



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TIPE KEPRIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN
KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
DKI CABANG JUANDA JAKARTA**

SKRIPSI

Fajri Eka Juliana

1602025105

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN
KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
DKI CABANG JUANDA JAKARTA**

SKRIPSI

Fajri Eka Juliana

1602025105

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul “PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DKI CABANG JUANDA JAKARTA” merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 23 Agustus 2021
Yang menyatakan,



(Fajri Eka Juliana)
NIM 1602025105

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DKI CABANG JUANDA JAKARTA**



NAMA : **FAJRI EKA JULIANA**

NIM : **1602025105**

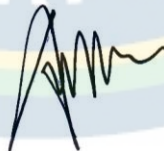
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, S.E, MBA.	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., M.M.	

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DKI CABANG JUANDA JAKARTA

Yang disusun oleh:
Fajri Eka Juliana
1602025105

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 23 Agustus 2021

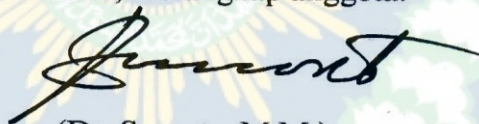
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota:



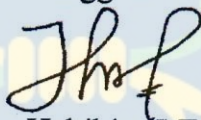
(Dr. Nendi Juhandi, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr. Sunarta, M.M.)

Anggota :



(Pahman Habibie, S.E., M.M.)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fajri Eka Juliana
NIM : 1602025105
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DKI CABANG JUANDA JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada Tanggal: 23 Agustus 2021

Yang Menyatakan



(Fajri Eka Juliana)

ABSTRAK

Fajri Eka Juliana (1602025105)

PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK DKI CABANG JUANDA JAKARTA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Kata Kunci : Tipe Kepribadian, Sistem Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bank DKI Jakarta. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja sebagai variabel independen dan kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Bank DKI Cabang Juanda Jakarta sebanyak 92 Karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 92 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dan teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji t, Uji F).

Model Regresi Linier berganda yang diperoleh yaitu : $\hat{Y} = 3,697 + 0,09X_1 + 0,219X_2$ Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolonieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi dengan metode kuadrat terkecil (Ordinary Least Square) merupakan BLUE (Best Linier Unbiased Estimator).

Hasil koefisien korelasi berganda Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja sebesar 0,813 dan mempunyai tingkat hubungan sangat kuat (berada pada interval 0,80 – 1,000) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti terdapat hubungan kuat dan signifikansi. Hasil analisis Koefisien Korelasi parsial antara

Sistem penilaian kinerja dan kinerja karyawan sebesar 0,792 dengan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, berarti terdapat hubungan positif, sedang, dan signifikan.

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan Adjusted adalah 0.654, sehingga 65,4% variasi Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja sedangkan sisanya ($100\% - 65,4\% = 34,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Tipe Kepribadian sebesar $2,962 > t\left(\frac{0,05}{2}; 89\right) = 1,986$ dan nilai signifikansi Tipe Kepribadian $0,004 < 0,05$,

sehingga Tipe Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dan H_1 diterima. Nilai t_{hitung} Sistem Penilaian Kinerja sebesar $6,828 > t\left(\frac{0,05}{2}; 89\right) = 1,986$ dan nilai signifikansi sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dan H_1 diterima. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $86,907 > 0,05 (2:89) = 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa Tipe Kepribadian (X1) dan Sistem Penilaian Kinerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y), maka H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh baik Tipe Kepribadian maupun Sistem penilaian kinerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank DKI Cabang Juanda Jakarta. Sehingga perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan penerapan Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja guna menghasilkan Kinerja karyawan yang baik.

ABSTRACT

Fajri Eka Juliana (1602025105)

THE INFLUENCE OF PERSONALITY TYPE AND PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK DKI JUANDA JAKARTA BRANCH.

Thesis. Strata One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.

Keywords : Personality Type, Performance Assessment System, Employee Performance.

This study aims to determine the influence of Personality Type and Performance Assessment System on Employee Performance at DKI Jakarta bank. In this study used survey method, with variables studied namely Personality Type and Performance Assessment System as independent variables and Employee performance as dependent variables. The population in this study was employees of Bank DKI Juanda Jakarta Branch as many as 92 employees. And the sample in this study numbered 92 employees, with teknik sampling saturated. Data collection techniques using questionnaires. And data processing techniques and analysis techniques include Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classic Assumption Test,), Correlation Coefficient Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Test (t Test, F Test).

Multiple Linear Regression Models obtained are: $\hat{Y} = 3,697 + 0.09X_1 + 0.219X_2$ Classic assumption test results show that residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, no heteroskedasticity occurs, and there is no autocorrelation so that the regression model with the smallest square method (Ordinary Least Square) is BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

The result of multiple correlation coefficients of Personality Type and Performance Assessment System of 0.813 and has a very strong relationship rate (being at intervals of 0.80 – 1.000) with a significance value of $0.000 < 0.05$, means there is a strong relationship and significance. The result of the analysis of

partial correlation coefficient between performance assessment system and employee performance of 0.792 with significance of $0.001 < 0.05$, means that there is a positive, medium, and significant relationship

The results of the analysis of the coefficient of determination showed Adjusted was 0.654, so that 65.4% variation in employee performance can be explained by both independent variables namely Personality Type and Performance Assessment System while the rest ($100\% - 65.4\% = 34.6\%$) are explained by other reasons outside the model.

The results of the t statistical test showed that the personality type thitung value of $2,962 > t (0.05/2;89) = 1,986$ and the significance value of Personality Type $0.004 < 0.05$, so that personality type partially $>$ significance to employee performance and H1 was accepted. $(0.05/2;89) = 1.986$ and the value of performance assessment system significance to employee performance and H1 is accepted. The results of the F statistical test show that the calculated F value of $86,907 > 0.05 (2;89) = 3.10$ and the significance value of $0.000 < 0.05$, means that Personality Type (X1) and Performance Assessment System (X2) together (simultaneously) have a significant effect on employee performance (Y), then H3 is accepted.

Based on the results of the research obtained both Personality Type and Performance Assessment System is influential on the performance of employees of Bank DKI Branch juanda Jakarta. So it needs to be maintained and further improved the application of Personality Types and Performance Assessment System in order to produce good employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan”. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
5. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
6. Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E, MBA. Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Pahman Habibie, S.E., MM. Dosen Pembimbing II yang telah Menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh Pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA khususnya bapak Dickdick dan bapak Asep yang telah memberikan ilmu, masukan, dan saran kepada saya.

9. Kedua Orang Tuaku, adik-adik ku tercinta, Mama, bapak, Nava dan Zein yang telah mencurahkan segalanya dan seluruh restu, doa serta motivasi yang tak terhingga.
10. Kepada Yolanda temen selama diperkuliahan beserta saudara – saudara saya mba Tari, mba Tuti, Mba Mirna, Mas Yoga yang telah memberikan semangat, terus memotivasi dan selalu mendoakan saat saya mulai lelah mengerjakan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 24 Juli 2021

Penulis



(Fajri Eka Juliana)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Tipe kepribadian	25
2.2.1.1 Pengertian Tipe Kepribadian	25
2.2.1.2 Macam – macam Tipe Kepribadian	26
2.2.1.3 Faktor – factor yang Mempengaruhi Tipe Kepribadian	34
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator Tipe Kepribadian.....	35

2.2.2. <i>Penilaian Kinerja</i>	36
2.2.2.1 <i>Pengertian Penilaian kinerja</i>	36
2.2.2.2 <i>Tujuan dan manfaat penilaian Kinerja</i>	38
2.2.2.3 <i>Metode – Metode Penilaian Kinerja</i>	39
2.2.2.4 <i>Jenis – Jenis Penilaian Kinerja</i>	39
2.2.2.5 <i>Proses Penilaian Kinerja</i>	40
2.2.2.6 <i>Dimensi Penilaian Kinerja</i>	42
2.2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	44
2.2.3.1 <i>Pengertian Kinerja karyawan</i>	44
2.2.3.2 <i>Faktor – faktor Kinerja Karyawan</i>	48
2.2.3.3 <i>Dimensi dan Indikator</i>	50
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	53
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	55
3.2 <i>Operasional Variabel</i>	57
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	59
3.3.1 <i>Populasi</i>	59
3.3.2 <i>Sampel</i>	59
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	61
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	61
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	61
3.5 <i>Teknik Pengolahan Dan Analisis Data</i>	63
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	63
3.5.1.1 <i>Uji Validitas Instrumen</i>	63
3.5.1.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	64
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	65
3.5.3 <i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	65
3.5.3.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i>	65
3.5.3.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	66
3.5.3.3 <i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	69

3.5.3.4 Uji Hipotesis	71
3.5.3.4.1 Uji T (Uji Koefisien Regresi secara Parsial)	71
3.5.3.4.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)	72
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	72
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	73
3.5.4.2 Analisis Korelasi berganda	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum objek penelitian	75
4.1.1 Sejarah Bank DKI Jakarta	75
4.1.2 Visi, Misi dan Budaya Kerja Bank DKI Jakarta	79
4.1.3 Struktur Organisasi Bank DKI Jakarta	81
4.1.4 Bidang Usaha Bank DKI Jakarta	83
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan Bank DKI Jakarta	85
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	88
4.2.1 Uji Kualitas Data	88
4.2.1.1 Uji Validitas	88
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	91
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	92
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Tipe Kepribadian	92
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Sistem Penilaian Kinerja	103
4.2.2.3 Persepsi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	128
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	136
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	136
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	138
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	143
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis	143
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	145
4.3 Pembahasan	147
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	152
5.2 Saran – Saran	154

DAFTAR PUSTAKA156

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

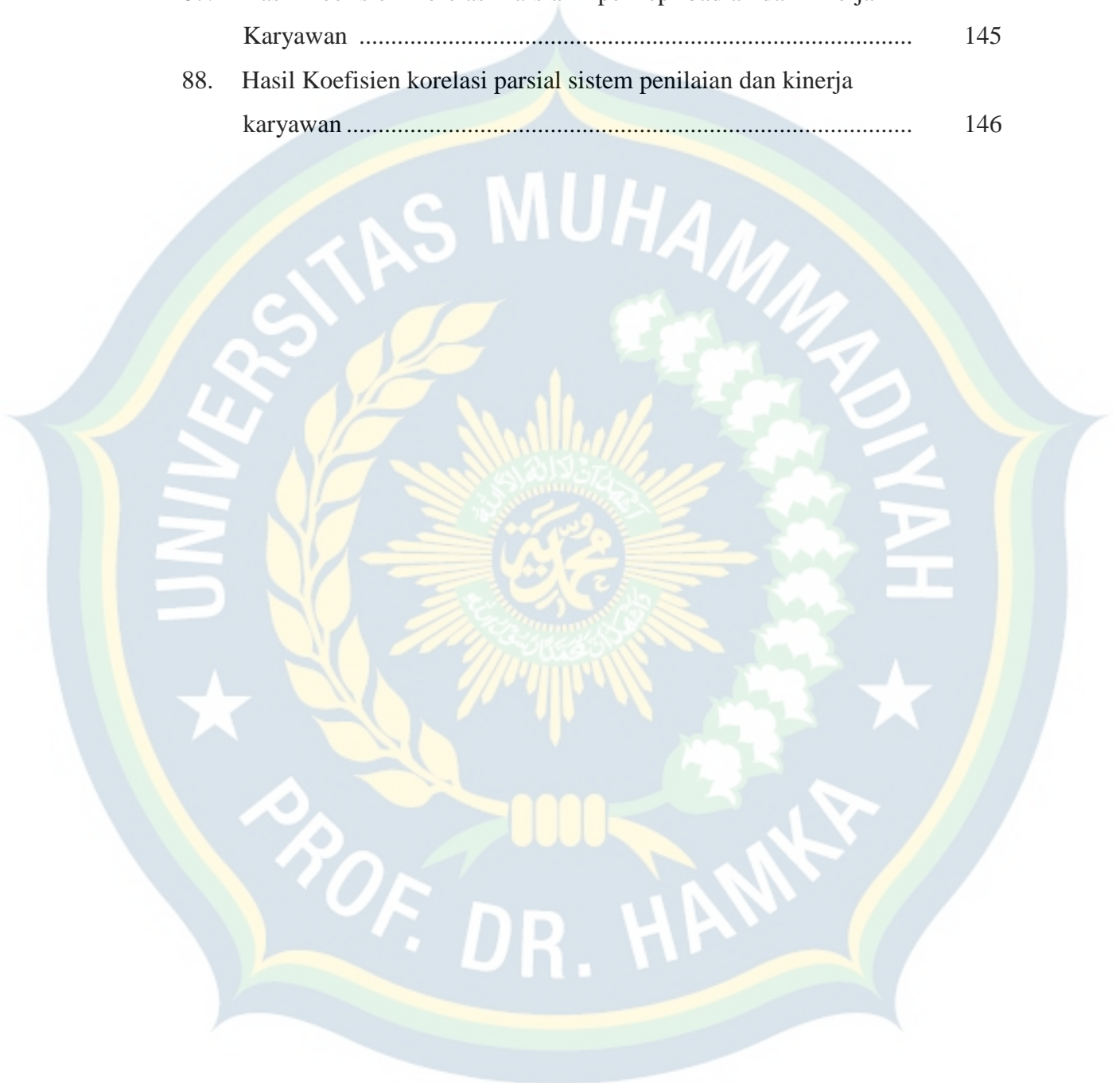
Nomor	Judul	Halaman
1.	Standar Kinerja di Bank DKI Cabang Juanda	8
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
3.	Operasional Variabel.....	58
4.	Bobot Nilai Penggunaan skala Likert.....	63
5.	Kriteria persentase tanggapan responden.....	65
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	73
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	86
9.	Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	87
10.	Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman kerja	88
11.	Uji validitas Tipe Kepribadian	89
12.	Uji validitas Sistem penilaian Kinerja.....	90
13.	Uji Validitas Kinerja karyawan.....	91
14.	Uji Realibilitas Tipe Kepribadian, Sistem penilaian Kinerja dan Kinerja karyawan	92
15.	Saya cepat berubah pikiran.....	92
16.	Saya melayani dengan sepenuh hati, transparan, cepat, dan aman .	93
17.	Saya memiliki sifat periang diberbagai kesempatan	93
18.	Saya menyukai suasana kerja yang penuh persahabatan	94
19.	Saya peduli pada hal –hal yang dilakukan orang lain disekitar saya	95
20.	Saya peduli atas kerapihan penampilan saya	95
21.	Saya tertarik untuk memasuki suatu lingkungan kerja yang baru...	96
22.	Saya optimis terhadap segala sesuatu yang telah direncanakan.....	96
23.	Saya akan selalu optimis dengan usaha yang saya lakukan	97
24.	Saya dapat menerima kegagalan dan berusaha untuk memperbaikinya.....	98
25.	Meskipun dianggap keras kepala dan tak tahu diri, saya akan tetap mempertahankan apa yang menjadi prinsip	98

26.	Saya memiliki pendirian yang kuat meskipun banyak yang mencercanya.....	99
27.	Saya mampu bergaul di lingkungan yang belum saya kenal sebelumnya.....	99
28.	Saya mampu menyesuaikan diri di lingkungan yang berbeda	100
29.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mengikuti cara atau metode kerja yang telah ditentukan.....	100
30.	Dengan siapapun saya berbicara, saya berusaha untuk menjadi pendengar yang baik	101
31.	Skor dan rata-rata Indikator Tipe Kepribadian	102
32.	Saya pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	103
33.	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja.....	104
34.	Saya bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab saya untuk kepentingan kelompok kerja saya	105
35.	Ukuran ruangan kerja saya sangat leluasa dan nyaman	105
36.	Saya sering membuat teman kerja saya bertindak dengan cara cara tertentu.....	106
37.	Saya akan memperbaiki diri saya ketika membuat kesalahan	106
38.	Dalam komunikasi, saya jarang menggunakan istilah atau kata yang asing kepada lawan bicara saya.....	107
39.	Saya berdiskusi dengan karyawan lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	108
40.	Karyawan berhak mengajukan cuti untuk beberapa hari	108
41.	Karyawan berhak mendapatkan upah tambahan ketika bekerja diluar jam kerja atau lembur	109
42.	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor agar dikenal guna pengembangan karir saya	109
43.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.....	110
44.	Saya memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang saya kerjakan.....	111
45.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan	111

46.	Saya cukup yakin dengan minat pemilihan pekerjaan saya di Bank DKI	112
47.	Saya telah membuat rencana tentang jalur karir masa depan saya di Bank DKI	112
48.	Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya dimiliki	113
49.	Diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	114
50.	Saya bersikap sopan terhadap orang yang lebih tua	114
51.	Ketika berbicara dengan orang yang lebih tua, saya menggunakan bahasa yang lebih halus.....	115
52.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai hari yang telah ditentukan	115
53.	Saya selalu berpenampilan rapi ketika hendak ke kantor.....	116
54.	Suhu udara di lingkungan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	117
55.	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja saya	117
56.	Saya menghormati teman kerja yang berbeda suku, agama, ras dan budaya	118
57.	Saya menghormati ketika atasan sedang berbicara dengan saya	118
58.	Sesama karyawan saya melakukan komunikasi dengan baik	119
59.	Komunikasi antar bagian di dalam lingkungan kantor terjalin dengan baik.....	120
60.	Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang yang kerjakan.....	120
61.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	121
62.	Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja	121
63.	Saya berkeinginan kuat mengabdikan sisa karir saya di perusahaan ini	122
64.	Pekerjaan saya sehari – hari tidak menegangkan dan melelahkan	123
65.	Karyawan melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan terutama dalam menentukan target	123

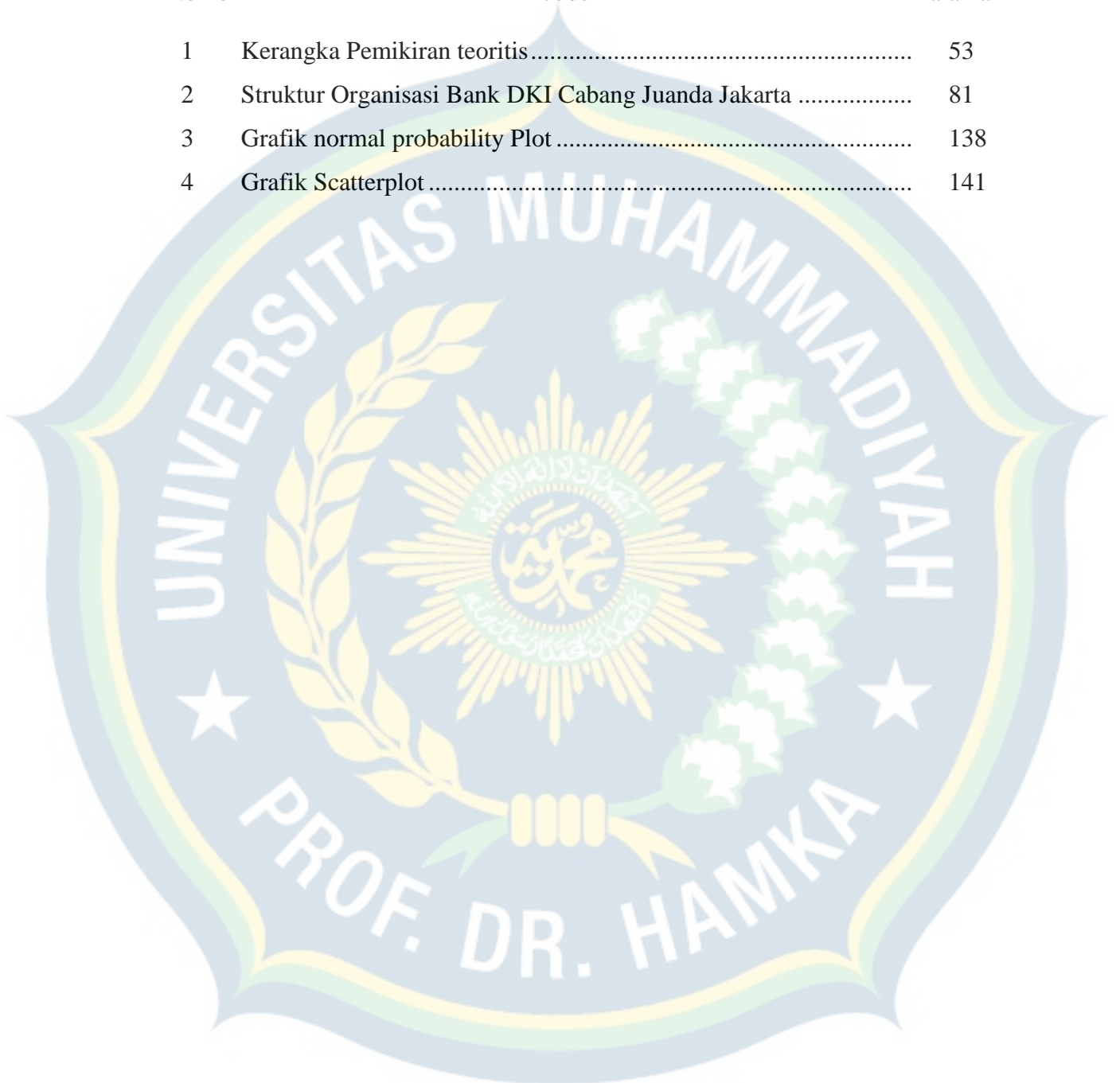
66.	Bagan organisasi mencerminkans seluruh kegiatan bank, susunan kepengurusan secara berjenjang beserta fungsi – fungsinya	124
67.	Pimpinan bank pada umumnya memiliki keterampilan dan menguasai bidang tugas yang dikelolanya.....	124
68.	Skor dan rata-rata Indikator Sistem penilaian Kinerja	125
69.	Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri sangat berguna untuk bekerja secara maksimal sesuai sesuai dengan tugas – tugas yang diberikan.....	128
70.	Pimpinan memberikan motivasi secara lisan dan secara fisik berupa gaji, tunjangan, bonus dll.	128
71.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.....	129
72.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	130
73.	Kesempatan untuk bekerja mandiri dalam pekerjaan.....	130
74.	Saya mampu bekerja secara mandiri	131
75.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan.	131
76.	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.	132
77.	Atasan secara langsung meminta para karyawan untuk mempertahankan standar kerja.....	133
78.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	133
79.	Kebersihan ditempat kerja membuat anda nyaman dalam bekerja .	134
80.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	134
81.	Skor dan rata-rata Indikator Kinerja karyawan	135
82.	Hasil regresi linear Berganda	137
83.	Hasil Uji Normalitas.....	139
84.	Hasil Uji Heterokedastisitas	140

85.	Hasil Uji Autokorelasi.....	142
86.	Hasil Uji Statistik F.....	144
87.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Tipe Kepribadian dan kinerja Karyawan	145
88.	Hasil Koefisien korelasi parsial sistem penilaian dan kinerja karyawan.....	146



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran teoritis.....	53
2	Struktur Organisasi Bank DKI Cabang Juanda Jakarta	81
3	Grafik normal probability Plot	138
4	Grafik Scatterplot	141



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/32
2	Tabulasi Data.....	8/32
3	Hasil <i>Output SPSS Versi 25</i>	16/32
4	Tabel r	22/32
5	Tabel t.....	23/32
6	Tabel f	24/32
7	Tabel DW	25/32
8	Surat Tugas.....	26/32
9	Surat keterangan perusahaan.....	27/32
10	Formulir pengajuan perubahan judul Skripsi	28/32
11	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	29/32
12	Catatan Dosen Pembimbing 1	30/32
13	Catatan Dosen Pembimbing 2	31/32
14	Daftar Riwayat Hidup	32/32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam organisasi/perusahaan ada salah satu hal yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta tekad dalam mengembangkan usaha dalam mengelola sehingga kinerja karyawan meningkat

Dalam dunia kerja yang dapat menjadi salah satu patokan yaitu mempunyai tingkat kinerja yang tinggi adalah prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh suatu Perusahaan tersebut. Disuatu perusahaan poin yang terpenting agar perusahaan bisa berkembang yaitu dengan didasari oleh kinerja yang baik.

Kinerja suatu bagian yang sangat penting karna kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukannya upaya – upaya untuk sebuah tantangan manajemen untuk tercapainya suatu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syamsuddinnor, 2014).

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Tipe Kepribadian. Kepribadian adalah sifat keseluruhan yang dimiliki seseorang contohnya seperti perilaku, ciri khas dan lainnya. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen itu akan

terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu, Kepribadian menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam kehidupan baik dalam bidang pekerjaan, maupun dalam tindakannya di lingkungan masyarakat.

Kepribadian sangat penting dalam diri seseorang, karna sekaligus mencerminkan sifat seseorang dalam menjalani aktivitas .setiap orang memiliki kelebihan dan kelemahan yang berbeda – beda dalam diri seseorang.. Seseorang yang kesulitan dalam mengembangkan dirinya kemungkinan karna tidak mengetahui kelemahan dan kekurangan yang dimilikinya, ilmu psikologi sebagian besar masih menggunakan cara – cara dan metode lama dalam proses memahami sisi psikologis suatu objek, hal ini kurang efisien karna membutuhkan waktu yang cukup lama dalam prosesnya, selain itu rasa jenuh rentan selama proses tersebut. Dari Kepribadian masing – masing karyawan, maka perusahaan akan membuat yang namanya Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja karyawan dinilai tidak hanya dari cara bekerja tetapi bagaimana seseorang dalam menyikapi suatu masalah dengan baik, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

Penilaian kinerja memiliki banyak arti, salah satunya menurut Schuler dan Jackson, 1996 : 3, penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan

pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktifkah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, masyarakat dan organisasi memperoleh manfaat. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik dimasa depan dan bagaimana masalah – masalah yang timbul dalam memenuhi standard an sasaran kinerja dapat dipecahkan (Martono, 2010).

Menurut Bintoro (2017) “Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja – kinerja anggota nya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas – aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

Seperti yang dikatakan oleh Afandi (2018:83) dia mengatakan bahwa dimana yang dimaksud kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal yang tidak melanggar hukum dan mempunyai etika dan perilaku yang baik.

Dalam dunia kerja, seringkali karyawan dituntut agar dan membaaur dan berinteraksi satu sama lain untuk suatu hal pekerjaan. Secara tidak langsung karyawan akan berinteraksi dengan lingkungan tersebut dimana yang isinya ada rekan kerja, klien maupun pimpinan sekalipun agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan seperti contohnya miskomunikasi yang bisa berakibat fatal dapat menghambat kerja. Dari sini dapat kita lihat perbedaan setiap karyawan mana karyawan yang sigap dan sebaliknya. Banyak hal yang dapat menghambat peningkatan suatu kinerja karyawan, yaitu salah satunya adalah masalah yang menyinggung kepribadian karyawan. Contohnya ada seorang karyawan yang mungkin bisa dibilang kurang komunikasi dengan rekan-rekan kerjanya dan lebih tepatnya kurang akur dalam bergaul serta dapat menghambat suatu sistem pengembangan hal yang baru yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003:120).

Dalam ilmu manajemen adanya yang dinamakan dengan istilah penilaian kinerja. Sebelum mengetahui ciri-ciri, faktor-faktor dan lainnya kita harus mengetahui terlebih dahulu apa itu pengertian Penilaian Kinerja. Penilaian kinerja atau penilaian karyawan adalah salah satu upaya dalam menilai prestasi yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik dan benar sesuai standar.

Tetapi, sering tujuan itu tidak tercapai yang alhasil mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Yang bisa berdampak turunnya pencapaian sasaran yang sudah dirancang dari tahun ke tahun.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Tipe Kepribadian terhadap Penilaian Kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Octavia C. Pusung (2018), yang menjelaskan bahwa variabel Tipe Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kepribadian mempengaruhi peningkatan suatu kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa sebagai seorang karyawan, kepribadian dalam dunia kerja adalah sesuatu yang paling penting dalam segi objektifitas suatu perusahaan, hal ini tidak hanya dalam segi pendapatan yang didapatkan perusahaan namun juga dalam segi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dijelaskan oleh Alfian (2018), bahwa perbedaan karakteristik Kepribadian dalam suatu perusahaan merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak yang terlibat dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Adapun menurut Roetzman dan Coetzer (2016) bahwa ada yang dinyatakan bahwa dimensi kepribadian tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diperusahaan, namun pada hasil analisis menunjukkan bahwa pada kestabilan terhadap emosional dan kemampuan dalam mendengarkan kata hati sangat mempengaruhi untuk kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan, pengetahuan, pelatihan, pendidikan, pengalaman, motivasi, kepribadian, kebutuhan fisik, kebutuhan sosial dan beberapa dukungan – dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dapat dilakukan guna memperkuat hubungan mereka dengan organisasi.

Salah satu faktor inti yang menjadi suatu permasalahan kinerja karyawan atas yang menyebabkan naik turunnya yaitu sistem penilaian yang tidak merata dan tidak sesuai dengan konsep yang sudah dibuat. Beberapa karyawan merasa bahwa apa yang dikerjakan atau dilakukan harus mendapat imbalan yang setimpal dengan upayanya tersebut, mendorong perusahaan agar bisa terus menerapkan suatu sistem imbalan dimana yang dapat membedakan antara karyawan yang berprestasi dan sebaliknya.

Satu hal yang paling penting yang harus diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia tidak bisa disamakan dengan mesin , yang bisa melakukannya dengan baik, manusia lebih dominan memiliki kemauan, kehendak, angan – angan dan cita – cita yang bisa mendorong hidup mereka menjadi lebih baik, selain itu manusia juga dapat memntukan sikap dan pendiriannya dan arah tujuannya.

Keberhasilan dalam suatu perusahaan atau Organisasi dapat dilihat dari sisi kualitas kinerjanya, oleh karna itu kinerja dapat ditentukan oleh beberapa factor diantaranya sikap kepribadian, motivasi yang dapat menunjang diri untuk bisalebih semangat dan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang berakibat dapat mengahambat peningkatan kembali kinerja karyawan.

Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha perusahaan-perusahaan, meskipun bank saat ini sudah berkembang dan mencakup berbagai bidang yang luas.

Dalam suatu sistem perekonomian sebagian bank – bank sudah mempunyai kedudukan yang dapat memanfaatkan potensi ekonomi, sehingga muncul isu – isu atau pendapat yang mengatakan bahwa Negara bergantung kepada sejumlah perbankan yang telah memasuki semua bidang dan berbagai lapisan didalam masyarakat. Agar tercapainya tujuan maka dapat dibekali adanya sumber daya alam yang bisa dijadikan sebagai tombak dalam mencapai keberhasilan. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan para bawahannya sehingga tujuan dapat terwujud secara efektifitas dan produktivitas kerja para karyawan dapat diukur karena dengan begitu akan mendorong para karyawan untuk lebih bisa berprestasi dan lebih baik kedepannya.

Ada beberapa hal yang menghambat kemajuan tingkat kinerja salah satunya yang sering terlihat di berbagai perusahaan – perusahaan yang sebagian karyawan memiliki kebiasaan kerja yang penting selesai dan tidak ada keinginan atau kemauan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas dan bermutu tinggi sehingga dapat diandalkan. Contohnya yaitu sikap yang sering kita dengar “*Quick Yielding*” (ingin cepat – cepat mendapatkan keuntungan), tetapi tanpa memperdulikan apakah barang atau jasa tersebut berkualitas atau malah sebaliknya. Inilah salah satu kebiasaan yang sering para karyawan anggap remeh

sehingga yang menjadi jelek atau buruk yaitu kinerja nya yang semakin lama semakin menurun.

Suatu pekerjaan akan selesai dengan baik apabila para karyawan memiliki para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, tetapi sebagian karyawan masih memiliki kinerja yang tidak sesuai prosedur perusahaan yaitu seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya pulang, penggunaan jam yang kurang efektif dan sering izin tidak masuk kerja dengan alasan yang klasik.

Salah satu cara untuk mengatasi suatu masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan system penilaian yang adil, contohnya seperti memberikan reward (penghargaan) yang seimbang agar kesejahteraan para karyawan bisa diandalkan.

Masalah utama penelitian ini adalah kinerja, dimana perusahaan berharap target – target yang telah ditetapkan bersama dapat melebihi setiap tahunnya.

Berikut ini dapat dilihat realisasi kinerja yang dapat dicapai pada tahun 2019, dimana secara keseluruhan belum tercapai.

Tabel 1
Standar Kinerja di Bank DKI Cabang Juanda Jakarta
dan Realisasi tahun 2019

No.	Elemen Kinerja	Bobot (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian	Keterangan
1	Sasaran Satuan / Unit Kerja (Tim)	30	100	116	+16	BS (baik sekali)
2	Sasaran Individu :	50	95	80	-15	K (kurang)
	- Standar Layanan					
	- Produktifitas					
	- Sertifikat					
3	Partisipasi pada Program kantor Pusat	10	100	100	0	B (baik)
4	Peningkatan Kompetensi	10	90	85	- 6	K (kurang)
	TOTAL	100				

Elemen yang di evaluasi terdiri dari 4 (empat elemen) yaitu sasaran Kinerja Unit, sasaran Individu, Partisipasi pada program kantor pusat, dan peningkatan Kompetensi. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian dari target kinerja pada tahun 2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan Bank DKI. Misalkan pada elemen sasaran unit kerja yang menjelaskan bahwa realisasi dari pencapaian target dapat dikatakan baik karna realisasi kinerja mencapai target yaitu sebesar 116 % dan target yang sudah ditentukan yaitu sebesar 100%. Jadi apabila realisasi lebih tinggi dari target maka hasil nilai yang didapat makin besar. Sedangkan pada elemen sasaran individu, realisasi pada pencapaian target yang apabila nilai mendekati dengan target sudah ditentukan maka mengalami penurunan yaitu sebesar 80 % dari target yang sudah ditentukan yaitu sebesar 95%, dan pada dielemen ketiga yaitu partisipasi pada program kantor pusat dikatakan baik karna realisasi lebih tinggi dari target maka nilai yang didapat lebih besar dari target sebesar 100 %. Sedangkan pada peningkatan kompetensi bahwa pencapaian mengalami penurunan dari realisasi yaitu sebesar 85% dari target yang sudah ditentukan yaitu 90%.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas sebelumnya, penulis menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, maka penulis akan melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Tipe kepribadian dan Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank DKI Cabang Juanda Jakarta”**. Untuk dapat tercapainya suatu penelitian maka diharapkan kepada karyawan harus bisa memiliki suatu kepribadian yang nantinya akan dapat merubah kinerja masing – masing karyawan menjadi lebih baik dengan

begitu kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih maju dan berkembang karna semangat para karyawannya.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Penghasilan Karyawan belum Sesuai di duga karena sistem pencapaian target yang belum mencapai maksimal.
2. Kesejahteraan karyawan kurang disebabkan karna sistem penghargaan dirasakan belum adil dibanding beban tugasnya.
3. Adanya penumpukan pekerjaan sehingga para karyawan harus sering melakukan lembur.
4. Penyelesaian pekerjaan sering tidak sesuai jadwal penyelesaian diduga para karyawan terlalu bersantai dalam melakukan tugasnya.
5. Unit kerja yang berubah – ubah seiring dengan pergantian pimpinan dan struktur Organisasi diduga dapat mengganggu kinerja para karyawan.
6. Kualitas sumber daya alam belum memadai diduga tidak terjalin komunikasi yang baik antara Pimpinan dan bawahan pada Karyawan Bank DKI.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat membatasi masalah penelitiannya yang berupa “Pengaruh Tipe Kepribadian X1 dan Penilaian Kinerja X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y di Bank DKI Cabang Juanda Jakarta “.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka suatu masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bank DKI Cabang Juanda Jakarta?
2. Apakah secara parsial Sistem Penilaian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank DKI Cabang Juanda Jakarta?
3. Apakah secara simultan Tipe Kepribadian dan Sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank DKI Cabang Juanda Jakarta?

1.3 . Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi sasaran penulis dalam penelitian yaitu tujuan daripada penelitian, dimana tujuan itu adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah pengaruh Tipe Kepribadian dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah Penilaian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah Tipe Kepribadian dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- 1) Dapat menambahkan pengetahuan serta wawasan bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait penilaian kinerja .
- 2) Dapat mengasah daya nalar dan menganalisis suatu permasalahan yang ada disuatu organisasi.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

- 1) Sebagai bahan rujukan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumberdaya manusia
- 2) Serta sarana referensi dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selajutnya

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian PT. Telekomunikasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dan dapat membuat karyawan lebih semangat menjalani kegiatan atau pekerjaan masing-masing serta membagi pengalaman yang mungkin bisa digunakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat, *Jumant*, 11(12), 137-146.
- Ariani, D. W. (2009). *Manajemen Operasi Jasa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 12(1).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daya, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gunadarma.
- Devi, D. S. (2020). *Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Insan Madani Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Dewi, S. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Dwi Atmanti, H. (2005). Investasi sumber daya manusia melalui pendidikan. *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)*, 2(Nomor 1), 30-39.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(2), 221-230.
- George, R. Terry (2015:181), Definisi Manajemen, Jakarta, Universitas Indonesia, Jurnal Manajemen. ISSN 2452
- Ghozali (2014), Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Jakarta : Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 143.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Lee, O. L. (1963). *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Universitas Gajah Mada.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen. Edisi Revisi, Cetakan Ke 10*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keenam*. Bandung: Refika Aditama.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 33-40.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128-137.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63-72.
- Purba, A. W. D., & Ramadhani, S. (2021). Perbedaan Perilaku Prososial Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Pada Organisasi Berkah Langit Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 1372-1377.
- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293-309.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Ridwan, A. H., & Saebani, B. A. (2013). *Manajemen Baitul Mal Watamwil*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Edisi 3*. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: kencana
- Sugiyono, H. (2016). *Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. Cetakan Ke-23*. Alfabeta, Bandung.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tim Penyusun, (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB UHAMKA
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Trigunajasa, S., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018) Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Petugas Di Taman Wisata Alam Kawah Ijen Bisma: *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 297-310.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Widiantari, K. S., & Herdiyanto, Y. K. (2013). Perbedaan Intensitas Komunikasi Melalui Jejaring Sosial Antara Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Pada Remaja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 106-115.
- Widyasari, R., Syahlani, S. P., & Santosa, K. A. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta.