

**PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY FACTORS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM LINGKUNGAN KERJA HRD PADA PT HANIL JAYA STEEL  
DI SIDOARJO**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
DEPARTEMEN MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**DIAJUKAN OLEH :  
MOCH D RIZALDI  
NIM: 040710166**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2014**

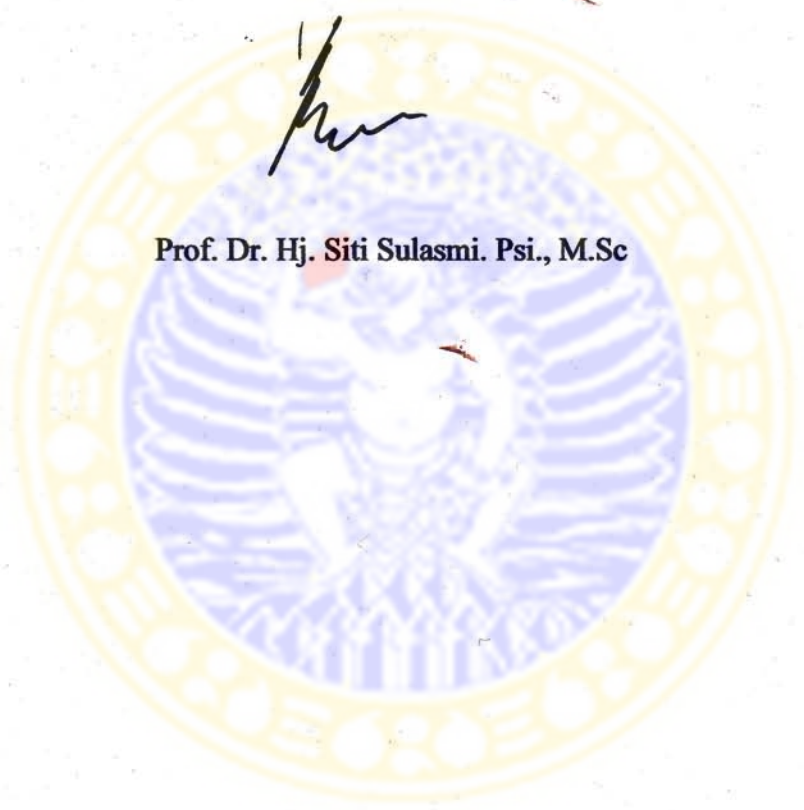
Surabaya, .....13 - 2 - 2014.....

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Hj. Siti Sulasmi. Psi., M.Sc



**SKRIPSI**

**PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY FACTORS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM LINGKUNGAN KERJA HRD PADA PT. HANIL JAYA  
STEEL DI SIDOARJO**

**DIAJUKAN OLEH:**

**MOCH. DIAN RIZALDI**

**NIM : 040710166**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:**

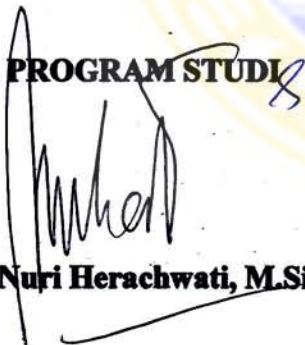
**DOSEN PEMBIMBING**



**Dr.Hj. Siti Sulasmi, Psi.,M.Sc.**

**TANGGAL** 10/2/2015

**KETUA PROGRAM STUDI**



**Dra.Ec. Nuri Herachwati, M.Si.,M.Sc.**

**TANGGAL** 10/2/2015

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, (Moch. D. Rizaldi, 040710166), menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik dari Universitas Airlangga maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 2 Januari 2015



Moch. D. Rizaldi

NIM.: 040710166

## DECLARATION

I, (Moch. D. Rizaldi), declare that :

1. My Thesis is genuine and truly my own creation, and not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/collages.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the references.
3. This statement is true, if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya,..... Januari 2015



Moch. D. Rizaldi  
NIM : 040710166

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena hanya dengan hidayah dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Big Five Personality Factors Terhadap Kinerja Karyawan dalam Lingkungan HRD Pada PT. Hanil Jaya Steel di Sidoarjo” dengan baik serta tepat pada waktunya.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis mengalami banyak hal yang menghambat maupun mendorong penulisan skripsi. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta masukan baru bagi siapapun yang membacanya. Penulis ingin menjadikan pengalamannya sebagai motivasi bagi penulis lainnya. Selain itu penulis juga mengharapkan adanya kritik dan saran bagi penyempurnaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, perhatian, bimbingan serta doa dari banyak pihak baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung yang membantu penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain :

1. Prof. Dr. H. Muslich Anshori, S.E., M.Sc., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
2. Drs. Sri Gunawan, M.Com., DBA. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dra.Ec. Nuri Herachwati, M.Si, M.Sc. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Dosen Pembimbing Dr.Hj. Siti Sulasmi, Psi.,M.Sc. yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran beliau untuk memberikan dukungan dan dorongan semangat, saran, pengetahuan baru serta bimbingan yang diberikan kepada penulis selama ini.
5. Kedua orang tua tersayang Alm. Soeyono dan Ratna Wahyu Winarni dan Kakak saya Rizky Novitasari atas segala doa, bantuan, cinta, kasih sayang dan perhatian yang tulus serta dukungan yang sangat kuat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga penulis dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan oleh kedua orang tuanya.
6. Seluruh teman-teman prodi manajemen khususnya angkatan 2007 yang telah memberikan dukungan moral kepada saya, dan khususnya buat anak-anak “botem” semoga sukses semua ya bro.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, khususnya dosen manajemen atas ilmu dan pengetahuan baru yang telah diberikan selama masa perkuliahan

8. Seluruh karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga yang telah membantu kelancaran administratif penulis.
9. Seluruh teman-teman Manajemen Universitas Airlangga angkatan 2007, 2008, 2009,2010,2011.Terima kasih teman-teman atas segala pengetahuan, persahabatan dan dukungan yang diberikan selama ini.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih sebesar-besarnya atas segala bantuan, ilmu, pengalaman, serta semangat untuk penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Saran dan kritik sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Surabaya, 14 Februari 2014

Penulis



## ABSTRAK

PT. Hanil Jaya Steel adalah sebuah perusahaan yang memproduksi baja, dalam bentuk Deformed Bars dan Plain bars terkenal di Sidoarjo. Didalam Lingkungan kerjanya masih banyak para karyawan yang belum mampu menyadari betapa pentingnya faktor kepribadian yaitu *big five personality* yang terdiri dari (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience*). terhadap kinerja karyawan. Peneliti mencoba mengidentifikasi apakah *big five personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian *Big Five Personality* yang terdiri dari *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experience* tidak memiliki pengaruh bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung 1,264 dengan nilai signifikan 0,293 lebih besar dari 0,05. Besarnya pengaruh kelima variabel dari *big five personality* terhadap kinerja karyawan adalah 10,5%. Sedangkan sebanyak 89,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yg bisa meningkatkan kinerja karyawan HRD PT Hanil Jaya Steel. *Openness to experience* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanil Jaya Steel di Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 1,869 dengan nilai signifikan 0,067 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi kepribadian *Openness to experience* yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa *agreeableness* dapat menjadi acuan dalam kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : *big five personality, kinerja karyawan, regresi linier, agreeableness*

## ABSTRACT

PT . Hanil Jaya Steel is a company that manufactures steel , in the form of Deformed and Plain Bars famous bars in Sidoarjo . In its surroundings there are many employees who have not been able to realize how important it is big five personality factors comprising personality ( extraversion, agreeableness , conscientiousness , neuroticism , and openness to experience ). Against employee performance. The Research try to identify whatever big five personality affect employee performance .

Big Five Personality consisting of extraversion , agreeableness , conscientiousness , neuroticism , and openness to experience has no significant effect jointly to employee performance This can be proved by the calculated F value 1.264 with significant value of 0.293 is greater than 0.05 . The fifth level of influence of big five personality variables on the performance of employees is 10.5 % . The remaining 89.5 % is influenced by other factors that could improve the performance of employees HRD PT Hanil Jaya Steel . . Openness to experience significant positive effect on the performance o employees partially in PT . Hanil Jaya Steel in Sidoarjo . This is evidenced by the t value 1.869 with significant value of 0.067 is smaller than 0.05 . That is , the higher the Openness to experience personality owned by the employee , then the performance will increase . Significant effect suggests that agreeableness may be a reference to the employee 's performance ..

**Keywords : big five personality , employee performance , linear regression**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar pengesahan.....	ii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	ix
Abstract.....	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1	Latar Belakang Masalah..... 1
1.2	Rumusan Masalah..... 4
1.3	Tujuan Penelitian..... 5
1.4	Manfaat Penelitian..... 5
1.5	Sistematika Skripsi..... 6
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>
2.1	Landasan Teori ..... 8
2.1.1	Pengertian <i>Big Five Personality</i> ..... 8
2.1.1.1	Faktor-Faktor dalam <i>Big Five Personality</i> ..... 9
2.1.1.2	<i>Facet</i> dari <i>Big five Personality</i> .....13
2.1.2	Pengertian Kinerja Karyawan..... 16
2.1.3.1	Faktor-Faktor Kinerja Karyawan..... 18
2.1.3.2	Standar Kinerja Karyawan ..... 19
2.2	Pengaruh <i>Big Five Personality</i> terhadap Kinerja

Karyawan.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian Dan Kerangka Konseptual.....	25
2.4.1 Hipotesis Penelitian.....	25
2.4.2 Kerangka Konseptual.....	26

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Identifikasi Variabel.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	38
3.5 Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.7 Uji Kualitas Data.....	40
3.7.1 Uji Kualiditas.....	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	42
3.8.2 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas.....	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas.....	43
3.9 Pengujian Model.....	43
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
3.10 Pengujian Hipotesis .....	44
3.10.1 Uji Parsial .....	44
3.10.2 Uji Simultan .....	45

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT Hanil Jaya Steel .....	46
4.1.3 Visi dan Misi PT Hanil Jaya Steel .....	47

4.1.3.1	Visi PT Hanil Jaya Steel .....	47
4.1.3.2	Misi PT Hanil Jaya Steel .....	47
4.1.4	<i>Job Description</i> .....	48
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden.....	50
4.2.1.1	Deskripsi Umur Jenis Kelamin Responden....	50
4.2.1.2	Deskripsi Pendidikan Responden.....	51
4.2.1.3	Deskripsi Lama Bekerja.....	52
4.2.1.4	Deskripsi Responden berdasarkan Divisi di HRD.....	52
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.2.2.1	Extraversion .....	54
4.2.2.2	Agreeableness .....	55
4.2.2.3	Conscientiousness .....	56
4.2.2.4	Neuroticism .....	57
4.2.2.5	<i>Openness to experience</i> .....	58
4.2.2.6	Kinerja Karyawan .....	59
4.3	Hasil Uji Kualitas data .....	60
4.3.1	Uji Validitas.....	60
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	62
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	63
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas.....	64
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.4	Analisis Model dan Hipotesis.....	65
4.4.2	Koefisien korelasi berganda dan koefisien deter minasi berganda.....	67
4.4.3	Hasil Pengujian Hipotesis .....	68
4.4.3.1	Uji Secara Simultan (Uji F) .....	68

4.4.3.2 Uji Secara Parsial (Uji T).....	69
4.5 Pembahasan.....	71
4.5.1 Pengaruh Secara Bersama- sama <i>Big Five Personality</i> terhadap kinerja karyawan.....	71
4.5.2 Pengaruh Secara Parsial <i>Extraversion</i> terhadap kinerja karyawan.....	72
4.5.3 Pengaruh Secara Parsial <i>Agreeableness</i> terhadap kinerja karyawan.....	72
4.5.4 Pengaruh Secara Parsial <i>Conscientiousness</i> terhadap kinerja karyawan.....	72
4.5.5 Pengaruh Secara Parsial <i>Neuroticism</i> terhadap kinerja karyawan.....	73
4.5.6 Pengaruh Secara Parsial <i>Openness to Experience</i> terhadap kinerja karyawan.....	73
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi Kepribadian <i>Big Five Personality</i> .....	11
Tabel 4.1 Profil Umur dan Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Profil Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Tabel 4.3 Profil Lama Bekerja Responden.....	52
Tabel 4.4 Profil Divisi HRD Responden.....	52
Tabel 4.5 Kategori Penilaian.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel <i>Extraversion</i> .....	54
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel <i>Agreeableness</i> .....	55
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel <i>Conscientiousness</i> .....	75
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel <i>Neuroticism</i> .....	79
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Variabel <i>Openness to Experience</i> .....	82
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Bebas.....	85
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Terikat.....	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.16 Hasil perhitungan Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	70

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Analisis .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Hanil Jaya Steel.....	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Penelitian
- Lampiran 2 Profil Responden
- Lampiran 3 Jawaban Responden
- Lampiran 4 Model Regresi Linier

