

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Personality Traits Terhadap Hasil Kinerja

Personality traits yaitu karakteristik yang umumnya melekat dalam diri individu yang dimunculkan ketika seseorang menghadapi berbagai situasi. Dalam diri individu terdapat ribuan kepribadian yang membedakan satu individu dengan yang lain, sehingga akan tampak dalam tingkah lakunya yang unik berbeda dengan orang lain. Berdasarkan hasil output SPSS 22.0 uji T Personality Traits terhadap Hasil Kinerja. Hasil uji T diperoleh kesimpulan Ada pengaruh Personality Traits terhadap Hasil Kinerja.

Sejalan dengan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi⁴⁹, dengan hasil *Extraversion* dan *Agreeableness* berpengaruh positif pada kinerja auditor, sedangkan *Conscientiousness*, *Emotional Stability* dan *Openness to Experience* tidak berpengaruh kepada kinerja auditor. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Goldberg (Larsen & Buss, 2008), terdiri dari lima dimensi besar yaitu, *emotional stability*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

⁴⁹ I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi, *Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality) pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*, (2015)

B. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja

Suatu organisasi seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan mengenai individu mereka dan bagaimana memperbaiki kinerja untuk menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi suatu organisasi dengan para karyawan. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan suatu organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa disiplin pegawai yang baik, sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci utama suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁵⁰

Berdasarkan hasil output SPSS 22.0 uji T Kedisiplinan terhadap Hasil Kerja. Hasil uji T diperoleh kesimpulan Tidak ada pengaruh Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarani⁵¹, dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga tidak sejalan dengan Penelitian Dwipayana⁵², yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁵⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 193-194

⁵¹ Sukarani, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo*, (2013)

⁵² Dwipayana, *Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*, (2013)

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Joko Sarwan⁵³, Hasil penelitian ini hasilnya adalah variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh 32,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5% kinerja karyawan yang berada di kantor dapertemen Agama Karanganyar ditentukan disiplin kerja sedangkan 57,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

C. Pengaruh *Personality Traits* dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh suatu organisasi secara terus menerus dan sistematis agar karyawan memiliki kinerja yang diharapkan oleh organisasi, dengan memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga mampu mencapai tujuan suatu organisasi.⁵⁴ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, komitmen dan motivasi yang dimiliki setiap individu.
- 2) Faktor sistem, sistem kerja, fasilitas yang diberikan kepada individu, proses organisasi serta kultur kerja.

⁵³ Joko Sarwan, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dapertemen Agama Kabupaten Karanganyar*, (2017)

⁵⁴ Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen* Sofyan Tsauri, MM, MSDM (*Manajemen Sumber Daya Manusia*). STAIN Jember Press, Juli 2013, hal. 135- 140 *Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hal. 15

- 3) Faktor tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan *chemistry* sesama tim, serta dukungan dan semangat yang diberikan
- 4) Faktor kepemimpinan, arahan, dukungan yang diberikan manajer, kualitas *team leader*.
- 5) Faktor kontekstual, tekanan dan perubahan lingkungan yang terjadi dalam organisasi.⁵⁵

Berdasarkan hasil output SPSS 22.0 uji F *Personality Traits* dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja. Hasil uji F diperoleh kesimpulan ada *Personality Traits* dan Kedisiplinan Terhadap Hasil Kinerja. Sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh Muslim Nasyaroh⁵⁶, menyatakan bahwa kepribadian dan kinerja memiliki hubungan. Diantaranya 5 dimensi kepribadian ditemukan bahwa *Agreableness* dan *Neuroticism* dimensi kepribdian secara signitfikan memiliki hubungan dengan kerja. Hasil penelitian dari sukarni menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun sendiri- sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.⁵⁷ Hasil penelitian dari dwipayana juga menyimpulkan bahwa

⁵⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Bandung: Salemba Empat, 2015), hal.9

⁵⁶ Muslim Nasyaroh, *Hubungan antara Kepribadian (Kepribadian Model Lima Besar Besar (Big Five Personality) pada kinerja karyawan*, (2017)

⁵⁷ Sukarani (2013) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo, Jurnal UNY

disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁸

⁵⁸ Dwipayana (2013) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar