

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

REGGITA CITRASARI KRISTIANINGRUM

11190651

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Reggita Citrasari Kristianingrum

DUTA WACANA

11190651

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reggita Citrasari Kristianingrum
NIM : 11190651
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA HOTEL
CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 22 Mei 2023

Yang menyatakan



Reggita Citrasari Kristianingrum
NIM. 11190651

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

REGGITA CITRASARI KRISTIANINGRUM

11190651

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana




dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal

Nama Dosen

Tanda

Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim)
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)
3. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.
(Dosen Pembimbing)

: 
: 
: 

Yogyakarta, 11 Mei 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, Msi



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA**

Skripsi yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiat atau tiruan dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 13 Maret 2023



Reggita Citrasari Kristianingrum

11190651

HALAMAN MOTTO

“Sebab Tuhan, Dia sendiri akan berjalan di depanmu, Dia sendiri akan menyertai engkau, Dia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau; janganlah takut dan janganlah patah hati”

(Ulangan 31:8)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan hidup dan memberkati penulis saat menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak TMA. Kristanto dan Ibu Hermin Istiningrum selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material, motivasi serta doa yang tiada hentinya mereka panjatkan untuk kesuksesan penulis.
3. Nindya Primandita Kristianingrum selaku kakak penulis yang senantiasa mendampingi dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses pendidikan dan penulisan skripsi.
4. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan arahan serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Dekan Fakultas Bisnis dan Bapak Ibu Dosen yang telah memberi bimbingan dan ilmu selama masa perkuliahan.
6. Teman-teman yang saling memberikan semangat dan bantuan selama proses pendidikan dan penulisan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-Nya skripsi dengan judul “Pengaruh The Big Five Personality Dan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan dorongan serta bimbingan selama penyusunan skripsi ini;
2. Bapak Dwi Agus Kristianto, S.E., M.Si. selaku *General Manager* Hotel Cakra Kembang Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
3. Kedua orang tua saya serta keluarga yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik moral maupun material;
4. Teman-teman saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan.

Yogyakarta, 13 Maret 2023



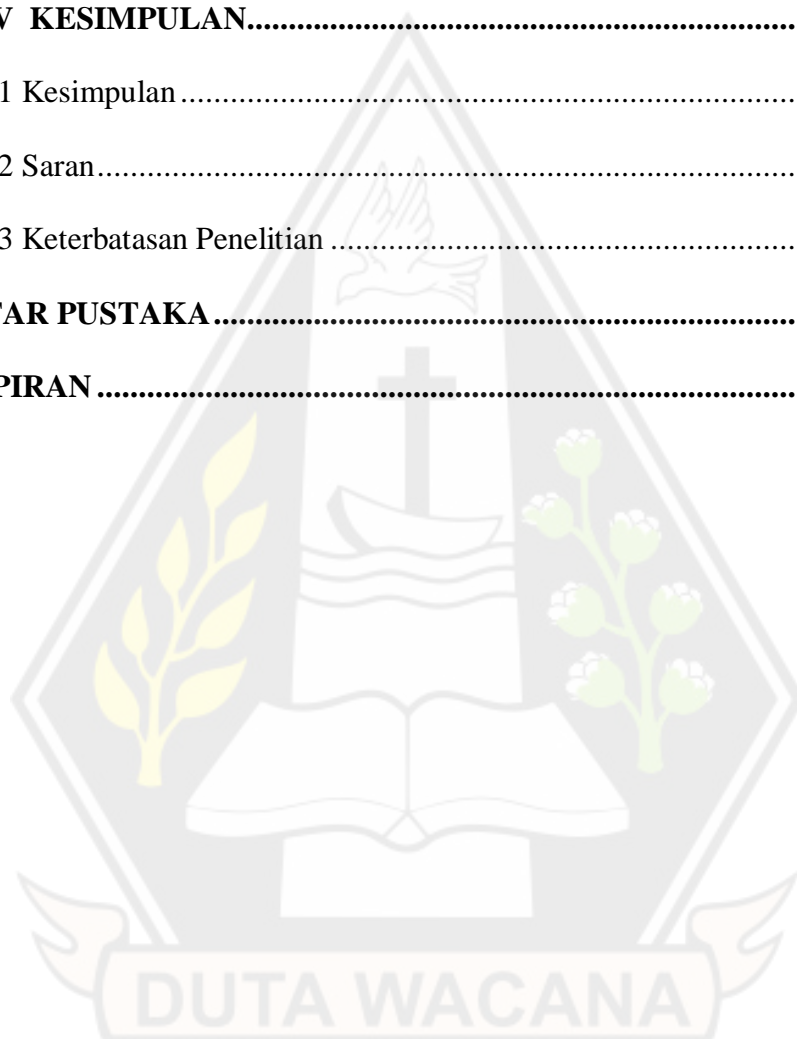
Reggita Citrasari Kristianingrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu	27

2.3 Kerangka Analisis	31
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	32
2.5 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
2.5.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
2.5.2 Struktur Organisasi	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Data dan Sumber	37
3.1.1 Populasi.....	38
3.1.2 Sampel.....	38
3.2 Definisi Variabel dan Pengukuran	38
3.3 Uji Instrumen	41
3.4 Desain Penelitian.....	43
3.5 Uji Hipotesis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Sampel Penelitian.....	47
4.2 Profil Responden.....	47
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Kerja	50
4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	52
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_1	52
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_2	53
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	54

4.4 Uji Instrumen	55
4.4.1 Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reliabilitas	57
4.5 Pengujian Hipotesis.....	58
4.6 Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan Kerja	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_1	52
Tabel 4.6 Tanggapan Resonden Terhadap Variabel X_2	53
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	54
Tabel 4.8 Pengujian Validitas Variabel Penelitian	56
Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	58
Tabel 4.10 Uji Coefficients	59
Tabel 4.11 Uji F	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pradigma Penelitian	31
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	76
Lampiran 2. Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian	77
Lampiran 3. Kuesioner	78
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	82
Lampiran 5. Hasil Wawancara	85
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Instrumen	96
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	98
Lampiran 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	101
Lampiran 9. Kartu Konsultasi	103
Lampiran 10. Halaman Persetujuan.....	104
Lampiran 11. Lembar Revisi Ujian Pendaran	105
Lampiran 12. Formulir Revisi Judul Skripsi	106



**PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY DAN PERSEPSI
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL CAKRA KEMBANG YOGYAKARTA**

Oleh:

Reggita Citrasari Kristianingrum

NIM. 11190651

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

reggitack@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh The Big Five Personality terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta; (2) pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta yang berjumlah 66 orang responden. Teknik dalam pengumpulan data melalui kuesioner yang secara langsung diberikan kepada karyawan di Hotel Cakra Kembang Yogyakarta serta wawancara yang ditujukan kepada pihak pimpinan yang diwakili oleh Manajer Umum (*General Manger*). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab penelitian pertama dan kedua.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari The Big Five Personality terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 6,781; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 3,846.

Kata kunci: *The Big Five Personality, Kepemimpinan Transformasional, persepsi, kinerja karyawan*

**THE INFLUENCE OF BIG FIVE PERSONALITY AND
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTIONS ON THE
EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT THE CAKRA KEMBANG HOTEL
YOGYAKARTA**

By:

Reggita Citrasari Kristianingrum

NIM. 11190651

Departemnt of Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

reggitack@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to find out (1) the influence of The Big Five Personality on the employees' performance of Cakra Kembang hotel and (2) the influence of the perception of Transformational Leadership on the employees' performance of Cakra Kembang hotel Yogyakarta.

This research applied a quantitative approach. The subject of this research was all of the employees of Cakra Kembang hotel whose number was sixty six respondents. The techniques used to collect data were questionnaires which were directly given to the employees and an interview to the hotel management represented by the General Manager. Then, the data obtained were analysed using a double linear regression that was intended to answer the first and second research questions.

The results of data analysis showed that (1) there was a positive and significant influence of The Big Five Personality on the employees' performance of Cakra Kembang hotel Yogyakarta indicated by the signification score of $0,000 < 0,05$ and t_{count} as high as 6,781; and (2) there was a positive and significant influence of the perception of Transformational Leadership on the employees' performance of Cakra Kembang hotel Yogyakarta shown by signification score of $0,000 < 0,05$ and t_{count} as high as 3,846.

Keywords: *The Big Five Personality, Transpormational Leadership, perception, employee's performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dan termasuk ke dalam negara berpotensi ekonomi tinggi. Dalam upaya membangun ekonomi, suatu negara tidak hanya dapat mengandalkan bidang industri melainkan juga dituntut untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan maksimal. Di era revolusi industri saat ini menjadikan ekonomi kreatif sebagai langkah yang harus ditempuh guna membangun ekonomi negara. Ekonomi kreatif berfokus pada pengembangan ide dan kreativitas dengan mengandalkan kemampuan sumber daya manusia. Hal ini menjadikan *investment of human capital* sebagai program dan strategi yang diutamakan dalam mencapai tujuan ekonomi. *Investment of human capital* membahas mengenai bagaimana langkah dalam menciptakan SDM yang baik melalui pelatihan, pendidikan, serta kesehatan. Dengan investasi modal manusia dalam jangka panjang akan lebih menguntungkan dibanding dengan investasi pada bidang fisik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat melalui pencapaian kinerja karyawannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya diperlukan perencanaan dan penelitian yang baik, tetapi juga diperlukannya dukungan dari SDM yang berkualitas. Kualitas SDM mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan yang akan berdampak bagi pendapatan suatu perusahaan. Dengan

ini perusahaan dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan karyawan secara kuantitas maupun kualitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya kinerja terbagi dalam dua segi yaitu kinerja karyawan (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja kelompok memegang peranan penting dalam kinerja kelompok dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kinerja individu yang tinggi memberikan kontribusi dalam suatu perusahaan, sesuai dengan standar yang ada (Thoyib, 2005). Permasalahan kinerja dalam suatu perusahaan menjadi ancaman yang perlu diatasi perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti halnya budaya organisasi, rekan kerja, motivasi, hingga kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu proses atau cara mengelola suatu organisasi yang didasarkan pada kualitas individu untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan tenaga, dana, dan sarana yang ada. Setiap pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda yang mendasari dalam menjalankan tugasnya seperti sifat, karakter, dan kebiasaan. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan sikap dalam segala situasi, hal ini dimaksudkan agar dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin mampu memotivasi karyawannya melalui gaya kepemimpinan berbasis karakter. Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan yang

ditunjukkan dalam kinerjanya, maka semakin tinggi juga etos kerja para karyawan.

Kualitas kepemimpinan juga memegang kendali yang besar dalam memastikan keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan kepemimpinan mencakup karakteristik pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan juga menjadi cerminan dari keberhasilan perusahaan, karena gaya kepemimpinan menekankan bagaimana sikap dan cara pemimpin berinteraksi dengan karyawannya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai bentuk dari gaya kepemimpinan yang mentransformasikan informasi langsung kepada karyawan guna menumbuhkan motivasi dan kinerja dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam upaya menghadapi laju persaingan yang semakin ketat dibutuhkan model kepemimpinan transformatif yang mampu mengidentifikasi perubahan dengan memberdayakan karyawan dan organisasi dengan perubahan cara berfikir serta mampu membawa perusahaan pada perubahan yang kontinu melalui pemanfaatan kemampuan dan pengalaman sehingga karyawan ikut terlibat dan bertanggung jawab langsung dalam menyelesaikan tugas kerja. Pemimpin transformasional dinilai sebagai pemimpin yang efektif serta mampu memotivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Judge and Bono, 2000). Komponen yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional diantaranya adalah *Idealized influence*, *Intellectual stimulation*, *Individual*

consideration, dan *Inspiration motivation*. Dalam sebuah organisasi memerlukan adanya pemimpin dengan perilaku *Idealized influence* (pengaruh ideal) yang merupakan pemimpin dengan kemampuan menunjukkan visi dan misi serta mendapat hormat dari karyawannya. *Idealized influence* disebut juga pemimpin yang karismatik, yaitu seorang pemimpin yang dapat dilihat dari kemampuan berkomunikasi untuk membangkitkan empati dan emosi karyawannya. *Intellectual stimulation* (motivasi inspirasional) merupakan sikap pemimpin yang dapat dilihat dari kemampuan dalam mengkomunikasikan visi perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. *Individual consideration* (stimulasi intelektual) merupakan sikap yang diupayakan pemimpin dalam mendorong kecerdasan, rasionalitas, dan meningkatkan kesadaran karyawan dalam memandang masalah dari sudut pandang baru. Sedangkan *Inspiration motivation* (pertimbangan individual) merupakan sikap pemimpin yang diperlihatkan dengan memberikan perhatian pribadi, memberikan dukungan, serta saran kepada karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai dapat berdampak terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang ditandai dengan berkarisma, inspiratif, stimulasi intelektual, serta kepeduliannya akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan termotivasi tanpa merasakan tekanan dari pemimpin.

Kepribadian seorang pemimpin pada dasarnya tumbuh dan berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan masalah yang sudah dihadapi. Kepemimpinan transformasional dengan The Big Five Personality memiliki keterkaitan yang dapat dimungkinkan menghasilkan prestasi kerja

suatu perusahaan, karena dengan personality dan kepribadian seorang pemimpin menjadi peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Dalam upaya mengenali personality seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana cara berfikir, mampu tidaknya dalam menyelesaikan tugas dengan baik, dan memiliki kesadaran akan emosi pekerja. Saat ini, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif jika memenuhi karakteristik sebagai *extraversion*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*.

Dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kepribadian terhadap gaya kepemimpinan transformasional bagi kinerja sebuah perusahaan. Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan teori *The Big Five Personality* yang didasarkan pada lima faktor kepribadian yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, serta *openness to experience*. Seluruh dimensi yang terdapat dalam teori *The Big Five Personality* memiliki keterkaitan pada kepemimpinan transformasional, walaupun terdapat hubungan dengan *extraversion* dan *neuroticism* yang cukup besar (Bono and Judge, 2004). Sehingga *extraversion* dapat dikatakan sebagai kepribadian yang mendasar pada kepemimpinan transformasional. *The Big Five Personality* dengan kriteria transformasional memiliki keterkaitan yang relatif kuat karena kepribadian menjadi dasar dalam menilai kualitas pemimpin. Kepribadian dengan lima dimensi dapat menentukan keberhasilan seorang pemimpin yang dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan, performa karyawan yang meningkat, dan tercapainya cita-cita

perusahaan. Kinerja yang maksimal dapat disebabkan dari implikasi *The Big Five Personality* dengan gaya kepemimpinan transformasional.

1.2 Perumusan Masalah

Melihat pada latar belakang di atas, masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *The Big Five Personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah persepsi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah menentukan rumusan masalah, maka tujuan diadakanya penelitian ini yaitu:

1. Guna mengetahui apakah *The Big Five Personality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Guna mengetahui apakah persepsi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti maupun mahasiswa dalam memperoleh informasi. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi acuan perusahaan dalam memperbaiki dan mengembangkan sistem dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak yang membutuhkan. Serta diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam pengembangan setiap aspek kepribadian pemimpin dan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian memiliki tujuan agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan. Maka batasan penelitian dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- a. **Responden** : Seluruh staff dan *assistant manager* Hotel Cakra Kembang
- b. **Lokasi penelitian** : Hotel Cakra Kembang, Jalan Kaliurang No.6, Manggung, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta.
- c. **Waktu penelitian** : 19 Desember 2022 hingga 27 Desember 2022

Berdasar pada topik permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa variable *the big five personality* (X_1) dan persepsi kepemimpinan transformasional (X_2) merupakan variable bebas (*Independent*). *The big five personality* merupakan gaya pendekatan yang tetap (tidak berubah-ubah) sebagai upaya mengukur kepribadian dalam individu melalui analisis faktor sifat diantaranya *extroversion*, *agreeableness*, *openness to experience*, *neuroticism*, dan *conscientiousness*. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, memotivasi pengikut

untuk mencapai target yang diharapkan, menumbuhkan, serta mendorong pengikut lebih kritis terhadap pendapat. Sementara itu, dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variable terikat (*Dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian prestasi karyawan secara keseluruhan selama melaksanakan tugasnya. Variable bebas memiliki peran dalam mampu atau tidaknya mempengaruhi variable terikat, sedangkan variable terikat sebagai variable yang hanya bisa dipengaruhi oleh variable bebas.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *The Big Five Personality* terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 6,781.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar 3,846.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang didapat yaitu sebagai berikut:

1. Pemimin Hotel Cakra Kembang Yogyakarta sebaiknya memberikan dan meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk mampu menghasilkan ide kreatif dan inovatif. Pemimpin dapat memberikan contoh sebagai stimulus dengan demikian karyawan dapat mencontoh dan pekerjaan menjadi efektif serta fisien.
2. Pemimpin Hotel Cakra Kembang sebaiknya memperhatikan dan meningkatkan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara produktif.

3. Pemimpin Hotel Cakra Kembang Yogyakarta sebaiknya memotivasi karyawan agar dapat bertindak lebih cepat dan mampu mengambil keputusan dengan tepat. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan.
4. Adapun saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yaitu seperti peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil objek penelitian yang berbeda untuk mengungkap hasil-hasil penelitian yang dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berdasar pada kuesioner atau angket saja, sehingga kemungkinan adanya ketidakcocokan jawaban yang diberikan karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta dengan kondisi yang sesungguhnya.
2. Ada berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta, namun dalam penelitian ini hanya melibatkan dua variabel yaitu The Big Five Personality dan kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini hanya mampu memberikan informasi seberapa besar kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta sementara masih banyak faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta.

3. Dalam penelitian ini variabel The Big Five Personality tidak dijelaskan dalam analisisnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Armawan, I. N. T. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FSG). *Jurnal MIX, IV* (3), 381395.
- Awaludin, Agung. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformational Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Yuni International*. Bogor.
- Bakker, A.B., Van Der Zee, K.I., Lewig, K.A., & Dollard, M.F. (2002). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 134(5).
- Bass, Bearnard M & Ronald E Riggio. (2006). *Transformasional Leadership Second Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New Delhi: Sage Publication.
- Bergner, S., Neubauer, A. C., & Kreuzthaler, A. (2010). Broad and Narrow Personality Traits for Predicting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 177-199.
- Bono, Joyce E and Timothy A.Judge.2004.Personality and Trasformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis.. *Journal of Applied Pscology*,89(5),pp: 901-910.
- Bryman, A. 1992. *Charisma and Leadership in Organizations*. Sage Publications. London.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Rows.

- Calvin S. Hall & Lindzey. *Teori-Teori Behavioristik Allport Sheldon Catell Dollard Miller dan Skinner*. Yogyakarta: Kanisius, 2005.
- Derlega, Vorelian S., Barbara winstead., Jones. 2005. *Personality Contemporary Theory And Research*. Belmont USA: Thomson Wadworth.
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. (2015). *Pengaruh the big five personality dan Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja karyawan di karma jimbaran villa* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Donald R. Cooper & Pamela S. Schindler. 2006. *Bussiness Research Methods, 9th edition*. McGraw-Hill International Edition.
- Downton, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. New York: Free Press.
- El Widdah, M., Suryana, A., & Musyaddad, K. (2012). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2008). *Theories of Personality* (edisi keenam). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hall, Calvin S & Lindzey, Gardner. 1978. *Theories of Personality. Psikologi Kepribadian 1: Teori-Teori Psikodinamik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi dkk, 2015. *Pengaruh The Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis*, 10 No. 1.

- Iskandar, L. M. (2013). Penyesalan pasca pembelian ditinjau dari big five personality. *Jurnal psikologi*. 40(1), 81-91.
- John, Donahue & Kentle, 1999, The Big Five factor taxonomy: Dimension of personality in the natural language and questionnaires. In. 1A. Pervin(Ed), *Handbook of Personality: Theory and research*, pp: 66-100. New York: Guilford Press.
- Jradat, A.A., W. Goldstein, and K. Dashiell. 2010. Phenotypic structures and breeding value of open pollinated corn varietal hybrids. *Int. J. Of Plant Breeding* 4(1):37-46.
- Judge, Timothy A., Joyce E. Bono and Judge *and Judge*. 2000. Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*.85(5), pp: 751-765.
- Judge, Timothy A., Daniel Heller, Michael K. Mount. (2002). *Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87: 530-541.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Prilaku Organisasi edisi 5 Alih Bahasa Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, Kartini, 2008: *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laudi, M., & Lomanjaya, J. (2014). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik st. Vicentius A. Paulo. Universitas Katolik Petra, Surabaya.
- Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., & Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professional. *Human Resource Development International*, 5(4), 351-366.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Alfabeta, Bandung.
- McShane, S.L., & Glinow, M.A.V. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw Hill.

- Nasyoroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10-16.
- Nemanich, L.A., and Keller, R.T. 2007. *Transformational Leadership In an Acquisition: A Field Study of Employees*. The Leadership Quarterly, Vol. 18 (1), pp. 49-68.
- Pervin, L.A. & John, O.P. (2001). "Personality; Theory and Reasearch. 8 ed". New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Piccolo, R.F., & Colquitt, J.A. (2006). Transformational leadership and job behaviours: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal* 49: 327-340.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Roucek, S.J dan Warren, L.R, (1984). *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Prilaku Organisasi (alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, PT. Intan Sejati, Klaten.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan X. *Teknoin*, 21(4).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoyib, Armanu. 2005. "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1), pp: 66-75.
- Thoha, Miftah, 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahjono, N.M. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction with Job Performance as Mediating Variabel at Agricultural Agency at Malaysia.
- Wijonarko, R. W.N. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen” (Studi Kasus Pada Agen Pt. Asuransi Jiwaraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office) Skripsi, 0940814406.
- Wibowo. 2013. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Woodworth, Robert & Marquis, Donald. G. (1957). *Psychology*. New York: NY Holt.
- Yinger, J. Milton. 1970. *The Scientific Study of Religion*, New York: Macmillan Publishing.
- Yusuf Syamsu, Nurihsan A Juntika. (2007). *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

