seseorang bisa membeli mesin jahit hanya dengan harga ratusan ribu rupiah saja. Seseorang bisa memulai berbisnis konveksi dari garasi rumahnya yang luasnya hanya beberapa meter persegi saja, tidak perlu membuat pabrik yang luasnya ratusan atau ribuan meter persegi. Karena *entry barrier* yang tidak terlalu besar inilah tidak sedikit orang yang berani mencoba berbisnis konveksi.

PT. Karisma Konveksi dan Garment adalah perusahaan konveksi yang berada di Turen Malang yang menerima pesanan: pakaian seragam, kemeja, Jaket, kaos, t-shirt, polo shirt, rompi, wearpack, topi, dan produk konveksi lainnya.

Berdiri sejak 2003 perusahaan sudah berpengalaman memproduksi Pakaian, Seragam, Kemeja dan Jaket dari banyak perusahaan, instansi dan individu.

Motto kerja PT. Karisma Konveksi dan Garment adalah '*your satisfaction is our pride*' = kepuasan Anda adalah kebanggaan perusahaan, karena itu perusahaan selalu berusaha memberikan kualitas dan pelayanan yang terbaik untuk konsumen – konsumen perusahaan.

Seragam dibuat bukan sekedar untuk berpakaian. Salah satu tujuan utama seragam dibuat selain untuk menyeragamkan adalah sebagai identitas perusahaan atau instansi. Untuk itu perusahaan-perusahaan mendesain sedemikian rupa seragam yang mereka gunakan baik dari segi model, warna dan bordir atau sablon sehingga orang lain bisa mengenali si pemakai seragam adalah karyawan perusahaan tertentu.

Produk seragam itu sendiri juga bermacam – macam bisa berbentuk Kemeja, Kaos oblong, Jaket, Polo shirt, topi dan tas. Salah satu contoh seragam sekolah. Seragam sekolah itu terdiri dari kemeja, celana, topi, dasi, dan bahkan tas pun seragam. Seragam olahraga terdiri dari kaos bisa oblong atau polo shirt dan celana (training). Seragam kerja terdiri dari bisa kemeja, kaos, polo shirt, jaket, topi dan celana panjang atau pantalon.

LEGALITAS PERUSAHAAN PT. Karisma Konveksi dan Garment

PERSEROAN KOMANDITER

Alamat : Jl.Tirto No 76 Turen-Malang-jawa Timur

Telp. (0341) 825127 Fax. (0341) 825126

Akta Nomor : 136 (Seratus Tiga Puluh Enam)

Tanggal : 22 Mei 2003

SK. Terdaftar : PEM-2941/WPJ. 10/KP.0403/2003

NPWP No. : 02.298.846.3-508.000

SIUP No. : 1068/11.01/PK/VI/2003

TDD No. : 11.01.3.51.07946

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi
 - a. Menciptakan lapangan pekerjaan.
 - b. Menjadi sentra utama industri konveksi dan garment dalam memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dengan pasar global.
2. Misi
 - a. Merekrut dan menghasilkan SDM (tenaga kerja) yang profesional, kreatif dan kompetitif.
 - b. Menghasilkan produk-produk berkualitas dengan desain yang modern dan terjangkau.

4.1.3. Struktur Organisasi Instansi/Perusahaan

Dalam suatu perusahaan, organisasi diperlukan agar kegiatan-kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan secara teratur. Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan diantara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi yang menjalankan masing-masing tugasnya secara efektif dan efisien.

Tujuan organisasi akan menentukan struktur organisasi dengan cara menentukan seluruh tugas kerja, hubungan antara tugas satu dengan yang lainnya. Jadi jelasnya struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, tanggung jawab yang berbeda-beda dalam organisasi.

Struktur organisasi yang diterapkan pada perusahaan Karisma konveksi dan garment adalah struktur organisasi garis, dimana setiap bagian bertanggung jawab langsung pada direktur. Di dalam struktur organisasi garis, wewenang mengalir secara langsung dari atasan sampai ke karyawan bawahan. Dipilihnya struktur ini karena alasan-alasan sebagai berikut :

1. Karena berasumsi bahwa bidang usaha yang dijalankan belum begitu luas, sehingga pengawasan terhadap karyawan dapat dilakukan secara langsung oleh atasan ataupun pimpinan perusahaan.
2. Bawahan dalam pengambilan keputusan akan lebih cepat, tepat, dan singkat.

Hal ini tentu saja akan menghemat waktu dan tenaga.

Pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing bagian dalam perusahaan Karisma konveksi dan garment sebagai berikut :

1. Penjahit

PT. Karisma Konveksi dan Garment memiliki tenaga penjahit lebih dari 20 penjahit professional, sehingga memungkinkan mengerjakan order dalam skala besar dengan waktu yang relative cepat,dengan tingkat kerapian pengerjaan yang cukup akurat,dalam 1 hari perusahaan dapat memproduksi lebih dari 150 potong pakaian

2. Bordir Komputer

PT. Karisma Konveksi dan Garment juga memiliki mesin bordir computer sendiri yang di operasikan oleh 4 tenaga kerja, sehingga pengerjaan lebih lebih cepat karena tidak dilempar kepada pihak ke-2 seperti kebanyakan konveksi lainnya, selain itu perusahaan juga menerima berbagai macam bordir, bordir topi, bordir taqwa, border kerudung, dengan harga yang bersaing kualitas tidak diragukan.

3. Sablon

PT. Karisma Konveksi dan Garment memakai 2 jenis peralatan sablon yaitu sablon digital dan sablon konvensional tergantung konsumen memilih sesuai selera konsumen,untuk kaos atau pun jaket

a. Sablon Digital

Dengan sablon digital proses penyablonan kaos menjadi lebih cepat dengan tingkat ketajaman warna yang lebih detail, bisa juga menyablon foto, dengan hasil yang memuaskan.

b. Sablon Konvensional

Kelebihan sablon konvensional adalah garapan terlihat lebih alami, bisa di modif sedemikian rupa, seperti timbul, warna emas, ataupun raster.

4. Gudang Kain

PT. Karisma Konveksi dan Garment setiap bulan menstock kain sekitar 7 mobil box yang di ambil langsung dari bandung dan Surabaya, meliputi: kain kaos, hem, batik, katun kemeja dan lain-lain, sehingga karisma selalu ready stock untuk memudahkan pelanggan dalam memilih jenis dan warna kain.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 52 Responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebarkan 52 kuesioner yang kemudian data kuesioner dianalisis. Pendeskrisian identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, bagian kerja, dan tingkat pendidikan responden.

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	23	44%
2	Perempuan	29	56%
Jumlah		52	100%

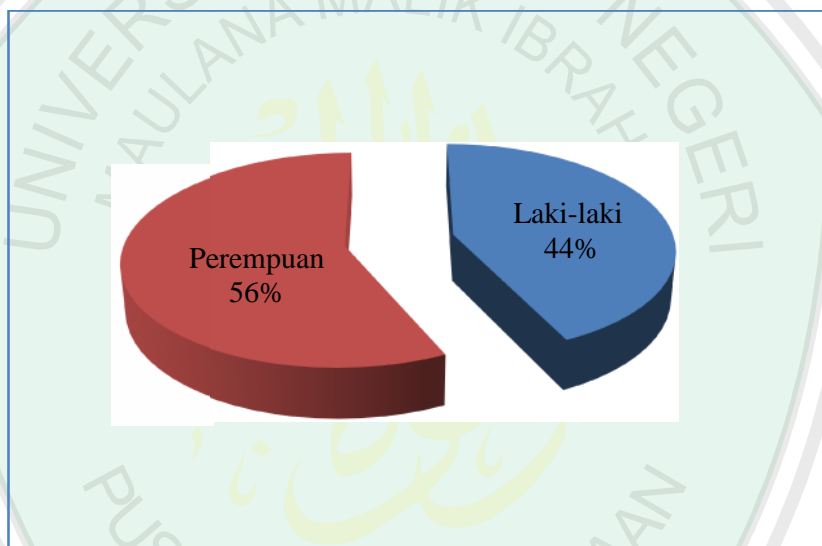
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013 [Lampiran 2]

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 responden (44%), dan 29 responden (56%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis

kelamin perempuan lebih banyak yaitu 29 responden (56%). Meskipun penelitian ini bukan menyoroti masalah gender, akan tetapi tampak bahwa mayoritas karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang adalah berjenis kelamin wanita.

Bagan di bawah ini adalah rangkuan dari paparan diatas:

Gambar 4.1
Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2013

2. Usia

Table 4.2
Responden Berdasarkan Usia

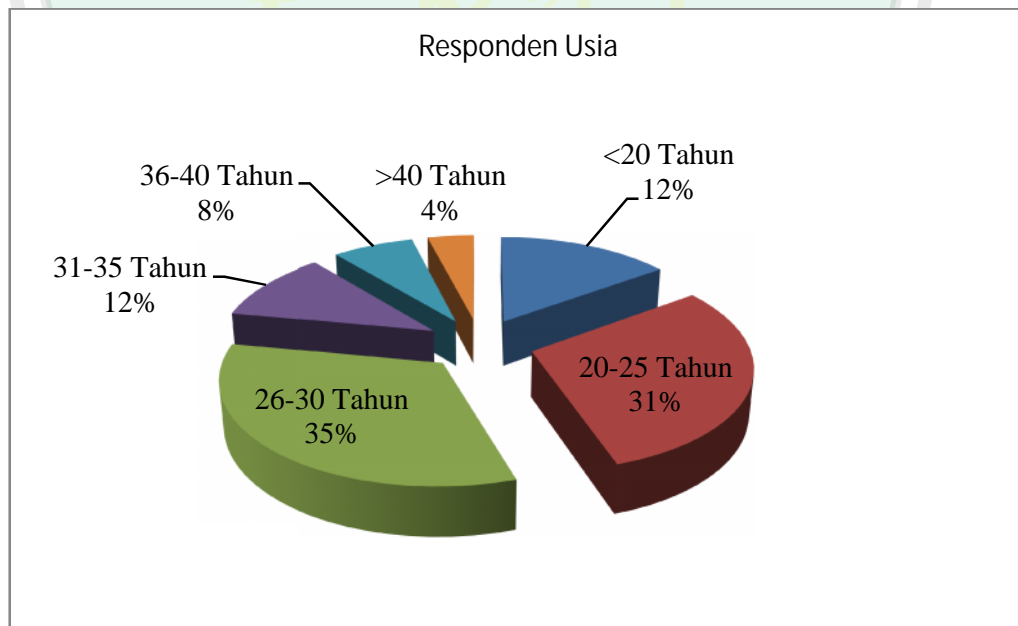
Usia	Jumlah	Persentasi
<20	6	12 %
21-25	16	31 %
26-30	18	35 %
31-35	6	12 %
36-40	4	8 %
41 <	2	4 %
Total	52	100 %

Sumber: Data Primer, diolah 2013

Dari tabel 4.2, menerangkan tentang usia karyawan PT. Karisma konveksi dan Garment Turen Malang. Bahwa karyawan yang berusia di bawah 20 tahun ada 6 responden (12%), berusia antara 21-25 tahun ada 16 responden (31%), yang berusia antara 26-30 tahun ada 18 responden (35%), yang berusia antara 31-35 tahun ada 6 responden (12%), yang berusia 35-40 tahun ada 4 responden (8%) dan yang berusia diatas 41 tahun ada 2 responden (4%). Tampak bahwa usia responden kebanyakan berkisar antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 34 responden (66%) di mana usia tersebut adalah berada pada rentang usia yang sangat produktif.

Berikut ini rangkuman dari paparan diatas dalam bentuk bagan:

Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer, diolah 2013

3. Bagian kerja

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Bagian Kerja

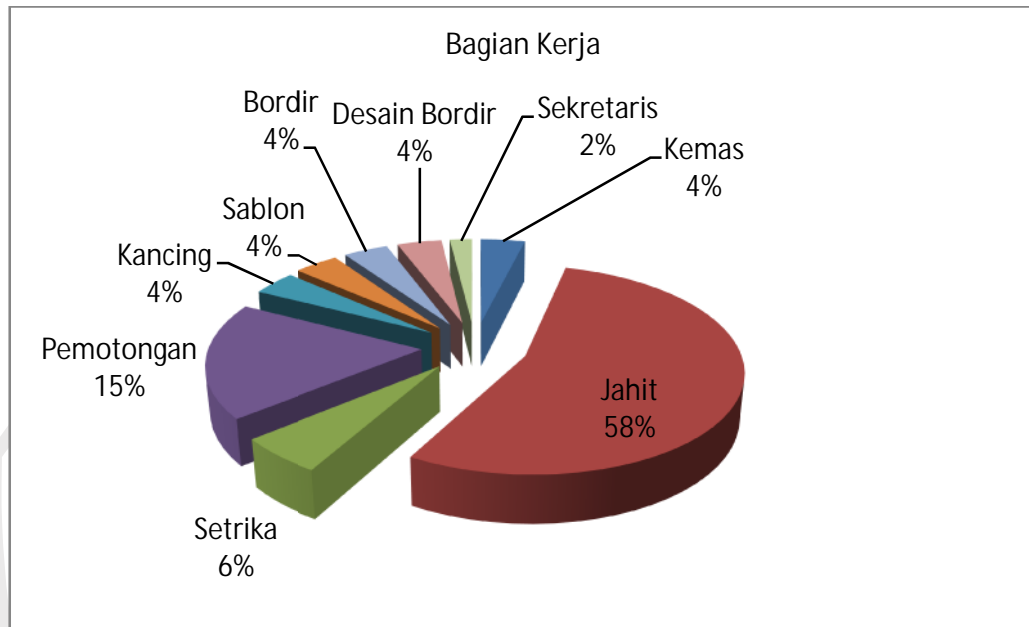
Bagian Pekerjaan	Jumlah Populasi	Persentasi
Kemas	2	4%
Jahit	30	58%
Setrika	3	6%
Pemotongan	8	15%
Kancing	2	4%
Sablon	2	4%
Bordir	2	4%
Desain Bordir	2	4%
Sekretaris	1	2%
Total	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013

Dari tabel 4.3 diatas, menerangkan tentang bagian kerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang. Dapat dijelaskan bahwa pada karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang mempunyai beberapa sub bagian dan perincian jumlah responden pada tiap sub bagian adalah sebagai berikut. Bagian kemas 4%, Penjahit 58%, Penyetrika 6%, Pemotongan 15%, Tukang Kancing 4%, Penyablon 4%, Tukang bordir 4%, desain bordir 4%, dan sekretaris 2%.

Bagan dibawah ini adalah rangkuman dari paparan diatas:

Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Bagian Kerja



Sumber: Data Primer, diolah 2013

4. Tingkat pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentasi
SD/MI	2	4%
SMP/ MTs	15	29%
SMA/ MAN/SMK	26	50%
Perguruan Tinggi	4	8%
Tidak ada keterangan	5	10%
Jumlah	52	100%

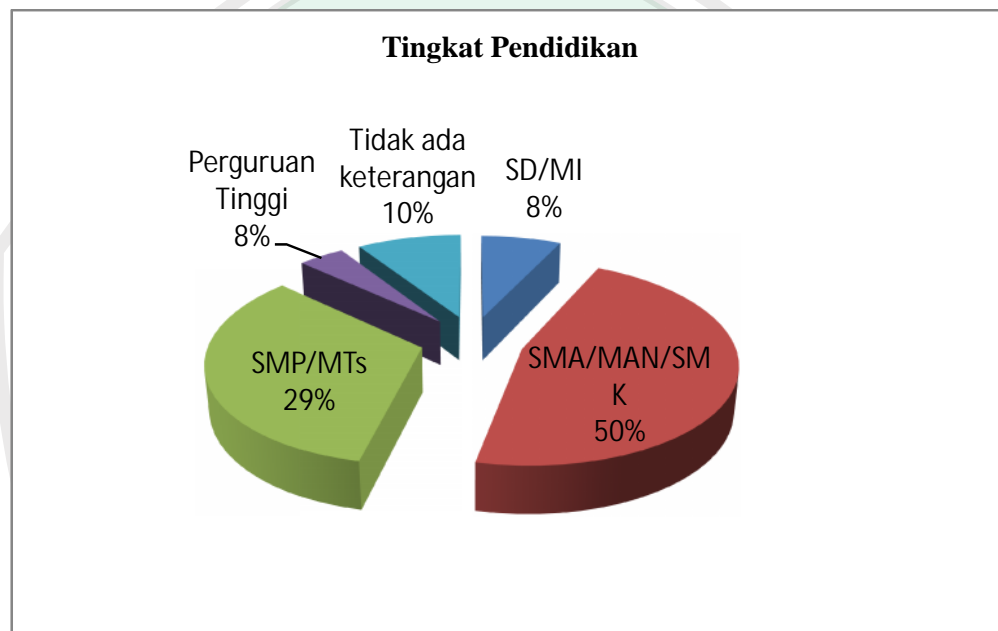
Sumber: Data Primer, diolah 2013

Dari tabel 4.4, menerangkan tentang Tingkat Pendidikan karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang. Dapat dijelaskan bahwa pada karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang mempunyai beberapa tingkat pendidikan dengan perincian jumlah responden adalah sebagai

berikut. SD/MI 4%, SMP/MTs 29%, SMA/MAN/SMK 50%, Perguruan Tinggi 8%, dan tidak ada keterangan 10%.

Bagan di bawah ini adalah rangkuman dari paparan diatas:

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer, diolah 2013

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendiskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Sifat Terbuka (X_1)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Sifat Terbuka (X_1)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	0	%	4	7.7%	16	30.8%	32	61.5%	0	%	52	100%
X1.2	0	%	2	3.8%	6	11.5%	38	73.1%	6	11.5%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel sifat terbuka (X_1) untuk item suka bercerita tentang dirinya (X1.1), dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 16 responden (30.8%) menjawab netral, 32 responden (61.5%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (61.5%) menyatakan setuju bahwa pimpinan suka menceritakan tentang dirinya.

Pada item menerima kritik dan saran dari orang lain (X1.2), dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.5%) menjawab netral, 38 responden (73.1%) menjawab setuju, dan 6 responden (11.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (84.6%) menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka mau menerima kritik dan saran dari orang lain.

b. Variabel Mudah Dalam Bergaul (X_2)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Mudah Dalam Bergaul (X_2)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.3	0	%	2	3.8%	16	30.8%	34	65.4%	0	%	52	100%
X2.4	0	%	7	13.5%	14	26.9%	31	59.6%	0	%	52	100%
X2.5	0	%	1	1.9%	14	26.9%	36	69.2%	1	1.9%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.6 untuk item (X2.3), yaitu suka berkelompok, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 16 responden

(30.8%) menjawab netral, 34 responden (65.4%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (65.4%) menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka suka dalam berkelompok.

Untuk item (X2.4), yaitu lebih memilih berkomunikasi dengan bicara dan bertatap muka, dari 52 pegawai sebanyak 7 responden (13.5%) menjawab tidak setuju, 14 responden (26.9%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (59.6%) menyatakan setuju, dengan adanya lebih memilih berkomunikasi dengan bicara dan bertatap muka.

Pada item suka berteman dengan siapapun (X2.5), dari 52 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 14 responden (26.9%) menjawab netral, 35 responden (69.2%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (71.1%) menyatakan setuju, bahwa pimpinan selalu suka berteman dengan siapapun.

c. Variabel Ramah (X_3)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Ramah (X_3)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X3.6	0	%	11	21.2%	19	36.5%	22	42.3%	0	%	52	100%
X3.7	0	%	4	7.7%	24	46.2%	19	36.5%	5	9.6%	52	100%
X3.8	0	%	2	3.8%	4	7.7%	31	59.6%	15	28.8%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.7 variabel ramah, dengan item menegur sapa bila bertemu orang lain (X3.6), dari 52 pegawai sebanyak 11 responden (21.2%) menjawab tidak setuju, 19 responden (36.5%) menjawab netral, 22 responden (42.3%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (42.3%) menyatakan setuju, bahwa pimpinan suka menegur sapa bila bertemu orang lain.

Untuk item (X3.7), yaitu membantu merupakan suatu keharusan, dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 24 responden (46.2%) menjawab netral, 19 responden (36.5%) menjawab setuju, dan 5 responden (9.6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (46.1%) menyatakan setuju, dengan membantu merupakan suatu keharusan.

Untuk item (X1.8), yaitu hubungan yang baik dengan karyawan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 4 responden (7.7%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju, dan 15 responden (28.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (88.4%) menyatakan setuju, dengan hubungan baik dengan karyawan.

d. Variabel Aktif (X_4)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Aktif (X_4)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X4.9	0	%	9	17.3%	13	25.0%	29	55.8%	1	1.9%	52	100%
X4.10	0	%	1	1.9%	4	7.7%	22	42.3%	25	48.1%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.8 untuk item (X4.9), yaitu senang bertanya dan senang rutinitas, dari 52 pegawai sebanyak 9 responden (17.3%) menjawab tidak setuju, 13 responden (25.0%) menjawab netral, 29 responden (55.8%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (57.7%) menyatakan setuju, dengan item senang bertanya dan rutinitas.

Pada item selalu mencari informasi terbaru (X4.10), dari 52 pegawai 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 4 responden (7.7%) menjawab netral, 22 responden (42.3%) menjawab setuju, dan 25 responden (48.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (90.4%) menyatakan setuju, dengan pimpinan suka mencari informasi terbaru.

e. Variabel Mudah Tersinggung (X_5)

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Item Mudah Tersinggung (X_5)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X5.11	0	%	3	5.8%	14	26.9%	30	57.7%	5	9.6%	52	100%
X5.12	0	%	1	1.9%	3	5.8%	31	59.6%	17	32.7%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.9 dengan item tidak suka diejek atau dijelekan (X5.11), dari 52 pegawai 3 responden (5.8%) menjawab tidak setuju, 14 responden (26.9%)

menjawab netral, 30 responden (57.7%) menjawab setuju, dan 5 responden (9.6%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (67.3%) menyatakan setuju, dengan adanya pimpinan yang tidak suka diejek dan dijelekan.

Pada item tidak suka dibentak-bentak atau dimarahi (X5.12), dari 52 pegawai 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 3 responden (5.8%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju, dan 17 responden (32.7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (92.3%) menyatakan setuju, dengan adanya item pimpinan yang tidak suka dibentak-bentak atau dimarahi.

f. Variabel Berani (X_6)

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Berani (X_6)

Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X6.13	0	%	2	3.8%	15	28.8%	27	51.9%	8	15.4%	52	100%
X6.14	0	%	6	11.5%	11	21.2%	28	53.8%	7	13.5%	52	100%
X6.15	0	%	3	5.8%	10	19.2%	27	51.9%	12	23.1%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.10 dengan item mengambil keputusan secara tiba-tiba (X6.13), dari 52 pegawai 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 15 responden (28.8%) menjawab netral, 27 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 8 responden (15.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (67.3%) menyatakan setuju, dengan adanya mengambil keputusan secara tiba-tiba.

Untuk item (X6.14), yaitu berani bertindak tanpa terlalu lama berfikir, dari 52 pegawai sebanyak 6 responden (11.5%) menjawab tidak setuju, 11 responden (21.2%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 7 responden (13.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (67.3%) menyatakan setuju, dengan berani bertindak tanpa terlalu lama berfikir.

Untuk item (X6.15), yaitu tidak malu dan mudah menyesuaikan diri, dari 52 pegawai sebanyak 3 responden (5.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (19.2%) menjawab netral, 27 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 12 responden (23.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan tidak malu dan mudah menyesuaikan diri.

g. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Distribusi frekuensi item Kinerja (Y)

Jawaban Responden												
Item	1		2		3		4		5		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y.1	0	%	2	3.8%	11	21.2%	29	55.8%	10	19.2%	52	100%
Y.2	0	%	4	7.7%	18	34.6%	24	46.2%	6	11.5%	52	100%
Y.3	0	%	2	3.8%	11	21.2%	29	55.8%	10	19.2%	52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 3]

Pada tabel 4.11 dengan item (Y1) yaitu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart jumlah yang ditetapkan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 11 responden (21.2%) menjawab netral, 29 responden (55.8%) menjawab setuju, dan 10 responden

(19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item (Y2) yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart mutu, dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 18 responden (34.6%) menjawab netral, 24 responden (46.2%) menjawab setuju, dan 6 responden (11.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (57.7%) menyatakan setuju, dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item (Y3) yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart waktu, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 11 responden (21.2%) menjawab netral, 29 responden (55.8%) menjawab setuju, dan 10 responden (19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris.

Menurut Solimun (2006) *dalam* Sani & Mashuri (2010:249) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Sugiyono (2005:233), sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus ≥ 0.30 , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sani & Mashuri (2010:250) “Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) ≥ 0.60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 0.60 maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliabel*. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuesioner yang dilakukan terhadap 52 responden seperti pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Semua Item

Variabel	Item	<i>r</i>	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X11	0.857	Valid	0.621	Reliabel
	X12	0.847	Valid		
X2	X13	0.775	Valid	0.602	Reliabel
	X14	0.805	Valid		
X3	X15	0.659	Valid	0.608	Reliabel
	X16	0.712	Valid		
X4	X17	0.804	Valid	0.644	Reliabel
	X18	0.729	Valid		
X5	X19	0.876	Valid	0.608	Reliabel
	X20	0.842	Valid		
X6	X21	0.867	Valid	0.604	Reliabel
	X22	0.829	Valid		
Y	X23	0.716	Valid	0.622	Reliabel
	X24	0.744	Valid		
Y	X25	0.783	Valid	0.622	Reliabel
	Y1	0.743	Valid		
	Y2	0.742	Valid		
	Y3	0.774	Valid		

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 4]

Berdasarkan Table 4.12 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item-item instrument penelitian yang ada pada kelompok Sifat terbuka, mudah dalam bergaul, ramah, aktif, mudah tersinggung, berani, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai $r > 0.30$. ini berarti bahwa seluruh item dari masing variabel dinyatakan valid.

Sedangkan uji realibitas dinyatakan reliabel karena koefisien alpha cronbach > 0.60 sehingga seluruh item yang ada pada instrument penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1. Uji Multikolinieritas

Menurut Singgih Santoso (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 253) Uji non-multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel *independent*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas.

Jika angka *tolerance* bernilai nol atau mendekati nol sedangkan nilai VIF lebih dari sepuluh >10 (Ghozali, 2005; 92) maka terjadi multikolinieritas pada variabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
1	X_1	1.177	0.849	Non Multikolinieritas
2	X_2	1.069	0.936	Non Multikolinieritas
3	X_3	1.100	0.909	Non Multikolinieritas
4	X_4	1.025	0.976	Non Multikolinieritas
5	X_5	1.010	0.990	Non Multikolinieritas
6	X_6	1.153	0.867	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 5]

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) tidak terjadi multikolinieritas dengan diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independent tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.2.4.2. Uji Autokorelasi

Menurut Singgih (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 255) untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui *Durbin-Watson* yang dapat dilakukan melalui SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada *autokorelasi*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel Bebas	Durbin Watson	Keterangan
1	X_1	1.804	Non Autokorelasi
2	X_2	1.839	Non Autokorelasi
3	X_3	1.842	Non Autokorelasi
4	X_4	1.796	Non Autokorelasi
5	X_5	1.865	Non Autokorelasi
6	X_6	1768	Non Autokorelasi

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 5]

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) tidak terjadi Autokorelasi dengan diketahui nilai *Durbin Watson* dari masing-masing variabel *independent* mendekati dua.

4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mudrajad (2004) dalam Sani & Mashuri (2010: 255) *heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	R	Signifikan	Keterangan
1	X_1	0.120	0.396	Non Heteroskedastisitas
2	X_2	-0.206	0.142	Non Heteroskedastisitas
3	X_3	-0.038	0.787	Non Heteroskedastisitas
4	X_4	0.088	0.536	Non Heteroskedastisitas
5	X_5	0.030	0.830	Non Heteroskedastisitas
6	X_6	-0.108	0.447	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2013 [Lampiran 5]

Berdasarkan Tabel 4.15, dari hasil uji heteroskedastisitas variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung

(x_5), dan berani (x_6) diketahui bahwa nilai signifikan dari lebih besar dari 0.05 (5%). Dengan demikian dapat diasumsikan tidak terjadi heteroskestisitas.

4.2.4.4. Uji Normalitas

Menurut santoso (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 256) Uji Normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.16
Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54259855
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.057
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

a. Test distribution is Normal.

b. calculated from data

Hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorof-Smirnov Z test sudah menunjukkan distribusi yang normal pada model yang

digunakan dengan nilai 2-tailed pada variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) lebih besar dari 0.05 (5%).

4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda Tipe Kepribadian Extrovert Variabel Sikap Terbuka (X_1), Mudah Bergaul (X_2), Ramah (X_3), Aktif (X_4), Mudah Tersinggung (X_5), dan Berani (X_6) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

1. Ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga tipe kepribadian variabel ramah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 0.05$). untuk menguji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji t.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) (Z)

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Probabilitas	Koefisien Determinan	Keputusan Terhadap

	(bi)			Parsial	Ho
Konstanta	-0.992	-2.141	0.036		
X_1	0.242	3.279	0.002	0.360	Ditolak
X_2	0.199	2.549	0.013	0.288	Ditolak
X_3	0.163	2.088	0.040	0.239	Ditolak
X_4	0.211	2.699	0.009	0.303	Ditolak
X_5	0.191	2.053	0.044	0.235	Ditolak
X_6	0.243	2.368	0.021	0.269	Ditolak
R ² disesuaikan = 0.722			F hitung = 30.256		
Multiple (R) = 0.746			Probabilitas = 0.044		
N = 52			= 0.05		

Sumber: Data Primer, diolah 2013[Lampiran 6]

Pada tabel 4.17, berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.992 + 0.242 X_1 + 0.199 X_2 + 0.163 X_3 + 0.211 X_4 + 0.191 X_5 + 0.243 X_6.$$

Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa konstanta -0.992, berarti bahwa jika tidak ada X_i , maka kinerja karyawan sebesar -0.992. jika nilai koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6 dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 24.2% (X_1), 19.9% (X_2), 16.3% (X_3), 21.1% (X_4), 19.1% (X_5), dan 24.3% (X_6).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variabel bebas terhadap variabel terikat pada tabel diatas, bahwa nilai F hitung adalah sebesar 30.256 dengan angka probabilitas sebesar 0.044 menunjukkan nilai $P < 0.05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2),

ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) secara regresi linier berganda mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis (1), yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Nilai multiple r sebesar 0.746 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel-variabel dalam tipe kepribadian extrovert pimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh r^2 Adjusted atau r^2 disesuaikan yaitu sebesar 0.722 dipengaruhi oleh variabel lain. variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) dan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi atau r^2 disesuaikan yaitu sebesar 0.722 dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa variabel tipe kepribadian extrovert secara bersama-sama mampu untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 72.2%, sedangkan sisanya sebesar 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tipe kepribadian extrovert mempunyai peranan cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui:

- a. Variabel sifat terbuka (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 diatas menunjukkan nilai p (0.002) < (0.05). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel sikap terbuka terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi 95%. Nilai

determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.360; berarti variasi perubahan kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel sikap terbuka sebesar 36.0%.

b. Variabel mudah dalam Bergaul (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai p ($0.013 < (0.05)$). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel mudah dalam bergaul terhadap kinerja pegawai pada taraf 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.288; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel mudah dalam bergaul sebesar 28.8%.

c. Variabel ramah (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai p ($0.040 < (0.05)$). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel ramah terhadap kinerja pegawai pada taraf 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.239; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel ramah sebesar 23.9%.

d. Variabel aktif (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai p ($0.009 < (0.05)$). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel aktif terhadap kinerja pegawai pada taraf 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.303; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel aktif sebesar 30.3%.

e. Variabel mudah tersinggung (X_5) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai p (0.044) $<$ (0.05). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel mudah tersinggung terhadap kinerja pegawai pada taraf 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.235; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel mudah dalam bergaul sebesar 23.5%.

f. Variabel berani (X_5) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pada tabel 4.17 menunjukkan nilai p (0.021) $<$ (0.05). ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian extrovert variabel berani terhadap kinerja pegawai pada taraf 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0.269; berarti variasi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel berani sebesar 26.9%.

Dari tabel dibawah diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel ramah (X_3) yaitu memiliki kontribusi sebesar 57.15%.

Tabel 4.18
Variabel Dominan

Variabel	r	r^2	Kontribusi (%)
Sifat terbuka (X_1)	0.479	0.2304	23.04%
Mudah bergaul (X_2)	0.562	0.3158	31.58%
Ramah (X_3)	0.756	0.5715	57.15%
Aktif (X_4)	0.534	0.2852	28.52%
Mudah tersinggung (X_5)	0.460	0.2116	21.16%
Berani (X_6)	0.711	0.5055	50.55%

Sumber: data primer, diolah 2013. [Lampiran 6]

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga variabel ramah mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat di terima.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pembahasan Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam tipe kepribadian extrovert pimpinan variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0.044 < 0.05$). variasi perubahann nilai variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan sebesar 72.2%, selebihnya 27.8% dijelaskan oleh variabel lain.

Dari hasil penelitian tersebut mendukung dari teori Jung yang dikutip Sobur (2003:316) Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tepat dari perasaan, pikiran dan tingkah laku demi meningkatkan kualitas yang ada pada diri seseorang tersebut. Dalam hal ini juga dikuatkan oleh teori Yukl (1998) Sani & Mashuri (2010:322) yaitu dengan adanya pemikiran bahwa dasarnya kinerja merupakan hasil usaha mempengaruhi yang disebabkan oleh usaha bersama perilaku pemimpin, kemampuan, motivasi serta komitmen. Hal senada diungkapkan Locke dan Lathan, yang menyatakan bahwa untuk mencapai umpan balikyang berguna dan tepat guna, harus ada ukuran kinerja (*performance measurement*) yang cermat untuk menaksir tingkat sasaran yang dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang optimal. Pemimpin harus

merancang sebuah system dimana tindakan atau kinerja karyawan dapat diukur secara obyektif.

Dalam penelitian ini memperkuat teori dari Jung (*dalam Sobur, 2013:317*) yang mana pimpinan yang memiliki kepribadian ekstrovert yang tinggi dengan karyawan akan menunjukkan meningkatkan kinerja karyawan akan tinggi, dikarenakan sifat tersebut akan membuat karyawan yang ada tidak merasa ditekan oleh pimpinan. Kepribadian yang kuat akan mempengaruhi kinerja bawahan. sebaliknya apabila kepribadian yang kurang akan mengurangi tingkat kinerja karyawan. Kepribadian yang ada dalam diri pimpinan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulant berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan kinerja maksimal. Oleh karena itu kepribadian mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2. Pembahasan Secara Parsial dan Dominan

Hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas, dapat diketahui bahwa variabel sifat terbuka (x_1), mudah dalam bergaul (x_2), ramah (x_3), aktif (x_4), mudah tersinggung (x_5), dan berani (x_6) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat signifikan t masing-masing variabel sifat terbuka 0.002 (x_1), mudah dalam bergaul 0.013 (x_2), ramah 0.40 (x_3), aktif 0.009 (x_4), mudah tersinggung 0.044 (x_5), dan berani 0.021 (x_6) < (0.05).

1. Variabel sifat terbuka (x_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.002 < 0.05$.

Seorang pemimpin yang memiliki sifat terbuka menaruh hormat kepada dirinya sendiri dan orang lain, serta mampu menerima kodrat dengan segala kekurangan dan kelemahannya secara tawakal. Dalam hal ini sesuai dengan tulisan Maslow (1970) dalam Koeswara (1991:139):

“Seperti halnya anak-anak yang melihat dunia dengan luas, polos, tanpa kritik, dan tanpa tuntutan-tuntutan, mereka cenderung melihat hal-hal yang berkaitan kodrat manusia sebagaimana yang mereka temukan dalam dirinya dan dalam diri orang lain, apa adanya”.

Penerimaan diri juga dicerminkan oleh tahap fisiologisnya. Orang-orang yang bersifat terbuka pada umumnya memiliki cita rasa yang baik, makan dan tidur yang baik, serta menyukai apapun masukan dan kritikan tentang dirinya, mereka terima sebagian dari kodratnya. Sikap terbuka merupakan sikap yang secara internal menunjukkan adanya keinginan dari setiap orang untuk membuka diri dalam memahami dirinya yang berlaku di dalam masyarakat. Sikap ini sangat penting dalam rangka menghilangkan rasa curiga dan salah paham sehingga dapat memupuk rasa saling percaya dalam membangun persatuan dan kesatuan karyawan.

Contoh yang Dapat Ditunjukkan dari Sikap Terbuka

- a. sanggup menyatakan suatu ketentuan hukum adalah benar atau salah.
- b. berupaya jujur dalam memahami ketentuan hukum.
- c. tidak menutup-nutupi kesalahan.
- d. mengatakan apa adanya.

2. Variabel mudah bergaul (x_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.013 < 0.05$. Dengan sifat mudah bergaul, orang berkepribadian sosial biasanya mudah dan suka bergaul, suka menolong, dan rela berkorban untuk orang lain. Hal ini sesuai dengan teori Freud (1905) dalam Koeswara (1991:59) menyatakan bahwa impuls-impuls seksual atau agresivitas yang dihambat biasanya disalurkan melalui aktifitas atau tindakan yang secara social bisa diterima, yakni salah satu diantaranya adalah aktifitas humor dan bergaul kepada orang-orang disekelilingnya. Sifat mudah bergaul akan berdampak positif bagi semua orang, sehingga dapat membuat jaringan yang bermanfaat guna meningkatkan bisnis.

3. Variabel ramah (x_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.040 < 0.05$. Dengan sifat yang ramah membuat hubungan antara pimpinan dan bawah terasa harmonis sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dalam dasar pemikiran teori ramah ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku diantaranya adalah Konsiderasi dan struktur inisias; Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih

mementingkan tugas organisasi. Berorientasi kepada bawahan dan produksi; Perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan (Koeswara, 1991:75).

4. Variabel aktif (x_4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.009 < 0.05$. Menurut pandangan psikologi anak adalah makhluk yang aktif. Anak mempunyai dorongan untuk berbuat sesuatu, mempunyai kemauan dan aspirasinya sendiri. Belajar tidak bisa dipaksakan oleh orang lain dan juga tidak bisa dilimpahkan pada orang lain. Belajar hanya mungkin terjadi apabila anak mengalami sendiri. John Dewey mengemukakan bahwa belajar adalah menyangkut apa yang harus dikerjakan siswa untuk dirinya sendiri, maka inisiatif harus datang dari dirinya sendiri, guru hanya sebagai pembimbing dan pengarah. Menurut teori kognitif, belajar menunjukkan adanya jiwa yang aktif, jiwa mengolah informasi yang kita terima, tidak hanya menyimpan saja tanpa mengadakan transformasi. Menurut teori ini anak memiliki sifat aktif, konstruktif, dan mampu merencanakan sesuatu. Anak mampu mencari, menemukan dan menggunakan pengetahuan yang telah diperolehnya (Suryabrata, 2012:72).

Thorndike mengemukakan keaktifan siswa dalam belajar dengan hukum "law of exercise"-nya yang menyatakan bahwa belajar memerlukan adanya latihan-latihan. Hubungan stimulus dan respon akan bertambah erat jika sering dipakai dan akan berkurang bahkan lenyap jika tidak pernah digunakan. Artinya

dalam kegiatan belajar diperlukan adanya latihan-latihan dan pembiasaan agar apa yang dipelajari dapat diingat lebih lama. Semakin sering berlatih maka akan semakin paham. Hal ini juga sebagaimana yang dikemukakan oleh Mc. Keachie bahwa individu merupakan "manusia belajar yang aktif selalu ingin tahu". Dalam proses belajar, siswa harus menampakkan keaktifan. Keaktifan itu dapat berupa kegiatan fisik yang mudah diamati maupun kegiatan psikis yang sulit diamati. Kegiatan fisik bisa berupa membaca, mendengar, menulis, berlatih keterampilan-keterampilan dan sebagainya. Kegiatan psikis misalnya menggunakan pengetahuan yang dimiliki dalam memecahkan masalah yang dihadapi, membandingkan suatu konsep dengan yang lain, menyimpulkan hasil percobaan dan lain sebagainya (Suryabrata, 2012:72).

5. Variabel mudah tersinggung (x_5) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.044 < 0.05$. Sifat mudah tersinggung atau emosi yang mampu membeludak ketika marah akan memperbaiki kinerja juga, sehingga diharapkan dengan karyawan yang mampu memahami betapa pentingnya emosi seseorang dan mampu menghormati satu sama lainnya. Teori tentang emosi juga telah dikemukakan oleh Prescott (1938) dan Leeper (1948) dalam Suryabrata (2012:264) bahwa emosi itu tidak mengganggu bahkan berguna bagi penyesuaian diri. Emosi yang merangsang seperti misalnya marah membantu pribadi dalam tingkah lakunya berusaha, sedang emosi yang menenangkan, seperti misalnya: lega membantu penggunaan apa yang dikejar. Misalnya kemarahan dapat mendorong orang mencernakan makanan yang telah dimakan. Sifat mudah marah atau emosional merupakan

sesuatu yang manusiawi bagi seseorang. Berbagai upaya dan konseling bisa dilakukan untuk mengatasi sikap negatif tersebut.

6. Variabel berani (x_6) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas t hitung $0.021 < 0.05$. Teori medan (Field Theory) dari Kurt Lewin mengemukakan bahwa seorang yang berani dalam belajar yang berada dalam suatu medan. Dalam situasi belajar siswa menghadapi suatu tujuan yang ingin dicapai, tetapi selalu terdapat hambatan dalam mempelajarinya, maka timbullah motif untuk mengatasi hambatan itu dengan berani mempelajari hal tersebut. Apabila hambatan itu telah diatasi, artinya tujuan telah tercapai, maka ia akan dalam medan baru dan tujuan baru, demikian seterusnya.

Menurut teori ini berani adalah berusaha mengatasi hambatan-hambatan untuk mencapai tujuan. Agar pada diri seorang timbul motif yang kuat untuk mengatasi hambatan dengan baik, maka bahan pelajaran harus menantang. Tantangan yang dihadapi lebih besar membuat seorang bersemangat untuk mengatasinya. Tantangan yang baru yang banyak mengandung masalah yang perlu dipecahkan membuat pimpinan tertantang untuk mempelajarinya.

7. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel ramah (x_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai r^2 sebesar 0.5715 atau 57.15%. Nilai tersebut lebih besar dari variabel sifat terbuka (x_1) dengan nilai r^2 sebesar 0.2304 atau 23.04%, mudah bergaul (x_2) dengan nilai r^2 sebesar 0.3158 atau 31.58%, aktif (x_4) dengan nilai r^2 sebesar 0.2852 atau 28.52%, mudah tersinggung (x_5) dengan nilai r^2

sebesar 0.2116 atau 21.16%, dan berani (x_6) dengan nilai r^2 sebesar 0.5055 atau 50.55%. Seorang pemimpin mampu menerapkan kepribadian perilaku atau sikap berupa tipe kepribadian ekstrovert yang terdiri dari sikap terbuka, mudah bergaul, ramah, aktif mudah tersinggung, dan berani secara seimbang, tidak condong pada salah satu saja. Kepribadian yang dimiliki oleh pimpinan yang unggul akan memberikan dorongan dan dukungan kepada setiap karyawan, membantu mengatasi masalah kerja yang dialami oleh karyawan dan memberi kesempatan karyawan untuk berkreasi dan pimpinan menghargai serta menerima perbedaan kerja karyawan.

