

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA  
SAWIT (PKS) TIMUR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN INTROVERT DAN  
EKSTROVERT**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**ALFIRA SALSABILAH  
16.860.0372**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/9/22

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA  
SAWIT (PKS) TIMUR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN INTROVERT DAN  
EKSTROVERT**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH**

**ALFIRA SALSABILAH**

**16.860.0372**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/9/22

## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN  
PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) TIMUR PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU  
DARI TIPE KEPERIBADIAN INTROVERT  
DAN EKSTROVERT

**NAMA** : ALFIRA SALSABILAH

**NPM** : 16.860.0372

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Tanggal Sidang : 12 Juli 2022

## HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

**12 Juli 2022**

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
2. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si
3. Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog

The image shows three handwritten signatures in yellow ink, each written over a horizontal line. These signatures correspond to the members of the exam board listed in the adjacent list.

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya yang susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Juli 2022

Peneliti



Alfira Salsabilah

16.8600.372

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfira Salsabilah

NPM : 17.8600.372

Program Studi : S1 Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul: **Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert**. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 12 Juli 2022

Yang Menyatakan



(Alfira Salsabilah)

## PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) TIMUR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN INTROVERT DAN EKSTROVERT

ALFIRA SALSABILAH

16.860.0372

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, subjek penelitian adalah karyawan Pabrik Timur PT. Perkebunan Nusantara IV. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya Perbedaan Kinerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert* dengan asumsi bahwa kinerja karyawan tipe kepribadian *ekstrovert* lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan tipe kepribadian *Introvert*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa hipotesa ditolak. Hasil analisis data melalui uji one way anova menunjukkan sig (p)= 0,100 dimana kriteria p: < 0.05 maka dinyatakan ada perbedaan atau sebaliknya. Uji normalitas dinyatakan normal dengan nilai 0,137. Uji homogenitas penelitian ini sebesar 0,165 dan dinyatakan homogen. Nilai rata-rata mean empirik kinerja pada tipe kepribadian ekstrovert sebesar 23,80, dan nilai rata-rata mean empirik kinerja pada tipe kepribadian introvert sebesar 22,60. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Perbedaan Kinerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian Introvert dan sehingga hipotesa yang diajukan ditolak dan kinerja karyawan tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan *introvert*.

*Kata Kunci :Kinerja Karyawan, Tipe Kepribadian, Karyawan*

*PERFORMANCE DIFFERENCES OF EMPLOYEE OIL PALM FACTORY (PKS)  
EAST PT. PLANTATION NUSANTARA IV VIEWING FROM AND EXTROVERT  
PERSONALITY TYPES*

ALFIRA SALSABILAH

16.860.0372

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the differences in employee performance in terms of and Extrovert Personality Types. This study uses quantitative research methods, research subjects are employees of the East Factory PT. Nusantara IV Plantation. The number of samples in this study were 60 employees with the sampling technique used was total sampling. In line with the existing discussion in the theoretical basis, the hypothesis proposed in this study is that there are differences in employee performance in terms of and Extrovert Personality Types with the assumption that the performance of extroverted personality types is higher than that of ed personality types. Based on the results of the analysis carried out, the results obtained that the hypothesis was rejected. The results of data analysis through the one way ANOVA test showed sig (p) = 0.100 where the criteria p: < 0.05 then it was stated that there was a difference or vice versa. The normality test was declared normal with a value of 0.137. The homogeneity test of this study was 0.165 and was declared homogeneous. The mean empirical value of performance on the extroverted personality type is 23.80, and the empirical mean of performance on the ed personality type is 22.60. So it can be concluded that there is no difference in employee performance in terms of and Extrovert Personality Types so that the proposed hypothesis is rejected and the performance of employees with extroverted personality types has a higher average value thans.*

*Keywords: Employee Performance, Personality Type, Employee*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan dan menulis hasil penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Timur Pt. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meluangkan waktu, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang

beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku ketua dalam sidang skripsi yang memberikan banyak masukan serta ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji dalam sidang skripsi saya yang telah meluangkan waktunya serta memberi keritik dan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
7. Ibu Sairah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku dosen pengganti dalam sidang skripsi saya yang telah meluangkan waktunya serta memberikan masukan yang sangat membangun untuk peneliti.
8. Ibu Cut Sarah, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris dalam sidang skripsi saya.
9. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
10. Terimakasih yang tidak terhingga untuk orangtua dan keluarga saya yang sudah memberikan semangat ketika saya malas mengerjakan skripsi dan sudah menjadi tempat berkeluh kesah selama pengerjaan skripsi.
11. Terimakasih kepada Merlia Agatha Sinaga yang sudah memberi semangat kepada saya, dan juga kepada teman-teman psikologi 16 malam yang telah memberi semangat dan menemani hari-hari saya sepanjang perkuliahan.

12. Pimpinan yang memberikan izin penelitian dan karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara IV, terimakasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
13. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 12 Juli 2022

Peneliti



Alfira Salsabilah

## DAFTAR ISI

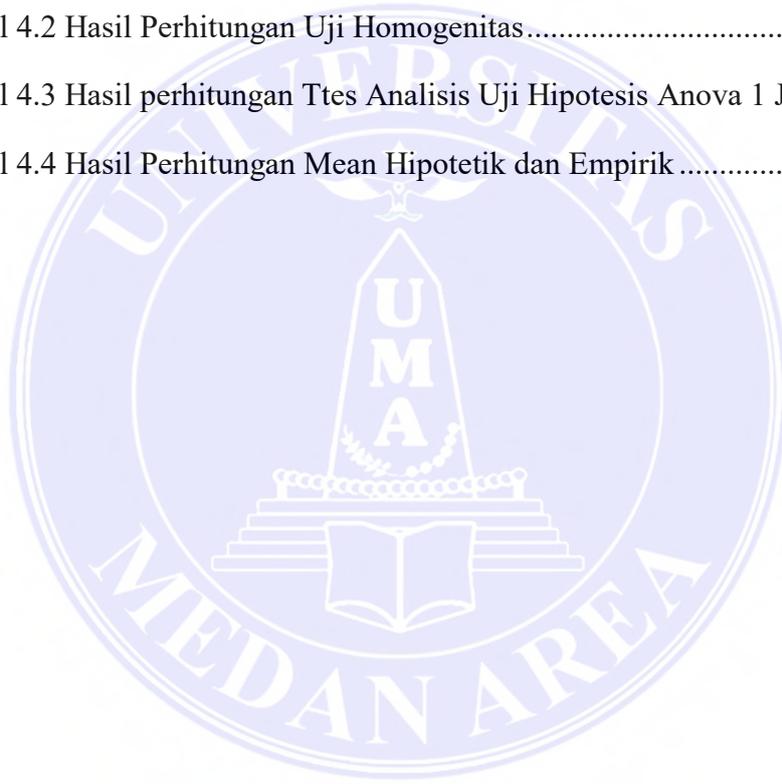
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Masalah .....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis .....	10
2. Manfaat Praktis .....	11
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Karyawan .....	12
1. Definisi Karyawan .....	12
B. Kinerja Karyawan .....	13
1. Definisi Kinerja Karyawan .....	13
2. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan .....	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
4. Aspek -Aspek Kinerja Karyawan .....	18

5. Penilaian Kinerja.....	20
C. Tipe Kepribadian <i>Introvert</i> dan <i>Ekstrovert</i> .....	24
1. Pengertian Kepribadian .....	24
2. Tipe Kepribadian Ekstrovert .....	26
3. Tipe kepribadian <i>Introvert</i> .....	27
4. Karakteristik kepribadian Ekstrovert dan <i>Introvert</i> .....	29
5. Pengukuran Tipe Kepribadian Ekstrovert dan <i>Introvert</i> .....	32
D. Perbedaan Kinerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian <i>Introvert</i> dan <i>Ekstrovert</i> .....	34
E. Kerangka Konseptual .....	37
F. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III.....	38
METODOLOGI PENELITIAN .....	38
A. Tipe Penelitian .....	38
B. Identifikasi Variable Penelitian .....	38
C. Definisi operasional variabel penelitian.....	39
1. Kinerja Karyawan .....	39
2. Tipe kepribadian <i>introvert</i> dan <i>ekstrovert</i> .....	40
D. Subjek Penelitian.....	40
1. Populasi .....	40
2. Teknik Pengambilan Sampel .....	41
E. Metode pengambilan Data .....	41
1. <i>Screening</i> Tipe Kepribadian.....	42
2. Skala Kinerja Karyawan.....	47
F. Metode Analisis Data.....	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	48
3. Uji Normalitas .....	49
4. Uji Homogenitas .....	49
BAB IV .....	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	51

B. Persiapan Penelitian .....	52
1. Persiapan Administrasi .....	52
2. Persiapan Alat Ukur .....	53
C. Pelaksanaan Penelitian .....	54
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	55
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	55
2. Uji Normalitas .....	56
3. Uji Homogenitas .....	56
Variabel .....	57
Homogenitas .....	57
4. Uji Hipotesis .....	57
5. Hasil Analisis Uji Hipotesis Anova 1 Jalur .....	57
6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	58
E. Pembahasan .....	60
BAB V .....	63
SIMPULAN DAN SARAN .....	63
A. Simpulan .....	63
B. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Tahun 2017 – 2019 ..	3
Tabel 2.1 Indikator Tipe kepribadian Ekstrovert dan Introvert .....	30
Tabel 2.2. Fungsi Jiwa Menurut Jung.....	33
Tabel 3.1 Kisi – kisi Jung’s type indicator test.....	43
Tabel 3.2. Interpretasi Pemberian Skor .....	47
Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	56
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas.....	57
Tabel 4.3 Hasil perhitungan Ttes Analisis Uji Hipotesis Anova 1 Jalur.....	58
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I.....	67
<i>SCREENING TEST</i> KEPRIBADIAN .....	67
LAMPIRAN II .....	71
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	71
LAMPIRAN III.....	76
UJI NORMALITAS.....	76
LAMPIRAN IV.....	78
HOMOGENITAS & HIPOTESIS ANOVA SATU JALUR.....	78
LAMPIRAN V .....	82
DATA KINERJA & KEPRIBADIAN.....	82
LAMPIRAN V .....	90
DATA KINERJA BERDASARKAN.....	90
TIPE KEPRIBADIAN .....	90
LAMPIRAN VI.....	93
SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	93

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan didalam dunia kerja demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas perusahaan juga akan semakin meningkat. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal aktivitas produksi bias terhambat dan tujuan perusahaan bisa tercapai. (Purnomo, 2016). Tinggi rendahnya hasil kinerja karyawan dapat terlihat dari tugas dan tanggung jawab karyawan mampu di selesaikan secara efektif dan juga efisien.

Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama,

ketergantungan, inisiatif, dan kualitas personal meliputi kepribadian, kepemimpinan, dan integritas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian karyawan itu sendiri. Agustiani (2006) mendefinisikan kepribadian sebagai karakteristik atau cara bertingkah laku yang menentukan penyesuaian dirinya yang khas terhadap lingkungannya. Jung (dalam Boeree, 2013) mengembangkan sebuah tipologi kepribadian, yang dibaginya dalam dua pembagian yaitu *introvert* dan *ekstrovert*.

Kepribadian sangat mempengaruhi kinerja hal ini merupakan salah satu karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitas melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Karyawan yang *introvert* akan lebih condong untuk bekerja secara individu sedangkan *ekstrovert* lebih cenderung untuk bekerja sama agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat hal ini bertujuan untuk mencapai hasil produksi sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara IV adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit (PKS). Pada saat ini, kapasitas olah PKS adalah 45 ton TBS/jam, dipakai untuk mengolah TBS sendiri & TBS pihak III/pembelian, pembelian beroperasi dengan lancar/baik dengan tingkat stagnasi = 1.53% serta losis ditekan mencapai 1,52% dan untuk luas areal PKS Timur adalah seluas 5.173 m<sup>2</sup>.

Fenomena yang terjadi di industri pengolahan kelapa sawit yaitu PT. Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur sebagai salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Keberhasilan yang dicapai oleh PT.

Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman dan berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Adapun permasalahan yang terjadi adalah menentukan SDM yang kompeten. Untuk melihat SDM yang kompeten, peneliti ingin mengukur berdasarkan tipe kepribadian karyawan.

Menurut Anthony (2007) efisiensi ialah suatu proses internal atau sumber daya yang diperlukan oleh organisasi untuk menghasilkan satu satuan output karena jika output yang dihasilkan gagal dalam memberikan kontribusi pada pencapaian target organisasi, maka organisasi tersebut tidaklah efektif. Efisiensi sebagai tanggung jawab organisasi, dimana organisasi harus dapat mencapai tujuannya secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Tahun 2017 – 2019**

No	Indikator	2017	2018	2019
1	Jumlah Order Produksi yang dapat di penuhi sesuai skedul	10,0 0	14,7 2	14,2 3
2	Pemenuhan terhadap stadart good manufacturing practices	15,0 0	9,50	9,00
3	Jumlah Produk yang dihasilkan	36,2 5	39,2 0	46,16
4	Kesesuaian proses produksi terhadap SOP	9,00	9,12	9,00
5	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat	9,00	10,4	10,0

Sumber : Data internal bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Timur Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan.

Bagian produksi di tahun 2017-2019 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung meningkat. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2017 sebesar 36,25%, lalu di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2019 jumlah produksi kembali meningkat sebesar 46,16%. Menurut kepala divisi SDM PT.Perkebunan Nusantara IV PKS Timur perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan adalah salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.2 di tahun 2019 mengindikasikan kategori karyawan berkinerjabaik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala divisi SDM menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya peningkatan dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan terlihat jelas bahwa kinerja karyawan meningkat setiap tahunnya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat karyawan memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat

meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kinerja dikaitkan dengan konsep kemampuan karena untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas yang terbaik. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya (Osborn dkk, 2004).

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dobre (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, *motivation, appraisals, ability, job satisfaction, personality, training and development*. Menurut penelitian terdahulunya oleh Büsch, dkk (2010) menunjukkan bahwa, terdapat dampak positif yang signifikan pada kemampuan terhadap kinerja karyawan. Dimensi lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui perbedaan kepribadian karyawan yang dapat ditinjau dari kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*, karena perbedaan kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan, disamping kesungguhan dan keahlian karyawan.

Saraswari (2020) dipenelitian sebelumnya menguji pengaruh variabel tipe kepribadian *ekstrovert* dan tipe kepribadian *introvert* terhadap kinerja karyawan pada PT Pustaka Insan Madani Klaten. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk  $X_1 = 3,687$  dan  $X_2 = 2,923$  dengan tingkat signifikansi untuk  $X_1 = 0,000$  dan  $X_2 = 0,005$  sehingga hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh tipe kepribadian *ekstrovert* terhadap kinerja karyawan pada PT Pustaka Insan Madani Klaten. Dengan kata lain ada pengaruh tipe kepribadian *introvert* terhadap kinerja karyawan pada PT Pustaka Insan Madani Klaten sebesar 25,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tipe kepribadian *ekstrovert* dan tipe kepribadian *introvert*. Sedangkan sisanya yaitu 74,1% kinerja PT Pustaka

Insan Madani Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

Dari hasil penelitian nyatanya diketahui bahwa tipe kepribadian *ekstrovert* lebih mempengaruhi kinerja karyawan bila dibandingkan dengan tipe kepribadian *introvert*. Oleh karenanya pihak HRD perusahaan dalam merekrut karyawannya lebih mengutamakan karyawan dengan tipe kepribadian *ekstrovert*.

Dan di penelitian sebelumnya oleh Syahbaniah dkk (2019) dengan judul “Perbedaan Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai “Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap positif pegawai sebesar 18,32 % sedangkan 81,52 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari sikap terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepribadian positif pegawai sebesar 30,03 %. Sedangkan 69,97% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari kepribadian terhadap kinerja pegawai, Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian positif pegawai sebesar 32,99 % Sedangkan 67,01 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai.

Upaya yang akan dilakukan oleh PT.Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Timur untuk peningkatan kinerja karyawan di bagian produksi yakni melalui pelatihan dan pengetahuan (*knowlagde*) mengenai kepribadian (*personality*) yang lebih rutin pada setiap karyawan, tujuannya agar karyawan di

PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Timur lebih memiliki kemampuan yang lebih dalam bidangnya masing-masing.

Pada saat peneliti melakukan observasi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur, peneliti mengamati beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang fleksibel, realistis, dan membentuk komunikasi sosial yang baik dilingkungan pekerjaannya sikap yang dimiliki karyawan ini berhubungan dengan kepribadian *ekstrovert* dimana tipe kepribadian *eksktrovert* merupakan suatu tipe kepribadian yang berdasarkan sikap jiwa yang dipengaruhi oleh dunia objektif, orientasinya terutama tertuju ke luar. Tentu hal ini menjadi salah satu pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan ada juga beberapa karyawan yang lebih cenderung untuk bekerja sendiri, enggan membangun komunikasi yang baik dengan teman teamnyadan menikmati dunianya sendiri tentu hal ini jika dilihat merupakan salah satu ciri tipe kepribadian *introvert*, jika dijelaskan tipe kepribadian *introvert* dipengaruhi oleh dunia subjektif, orientasinya terutama tertuju ke dalam diri, pikiran, perasaan, dan tindakannya lebih banyak ditentukan oleh dalam diri.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah seorang karyawan dimana dilaksanakannya penelitian, ada pun wawancara tersebut yang pertama dengan karyawan berinisial R

*“Suasana kerja dipabrik sangat kondusif, pelatihan rutin yang diberikan perusahaan guna untuk mengetahui tipe kepribadian dan kemampuan dalam bidang masing – masing. Dan juga sistem kerjasama dengan karyawan yang lain menjadi salah satu alasan hasil produktivitas meningkat setiap tahunnya, ada hal yang menjadi keluhan hanya saja jam waktu istirahat lebih singkat Saya pikir hal ini yang terkadang menjadi faktor kinerja kami turun seketika. (Kutipan Wawancara 02 Februari 2021)*

Selanjutnya wawancara dilakukan dengan salah seorang pimpinan di tempat penelitian sebagai berikut:

*“Dari hasil penilaian saya selama saya menjabat sebagai asisten pabrik, ada beberapa karyawan yang berinisial “J” sering sekali saat jam kerja bertindak sendiri dan kurangnya komunikasi dengan teman teamnya, tentu hal ini sering sekali menjadi kendala dilapangan saat bekerja. Sudah diberikan juga pelatihan mengenai sistem komunikasi (Asisten Pabrik) (Kutipan Wawancara 02 Februari 2021)*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa setiap tahun sistem kinerja dan produktifitas meningkat, akan tetapi ada karyawan yang bertindak sendiri ketika bekerja karena enggan meminta bantuan teman padahal sudah diberikan pelatihan tentang sistem komunikasi. Hal ini tentu mempengaruhi kerja. Akan tetapi melihat produktivitas dan kinerja yang meningkat setiap tahunnya peneliti tertarik untuk melihat dari segi kepribadian apakah mempengaruhi sistem kerja. Selain melakukan observasi, peneliti melakukan *Screening Test* dihari yang sama pada tanggal 02 Februari 2021 mengenai tipe kepribadian guna untuk mengetahui berapa jumlah karyawan yang berkepribadian introvert dan ekstrovert. Jadi berdasarkan hasil *screening test* yang dilakukan peneliti maka di dapatkan hasil adanya 25 orang yang berkepribadian introvert dan 35 orang berkepribadian ekstrovert tentu hal ini sejalan jika dipadukan antara kinerja karyawan dengan tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* maka

terlihat adanya perbedaan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan terlihat jelas kinerja yang baik karena terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan, produksi pabrik yang sejalan dengan jadwal yang sudah ditentukan dan mempertahankan hasil produksi yang meningkat setiap tahunnya. Sehubungan dengan hal diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Kinerja Karyawam PT.Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) TIMUR ditinjau dari Tipe Kepribadian“

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena yang terjadi di industri pengolahan kelapa sawit yaitu PT. Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur sebagai salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Keberhasilan yang dicapai oleh PT. Perkebunan Kelapa Sawit Nusantara IV pabrik Timur tidak terlepas dari sumber daya manusia yang kompoten dan berpengalaman dan berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Berdasarkan data dari perusahaan PKS Timur terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan, produksi pabrik yang sejalan dengan jadwal yang sudah ditentukan dan mempertahankan hasil produksi yang meningkat setiap tahunnya. Adapun permasalahan yang terjadi adalah menentukan SDM yang kompeten. Untuk melihat SDM yang kompeten, peneliti ingin mengukur

berdasarkan tipe kepribadian karyawan. Oleh sebab itu identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kinerja karyawan jika dilihat dari tipe kepribadian yang berbeda pula.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini lebih difokuskan pada Perbedaan Kinerja Karyawan PKS Timur PT. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*.

### **D. Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah peneliti, maka perlu di rumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian adalah melihat apakah ada Perbedaan Kinerja Karyawam PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) TIMUR ditinjau dari Tipe Kepribadian

### **E. Tujuan Masalah**

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Perbedaan Kinerja Karyawam PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*”

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bidang psikologi industri organisasi agar dapat

mengetahui sejauh mana perbedaan kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* terhadap kinerja karyawan.

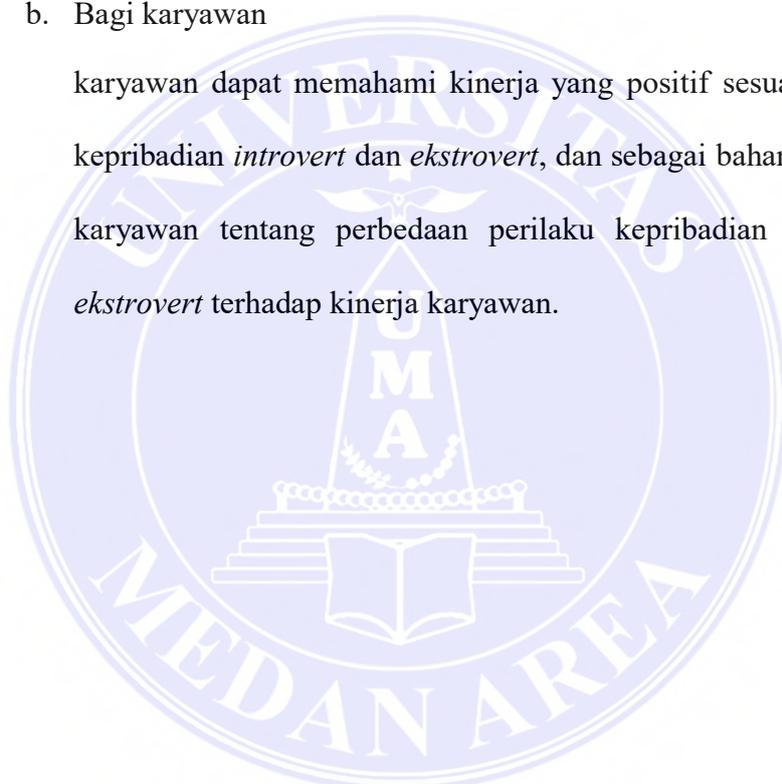
## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perusahaan untuk menjadi referensi yang memperkaya pengetahuan.

### b. Bagi karyawan

karyawan dapat memahami kinerja yang positif sesuai dengan tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*, dan sebagai bahan referensi diri karyawan tentang perbedaan perilaku kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* terhadap kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Definisi Karyawan

Definisi karyawan/pegawai menurut (Mardiasmo,2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan kepada para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas tingkat kecacatan produk. (Romney, 2005).

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Definisi Kinerja Karyawan**

Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, 2009) Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001).

Sementara itu menurut Russell (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Simamora (2005), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

Jadi, berdasarkan uraian diatas kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai

dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut As'ad (2008) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Withmore (dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Berdasarkan uraian diatas terdapat empat jenis tolak ukur kinerja yang baik untuk karyawan.

## 2. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Jackson (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada

bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional

Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Menurut Russell (dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

- e. *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk memperoleh kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*(kualitas personal): hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Berdasarkan uraian diatas kriteria kinerja karyawan berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan baik itu bersifat dari diri sendiri maupun lingkungan pekerjaannya.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Variabel individu Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
- b. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
  1. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
  2. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature

Berdasarkan uraian diatas factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu berasal dari kemampuan pribadi seorang karyawan baik itu meliputi kemampuan minat bakat, dan pengalaman kerja selain itu juga berasal dari lingkungan social dan organisasi kerja.

#### **4. Aspek -Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek – aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis didalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut :

- a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang

dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan, 2009).

- b. Perilaku kerja dalam kesehariannya ditempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:
1. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.
  2. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Kerja sama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

### c. Persepsi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh 12 sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman- pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, kesabarn yang merupakan menunggu, bertahan, atau menghindari respon buruk dalam bekerja untuk beberapa saat sampai dapat merasa tenang dan pikiran dapat berfungsi kembali dengan baik, dan kejujuran dalam bekerja merupakan menceritakan informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi hasil kerja, perilaku kerja, dan persepsi dalam kesehariannya ditempat kerja dan sifat pribadi.

## 5. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi

individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- a. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
- b. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
- c. Pemeliharaan system
- d. dan Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Menurut Jones (dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. Robbins (dalam Harsuko 2011) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia.. Hasil hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

1. Telah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
2. Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai(staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
3. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
4. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
5. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

6. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
7. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.
8. Teori Kinerja Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuandari pekerjaannya.

As'ad (dalam Harsuko 2011) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. *Path Goal Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (dalam Harsuko 2011) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan

Inhibiting process. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

2. Teori Atribusi atau Expectancy Theory As'ad (2000) mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = MXA$ , dimana P = performance, M = motivation, A = ability menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi anatra motivasi dengan ability (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memilki ability yang yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai ability tinggi tetapi rendah motivasinya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai tujuan penilaian kerja dapat disimpulkan bahwa ada beberapa tujuan yang mempengaruhi yaitu, tujuan evaluasi mencakup tentang gaji, bonus dan promosi jabatan. Dan tujuan pengembangan yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

### **C. Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert***

#### **1. Pengertian Kepribadian**

Tipe kepribadian merupakan sikap yang khas dari individu dalam berperilaku dan merupakan segala yang mengarah ke luar atau kedalam dirinya

sehingga dapat dibedakan dengan individu lain. Kepribadian seseorang menurut Jung (dalam Loekmono,2003) terdiri dari sembilan sistem yang berlainan tetapi terkait satu dengan lainnya, dan salah satu sistem itu adalah sikap ekstrovert-introvert. Kedua sikap ini terwujud dalam diri semua individu.

Jung (dalam Suryabrata, 1983) membedakan tipe kepribadian menjadi dua jenis yaitu Ektraversion dan Intraversion, kedua tipe kepribadian tersebut mengacu pada sejauh mana orientasi dasar seseorang diarahkan ke luar (dunia luar) atau ke dalam diri individu. Apabila orientasi terhadap segala sesuatu ditentukan oleh faktor – faktor objektif faktor – faktor luar, maka orang yang demikian itu dikatakan mempunyai orientasi ekstrovert. Sebaliknya orang yang mempunyai tipe dan orientasi introvers, yaitu orang yang dalam menghadapi sesuatu faktor – faktor yang berpengaruh adalah faktor subjektif, yaitu faktor yang berasal dari dunia batin sendiri.

Individu Ekstrovert dan Introvert memiliki perbedaan dalam sikap mereka terhadap dunia, baik dalam hal rasional dan non rasional. Kedua sikap yang berlawanan ini ada dalam kepribadian seseorang tetapi salah satu dari keduanya yang lebih dominan. Setiap individu tidak ada yang murni memiliki satu tipe kepribadian Ekstrovert atau murni tipe kepribadian Introvert, meskipun demikian individu dapat dikelompokkan ke dalam salah satu dari bentuk tipe kepribadian tersebut. Seseorang dapat digolongkan ke dalam salah satu dari kepribadian ini berdasarkan pada jenis sikap yang lebih dominan dan lebih berpengaruh pada dirinya.

## 2. Type Kepribadian Ekstrovert

Ekstrovert adalah suatu kecenderungan sikap yang mengarahkan kepribadian lebih cenderung ke luar dari pada ke dalam diri sendiri. Jung (dalam Suryabrata,1983) mengatakan bahwa ekstrovert adalah kepribadian yang lebih dipengaruhi oleh dunia objektif, orientasinya terutama tertuju ke luar. Pikiran, perasaan, serta tindakannya lebih banyak ditentukan oleh lingkungan.

Jung (Suryabrata, 1983) menyatakan bahwa dimensi orang ekstrovert dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang terbuka, periang, suka bergaul dengan orang lain, cenderung berinteraksi dengan masyarakat dan tidak sensitif, menghadapi kehidupan sehari kurang serius, tidak menyukai keteraturan, agresif, kurang bertanggungjawab, optimis, implusif bersifat praktis dan penuh motif-motif yang dikordinasi oleh kejadian-kejadian eksternal.

Seorang Ekstrovert bersikap positif terhadap lingkungannya. Bahaya bagi individu ekstrovert adalah apabila ikatan kepada dunia luar itu terlampau kuat, sehingga ia tenggelam ke dalam dunia objektif, kehilangan dirinya atau asing terhadap dunia subjektifnya sendiri. Kecenderungan semacam itu membuat seorang ekstrovert menjadi kurang sensitif atau peka terhadap dirinya sendiri.

Jung (dalam Suryabrata, 1983) percaya bahwa perbedaan tipe kepribadian manusia dimulai sejak kecil, tanda awal dari perilaku ekstrovert seorang anak adalah kecepatannya dalam beradaptasi dengan ketakutannya. Seorang Ekstrovert sangat berani, Kadang ia mengarah pada sikap ekstrem sampai pada tahap resiko. Segala sesuatu hal yang tidak diketahui selalu

memikat perhatiannya. Individu Ekstrovert adalah individu yang suka diperhatikan, suka menganjurkan, berlebihan dipengaruhi orang lain, suka bercerita yang kadang mengaburkan kebenaran dan suka menjadi pusat perhatian.

### 3. Tipe kepribadian Introvert

Introvert adalah suatu sikap atau orientasi ke dalam diri sendiri. Menurut Jung (dalam Suryabrata, 1983) gambaran individu yang termasuk kecenderungan introvert adalah memperlihatkan kecenderungan bersifat diam, introspektif dan reflektif, suka sibuk dengan diri sendiri, suka melamun, tidak suka bergaul dengan orang lain, sering terlalu serius, jiwanya tertutup, mudah tersinggung, acuh tak acuh, teguh dalam pendirian, kemampuan kognitif relatif tinggi, teliti tapi lambat dalam bekerja, penuh pertimbangan sebelum bertindak, penuh jawaban dan taat pada norma sosial dan agama.

Secara singkat individu introvert adalah individu yang cenderung menarik diri dari kontak sosial. Minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalamannya sendiri. Jung (dalam, Suryabrata, 2000) menguraikan perilaku introvert sebagai orang pendiam, menjauhkan diri dari kejadian-kejadian luar, tidak mau terlibat dengan dunia objektif, tidak senang berada di tengah orang banyak, merasa kesepian dan kehilangan di tengah orang banyak. Ia melakukan sesuatu menurut caranya sendiri, menutup diri terhadap pengaruh dunia luar (Naisaban, 2003).

Seorang Introvert memiliki penyesuaian dengan batinnya sendiri dengan baik. Bahaya introvert ini adalah ketika jarak dengan dunia objektif terlalu jauh, sehingga akan lepas dari dunia objektifnya, yang membuatnya terasing dan kurang mampu menerima dengan baik dunia objektifnya. Dapat disimpulkan bahwa individu dengan kecenderungan Introvert yang Ekstrem akan merasa asing dengan dunia luar dan menjadikannya individu yang anti – sosial. Seorang introvert dalam perilaku aktual digambarkan sebagai orang yang pendiam, suka menjauhkan diri dari pergaulan, mudah murung, cenderung menghindari masyarakat dan sensitif menghadapi kritik, introspektif, menanggapi kehidupansehari-hari secara lebih serius, menyukai keteraturan, jarang agresif, dapat dipercaya, pesimis, depresif, hati hati, rendah diri, mudah melamun, cenderung mempertahankan dirinya, kaku, tegas, egois, lambat tetapi teliti, bersifat damai dan pasif. Salah satu tanda introvert pada diri seorang anak adalah reflektif, bijaksana, tenggang rasa, pemalu, bahkan takut pada objek baru.

Sifat-sifat manusia dengan tipe kepribadian introvert menurut Jung (dalam Prawira, 2014) yaitu:

- a. Memiliki kecenderungan dan lebih suka “memasuki” dunia imajiner, di samping memiliki kebiasaan merenungkan hal-hal yang bersifat kreatif.
- b. Merupakan individu yang produktif dan ekspresi-ekspresinya diwarnai dengan perasaan-perasaan subyektif. Pusat kesadaran dirinya adalah kepada egonya sendiri dan sedikit perhatian pada dunia luar.

- c. Memiliki perasaan halus dan cenderung untuk tidak melahirkan emosi secara menyolok. Ia biasanya memiliki kebiasaan melahirkanekspresi dengan cara yang halus dan jarang ditemukan pada orang lain.
- d. Memiliki sikap yang umumnya sangat “tertutup” sehingga ketika terdapat konflik hanya disimpan dalam hati, mereka umumnya berusaha untuk dapat menyelesaikan sendiri segala permasalahan.
- e. Memiliki banyak pertimbangan sehingga sering suka mengadakan self analysis dan self criticism. Mereka bersifat sangat sensitif terhadap kritik. Pengalaman pribadi bersifat mengendap dalam kenangan yang kuat, terlebih hal-hal yang bersifat pujian atau celaan tentang dirinya.
- f. Memiliki sifat pemurung dan memiliki kecenderungan sikap menyendiri
- g. Memilki pembawaan lemah lembut dalam bentuk tindak dan sikapnya serta mempunyai pandangan yang idealis.

#### **4. Karakteristik kepribadian Ekstrovert dan Introvert**

Dua dimensi sikap tipe kepribadian adalah Ekstrovert dan Introvert. Ekstrovert ditandai dengan mudah bergaul, terbuka, dan mudah mengadakan hubungan dengan orang lain. Sedangkan introvert ditandai dengan sukar bergaul, tertutup, dan sukar mengadakan hubungan dengan orang lain. Karakteristik ekstrovert ditandai oleh sosiabilitas, bersahabat, aktif berbicara, impulsif, menyenangkan, aktif dan spontan, sedangkan introvert ditandai dengan hal-hal kebalikannya.

Individu dengan kecenderungan Ekstrovert tampak lebih bersemangat, mudah bergaul dan terkesan impusif dalam menampilkan tingkah laku. Sedangkan individu yang

cenderung Introvert akan lebih memperhatikan pikiran, suasana hati serta reaksi-reaksi dalam diri mereka. Hal ini yang membuat individu Introvert cenderung pemalu, memiliki control diri yang kuat, dan memiliki keterpakuan terhadap hal – hal yang terjadi dalam diri mereka. Lebih jelasnya lagi penjabarkan komponen tipe kepribadian Ekstrovert dan Introvert (dalam Schultz, 1994) meliputi aktivitas (activity), kesukaan bergaul (sociability), keberanian mengambil resiko (risk taking), penurutan dorongan kata hati (impulsiveness), pernyataan perasaan (ekspressiveness), kedalaman berpikir (reflectiveness), dan tanggung jawab (responsibility) seperti yang dapat dilihat pada table 2.1 berikut.

Tabel 2.1  
Indikator Tipe kepribadian Ekstrovert dan Introvert

Karakteristik	Ekstrovert	Introvert
Aktivitas (activity)	Memiliki aktivitas tinggi, umumnya aktif dan energik, menyukai aktivitas fisik	Cenderung tidak aktif secara fisik, lesu, mudah letih, santai dan lebih menyukai hari libur yang tenang
Kesukaan bergaul ( <i>Sociability</i> )	Menyukai kegiatan sosial, suka mencari teman, pesta, mudah bergaul, dan merasa senang berada di keramaian.	Lebih menyukai beberapa teman khusus saja, menyenangi kegiatan yang menyendiri seperti membaca, merasa sukar mencari hal-hal yang hendak dibicarakan dengan orang lain dan cenderung menarik diri dari kontak - kontak sosial.
Keberanian mengambil resiko ( <i>Risk taking</i> )	Menyukai kegiatan yang memberikan tantangan yang baik dengan hanya sedikit menghiraukan konsekuensi yang mungkin merugikan dan berani mengambil resiko.	Menyukai keakraban dan hal- hal yang di rasa aman serta tidak menyukai mengambil resiko.

Penurunan dorongan kata hati ( <i>Impulsiveness</i> )	Cenderung bertindak tanpa dipikirkan terlebih dahulu/spontan, membuat keputusan terburu-buru, gegabah dan tidak berpendirian tetap.	Mempertimbangkan berbagai masalah dengan sangat hati-hati dan banyak pertimbangan sebelum membuat keputusan, teratur, merencanakan kehidupan mereka lebih dahulu dan berfikir sebelum bicara.
Pernyataan perasaan ( <i>Ekspressiveness</i> )	Cenderung lebih memperlihatkan emosinya kearah luar dan secara terbuka seperti kemarahan, ketakutan, kecintaan dan kebencian.	Sangat santai menguasai diri, tenang, tidak memihak, dan pada umumnya terkontrol dalam menyatakan pendapat dan perasaan.
Kedalaman berpikir ( <i>Reflectiveness</i> )	Dalam berkerja lebih tertarik untuk melakukan berbagai hal daripada memikirkan hal – hal tersebut. Kepribadian ekstrovert cenderung memiliki pola piker terarah dan praktis.	Memiliki pola pikir yang bersifat teorits, cenderung tertarik pada ide – ide, diskusi, spekulasi, mereka suka berpikir dan instropeksi.
Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	Cenderung terlambat, tidak menepati janji, serta kurang bertanggung jawab dan tidak konsisten.	Cenderung berhati-hati, teliti, sungguh-sungguh, konsisten dan bertanggung jawab.

## 5. Pengukuran Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert

Ekstrovert dan Introvert adalah dua tipe kepribadian manusia yang berbeda, seorang Ekstrovert terkesan lebih terbuka dan Seorang Introvert yang terkesan tertutup. Dalam memahami ini sering kali terjebak dalam stigma yang menyatakan bahwa seorang yang bertipe kepribadian Ekstrovert lebih baik dari seorang dengan tipe kepribadian Introvert, Padahal kedua karakter ini memiliki kelebihan dan kekurangannya masing – masing. Dalam hal pergaulan individu Ekstrovert memiliki banyak keuntungan tersendiri, individu Ekstrovert mudah bergaul sehingga mempunyai banyak teman sedang individu Introvert kebalikannya. Individu introvert sering kali disibukan dengan dirinya sendiri dan kurang peka terhadap lingkungannya, dan pada akhirnya lingkungannya juga tidak dapat menerima individu Introvert dengan baik.

Seorang individu dengan tipe kepribadian Ekstrovert dapat berubah menjadi seorang yang Introvert, dan begitu pula sebaliknya karena sikap seseorang tidak bersifat permanen melainkan dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Kepribadian dibentuk bukan oleh diri sendiri melainkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan sekitar, *mood*, teman, situasi sosial dan lain sebagainya. Namun untuk perubahannya tidak dapat sekaligus dengan tiba – tiba melainkan membutuhkan proses dan waktu.

Menurut Jung (dalam Suryabrata, 2003), jiwa manusia terdiri dari dua alam, yaitu:

- a. Alam sadar (kesadaran): penyesuaian terhadap dunia luar

- b. Alam tidak sadar (ketidaksadaran): penyesuaian terhadap dunia dalam.

Kedua alam itu tidak hanya saling mengisi, tetapi berhubungan secara kompensatoris. Kesadaran mempunyai dua komponen pokok, yaitu fungsi jiwa dan sikap jiwa.

a. Fungsi jiwa

Fungsi jiwa ialah suatu bentuk aktivitas kejiwaan yang secara teoritis tidak berubah dalam lingkungan yang berbeda-beda. Jung membedakan empat fungsi pokok yang dua rasional, yaitu pikiran dan perasaan, sedangkan yang dua lagi irrasional, yaitu pendriaan dan intuisi. Fungsi jiwa menurut Jung (dalam Suryabrata, 2003) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini

Tabel 2.2. Fungsi Jiwa Menurut Jung

No	Fungsi Jiwa	Sifat	Cara Bekerja
1.	Pikiran	Rasional	Dengan penilaian : benar – salah
2.	Perasaan	Rasional	Dengan penilaian : senang – tak senang
3.	Pendriaan	Irrasional	Dengan penilaian: sadar-indriah
4.	Intuisi	Irrasional	Dengan penilaian : tak sadar –naluriah

b. Sikap jiwa

Sikap jiwa ialah arah daripada energi psikis umum atau libido yang menerima dalam bentuk orientasi manusia terhadap dunianya. Arah aktivitas energi psikis itu dapat keluar atau kedalam dan demikian pula arah orientasi manusia terhadap dunianya dapat keluar ataupun kedalam. Setiap orang mengadakan orientasi terhadap dunia sekitarnya namun dengan cara yang berbeda

antara individu yang satu dengan yang lain. Berdasarkan atas sikap jiwanya manusia dapat digolongkan menjadi dua tipe, yaitu:

1. Manusia-manusia yang bersifat *introvert*
2. Manusia-manusia yang bersifat *ekstrovert*

Orang dengan *introvert* dipengaruhi oleh dunia subyektif, yaitu dunia di dalam dirinya sendiri. Orientasinya terutama tertuju ke dalam seperti halnya pikiran, perasaan, serta tindakan-tindakannya terutama ditentukan oleh faktor-faktor subyektif. Sebaliknya orang yang *ekstrovert* dipengaruhi oleh dunia obyektif, yaitu dunia luar dirinya. Orientasinya terutama tertuju keluar, yang meliputi pikiran, perasaan, serta tindakannya terutama ditentukan oleh lingkungan sosial maupun lingkungan non sosial (Hadi dkk, 2009).

Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat dua sikap jiwa dalam manusia yaitu manusia yang memiliki tipe kepribadian *introvert* yang dipengaruhi dengan dunia subyektif yaitu dunia yang ada didalam dirinya sendiri dan tipe kepribadian *ekstrovert* yang dipengaruhi dengan dunia obyektif yaitu dunia yang ada pada dunia diluar dirinya sendiri.

#### **D. Perbedaan Kinerja Karyawan ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert dan Ekstrovert***

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah 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 perusahaan

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dkk, 2011).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut As'ad (2008) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Herlambang (2011) menjabarkan tipologi kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* yang dikembangkan oleh Carl Jung. Pada tahun 1921 Jung menerbitkan buku berjudul *Psychological Types*, yang berisikan pembagian dua kecenderungan ekstrim berdasarkan reaksi individu terhadap pengalaman dalam hidupnya.

Karyawan yang memiliki kepribadian *Ektrovert* memiliki jiwa sosial lebih tinggi dibandingkan dengan kepribadian *introvert*, individu yang dipengaruhi oleh dunia objektif orientasinya terutama tertuju keluar, orang yang memiliki kepribadian ekstrovert memiliki pikiran, perasaan, dan tindakan lebih banyak ditentukan oleh lingkungannya.

Sementara dilain hal kepribadian *introvert* lebih cenderung lebih focus kedalam dirinya, yang mungkin akan dianggap oleh oranglain sebagai bentuk

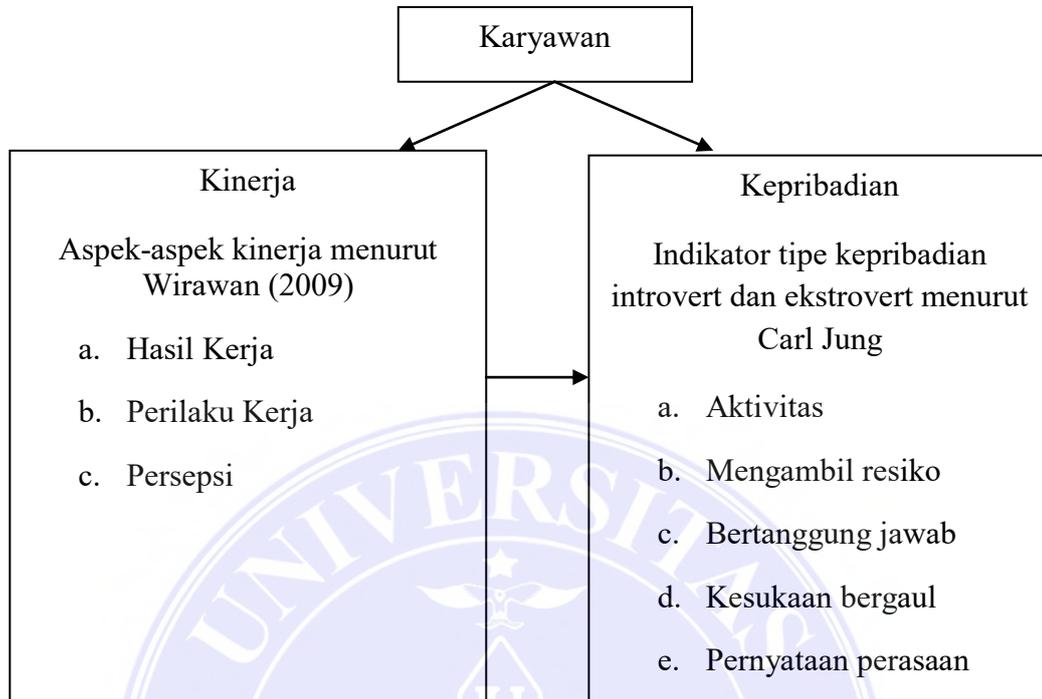
ketidak acuan atau sikap dengan lingkungan sosialnya.dan tindakannya lebih banyak ditentukan dari dalam dirinya.

Berdasarkan asumsi diatas peneliti memiliki asumsi bahwa karyawan yang memiliki tipe kepribadian *ekstrovert* mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepribadian *introvert*, karena seorang ekstrovert memiliki sifat sosial yang lebih baik dibandingkan *introvert*, sikap fleksibel dan mudah bekerjasama dengan rekan kerja sangat membantu meningkatkan hasil produktivitas perusahaan.

Menurut Jung (dalam Suryabrata,2000) berpendapat bahwa Ekstrovert dan Introvert merupakan dua kutub dalam satu skala. Kebanyakan individu akan berada di tengah – tengah skala itu dan hanya sedikit orang-orang yang benar-benar murni Ekstrovert atau Introvert, artinya setiap individu memiliki kecenderungan Ekstrovert dan Introvert dalam dirinya.

Untuk mengukur tipe kepribadian seseorang apakah Ekstrovert atau Introvert dapat dilakukan dengan metode tes. Tes kepribadian (personality test) adalah tes yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang. Dalam tes kepribadian tidak ada tipe yang bersifat negatif dan tidak ada pula yang bersifat positif. Pengambilan keputusan terhadap hasil berdasarkan pengukuran aspek-aspek yang diukur dan hasilnya bersifat kuantitatif. Pengukuran tipe kepribadian bersifat kompleks dan sangat tergantung pada aspek yang diukur.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah ada perbedaan kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT.Perkebunan Nusantara IV Mandailing Natal, dengan asumsi bahwa kinerja tipe kepribadian *ekstrovert* lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja tipe kepribadian *introvert*.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reabilitas alat ukur serta metode analisis data.

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe komparatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistic, sedangkan tipe komparatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui perbedaan variable yang akan diteliti pada kelompok yang berbeda. Tipe penelitian ini dipilih karena dapat menguji perbedaan pada dua atau lebih sample yang berbedaa, atau pada saat kejadian yang berbeda (Sugiyono, 2007).

#### B. Identifikasi Variable Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006). Adapun variabel yang digunakan dalam peneliltian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut :

Variabel terikat : Kinerja Karyawan

Variabel bebas : Tipe kepribadian (*Introvert dan Ekstrovert*)

### **C. Definisi operasional variabel penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004). Menurut wirawan (2009) menjelaskan bahwa secara umum aspek – aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis didalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, sebagai berikut:

- a. Hasil kerja hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.
- c. Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya

## 2. Tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*

John (2010) mendefinisikan kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. Susatyo (2011) menjabarkan tipologi kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* yang dikembangkan oleh Carl Jung. Jung menerbitkan buku berjudul *Psychological Types*, yang berisikan pembagian dua kecenderungan ekstrim berdasarkan reaksi individu terhadap pengalaman dalam hidupnya, yaitu:

### a. Kepribadian *Introvert*

Seseorang yang menarik diri dan tenggelam dalam pengalaman-pengalaman batinnya sendiri. Orang yang mempunyai kecenderungan ini biasanya terlihat tertutup, tidak terlalu memperhatikan orang lain, dan agak pendiam.

### b. Kepribadian *Ekstrovert*

Seseorang yang membuka diri dalam kontak dengan orang-orang, peristiwa, dan benda-benda disekitarnya. Terlihat tidak tertutup, berbicara ceplas-ceplos, memperhatikan orang lain dan lingkungan.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi (Winarsunu, 2002), sedangkan menurut Zuriyah (2003) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan atau dapat juga didefinisikan

suatu himpunanyag terdiri dari orang, hewan, tumbuhan dan benda – benda yang mempunyai sifat kesamaan, mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Pabrik Timur PT. Perkebunan Nusantara IV.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Artinya sampel yang digunakan adalah total populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan Pabrik Timur PT. Perkebunan Nusantara IV sebanyak 60 orang karyawan. Menurut (Hadi, 2004), bahwa syarat utama agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, maka sebaiknya sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan keadaan populasinya atau dengan kata lain harus representative (terwakili).

### E. Metode pengambilan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skreening test untuk melihat perbedaan tipe kepribadian karyawan. *Screening* kepribadian ini terdiri dari dua alternatif jawaban.

Pada penelitian ini sebelumnya akan dilakukan *Screening test* yaitu merupakan tahap pertama dalam pemberian instrument penelitian. Fungsi *Screening test* adalah untuk memberikan gambaran terhadap kepribadian

karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur. Pemberian tes ini bermaksud untuk menghindari bias dalam penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan test yaitu *jugs type indicator( JTI ) test* yaitu tes kepribadian yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang, yang digunakan untuk mengungkapkan kecenderungan kepribadian individu apakah Instrovert atau Ekstrovert. Detail dari instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. **Screening Tipe Kepribadian**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan test kepribadian (*personality test*) yaitu test yang digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang untuk memperoleh data tipe kepribadian Introvert dan Ekstrovert, penulis menggunakan alat ukur dari *Jung's type indicator test* dari jungian tipology theory yang sudah di translate kedalam bahasa indonesia menggunakan metode *back translation*, dengan dua alternatif jawaban ya dan tidak, tes dengan tipe *Yes or No* seperti ini adalah tes yang butir soalnya terdiri dari pernyataan atau disertai dengan alternatif jawaban yaitu jawaban yang benar dan yang salah (Widoyoko, 2012). Responden diminta untuk memilih satu – satu jawaban dari masing – masing pernyataan tersebut sesuai dan tidak jika pernyataan tersebut tidak sesuai.

*Jung Type Indicator test* adalah sebuah tes untuk mengungkap tipe kepribadian individu apakah seorang yang Ekstrovert atau Introvert yang terdiri

disusun dalam 64 item dan terdiri 32 item Ekstrovert dan 32 item Introvert.

Rincian sebaran dan jumlah item tipe kepribadian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Kisi – kisi Jung’s type indicator test**

Konsep	Sub konsep	Indikator	Item	No
Tipe Kepribadian Introvert dan Esktrovert, sikap yang khas dari individu dalam berperilaku dan merupakan segala yang mengarah keluar atau kedalam dirinya sehingga dapat dibedakan dengan individu lain	Aktivitas	Ekstrovert	1. Saya menyukai minat terhadap banyak kegiatan 2. Saya mudah terlibat dalam kegiatan baru 3. Saya menikmati terlibat langsung di pusat peristiwa 4. Saya mudah berkomunikasi dalam situasi sosia 5. Saya Selalu mencari peluang 6. Saya menyukai petualangan	6
		Introvert	1. Saya tidak bersemangat melakukan banyak kegiatan 2. Saya lebih suka jauh dari tempat komunitas 3. Saya sulit berbicara dengan nada keras 4. Saya menyukai ketenangan 5. Saat butuh waktu untuk menyendiri 6. Saya suka menghabiskan waktu luang sendiri	6

	Mengambil resiko	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berani menyatakan pendapat tempat umum</li> <li>2. Saya menyukai hal-hal yang baru</li> <li>3. Saya menyukai sebuah kompetisi</li> <li>4. Saya menyukai sebuah perubahan</li> </ol>	4
		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memegang teguh suatu prinsip</li> <li>2. Saya konsisten dalam sebuah kebiasaan</li> <li>3. Saya tipe orang yang konsisten</li> <li>4. Saya menyukai hal-hal teratur</li> </ol>	4
	Kedalaman berfikir	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya peka terhadap lingkungan sekitar</li> <li>2. Saya selalu menganalisis tentang masalah</li> <li>3. Perhatian saya mudah untuk dialihkan</li> <li>4. Saya adalah orang yang mempertimbangkan situasi saat ini</li> </ol>	4
		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tertarik terhadap suatu ide</li> <li>2. Saya sering berfikir jauh kedepan</li> <li>3. Saya dapat menempatkan diri dengan baik</li> <li>4. Saya menganut paham prinsip teoritis</li> </ol>	4
	Tanggung jawab	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya suka menunda – nunda pekerjaan</li> <li>2. Saya selalu menghindari ketrikatan dengan kewajiban</li> <li>3. Saya suka mengabaikan janji</li> </ol>	3

		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak pernah terlambat memenuhi janji</li> <li>2. Saya suka membantu oranglain tanpa imbalan</li> <li>3. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu</li> </ol>	3
	Kesukaan bergaul	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya suka terlibat dalam suatu kegiatan</li> <li>2. Saya mudah bergaul</li> <li>3. Saya nyaman berada didepan banyak orang</li> <li>4. Sering mendiskusikan masalah dengan oranglain</li> <li>5. Saya menyukai berada dalam kelompok</li> </ol>	5
		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya membatsi diri saya dengan orang lain</li> <li>2. Saya tidak nyaman berada dekat banyak orang.</li> <li>3. Saya menyukai kelompok kecil</li> <li>4. Saya selalu menghindari keramaian.</li> <li>5. Saya canggung pada keramaian</li> </ol>	5
	Pernyataan perasaan	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya lebih mengikuti mempercayai logika daripada perasaan</li> <li>2. Saya sulit mengekspresikan perasaan</li> <li>3. Saya mudah marah</li> <li>4. Saya mempertimbangkan intuisi dan perasaan</li> <li>5. Saya tipe orang</li> </ol>	5

			yang mudah terbuka dengan oranglain	
		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mudah terhanyut pada perasaan</li> <li>2. Tindakan saya dipengaruhi oleh perasaan</li> <li>3. Saya selalu banyak pertimbangan pada suatu hal</li> <li>4. Saya sangat mudah dipengaruhi perasaan</li> <li>5. Saya sangat mudah berbicara tentang perasaan</li> </ol>	5
	Penurunan dorongan patah hati	Ekstrovert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya melakukan sesuatu dengan buru- buru</li> <li>2. Saya merasa puas dengan saat ini</li> <li>3. Saya tidak pernah memikirkan teori</li> <li>4. Saya membuat keputusan dengan seketika</li> <li>5. Saya mendapatkan kesenangan dari hal-hal baru</li> </ol>	5
		Introvert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat berbiacara dan diandalkan</li> <li>2. Saat melakukan sesuatu saya selalu mempersiapkan</li> <li>3. Saya melakukan kontrol yang baik atas keinginan maupun godaan</li> <li>4. Saya mengambil keputusan penuh dengan pertimbangan</li> <li>5. Saya tipe orang yang cenderung mendengarkan</li> </ol>	5

Teknik skoring untuk mengungkap tipe kepribadian introvert atau ekstrovert pada subjek penelitian adalah dengan cara memberikan skor untuk setiap jawaban “Ya” pada pernyataan ekstrovert dan memberikan dan memberikan skor 0 untuk jawaban “Tidak” bagi pernyataan yang terdapat pada pernyataan introvert. Demikian pula sebaliknya memberikan skor 0 pada setiap jawaban “Ya” pada pernyataan introvert dan memberikan skor 1 untuk pernyataan “Tidak” pada pernyataan introvert. Jung’s type indicator test memiliki 64 pernyataan *Ekstrovert* dan 32 pernyataan *Introvert* sehingga individu yang memperoleh skor  $>32$  masuk kedalam tipe kepribadian *ekstrovert* sedangkan individu yang memperoleh  $<32$  masuk kedalam tipe kepribadian *Introvert*.

**Tabel 3.2. Interpretasi Pemberian Skor**

Pernyataan	Ya	Tidak	N
<i>Ekstrovert</i>	1	0	$>32$
<i>Introvert</i>	0	1	$<32$

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka dapat maka dapat di interpretasikan bahwa individu tersebut cenderung mempunyai tipe kepribadian *Eksrovert* dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin individu mengarah pada tipe kepribadian *Introvert*.

## 2. Skala Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variable skala kinerja karyawan, data diperoleh dari penilaian perusahaan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur.

## F. Metode Analisis Data

Analisis data tentang perbedaan kinerja karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) Timur Pt. Perkebunan Nusantara IV ditinjau dari tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* diuji menggunakan uji analisis *anova one way*. Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah antara dua atau lebih kelompok ada perbedaan dalam aspek atau variable yang diteliti dan untuk menganalisis datanya dalam hal ini peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS 21.0 for windows. Pengujian hipotesa dilakukan melalui rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{MK_{antar}}{MK_d}$$

Keterangan:

Fhitung : Fhitung  
 MKantar : Mean kuadrat antar kelompok  
 MKd : Mean kuadrat dalam kelompok

### 1. Uji Validitas

Arikunto (2011) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat

dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebar skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel kinerja karyawan dan tipe kepribadian. Untuk menegetahui normalitas dapat menggunakan skor signifikansi yang ada pada hasil perhitungan *kolmogorov-smirnov*. Bila angka signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05 maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2009).

### 4. Uji Homogenitas

Setelah uji homogenitas maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi sample penelitian homogen atau sebaliknya. Uji homogenitas varian kelompok menggunakan analisis varian (Anova) satu arah. Dengan kaidah yang digunakan untuk menguji homogenitas varians antar kelompok adalah jika signifikansi  $> 0.05$ , maka varian antar kelompok homogen, dan jika signikikansi  $< 0.05$  maka varian antar kelompok tidak homogen.

Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dalam beberapa tahapan, yaitu uji-t (uji beda). Penelitian ini berguna untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawam PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur ditinjau dari tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert*. Untuk

melihat sejauh mana tingkat perbedaan itu maka dilakukan uji beda atau uji t. kategorisasi adalah menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan kontribusi yang akan diukur. Kontinum berjenjang ini misalnya dari rendah ke tinggi, dari setuju ke tidak setuju, dan lain sebagainya. Maka digunakan rumus t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai n standart deviasi dari distribusit (tabel/t)

r = Koefisien

n = Jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel.

Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan dk=n-2. Jika t hitung  $\geq$  t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, dan jika t hitung  $\leq$  t tabel maka Ha ditolak Ho diterima.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dan Y ditentukan dengan korelasi determinasi  $d=r^2 \times 100 \%$ .

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa ditolak, yaitu penelitian pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* dengan nilai signifikansi sebesar  $0,100 > 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil uji mean hipotetik dan empirik menunjukkan kinerja tipe kepribadian dan memiliki nilai yang tinggi. Uji normalitas sebaran diketahui bahwa mean empirik kinerja karyawan tipe kepribadian adalah 23,80 dan kinerja karyawan tipe kepribadian sebesar 22,60. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dengan tipe kepribadian *ekstrovert* lebih tinggi, dibandingkan kinerja karyawan dengan tipe kepribadian *introvert*.
3. Secara kategorisasi karyawan dengan tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tipe kepribadian *introvert*.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan maka hal-hal yang dapat disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek peneliti

Sejalan dengan pendapat Jung yang menyebutkan bahwa tidak ada orang *introvert* total maupun *ekstrovert* total, maka subjek penelitian dapat terus mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi tanpa mengkotak-kotakan perbedaan tipe kepribadian, karena setiap orang dapat menyesuaikan diri sesuai dengan kebutuhan dan keadaan sehingga memperoleh hasil kinerja yang tinggi pula.

## 2. Saran kepada pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan yang ditinjau dari tipe kepribadian dan maka perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang sama guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga setiap karyawan dapat memiliki kesempatan dalam produktivitas kerja.

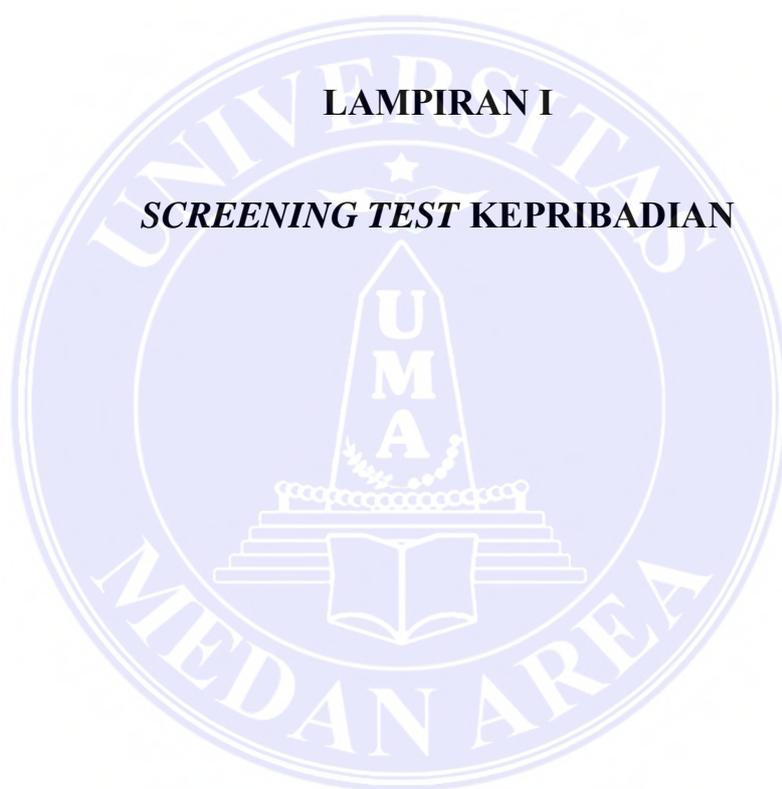
## 3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur, saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dari tipe kepribadian menurut ahli lain untuk melihat apakah hasilnya sama. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, minat kerja, dan motivasi pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boeree, Dr. C. Rogers. 2004. *Personality Theories*. Yogyakarta : Prismsophie
- Admaja, P. (2014). *Psikologi Kepribadian Dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta :AR-RUUZ M
- Agustiani, H. (2006). *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri pada Remaja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Ahmadi, A., dan Munawar S. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Jung, C. G. 2003. *Memories, dreams, reflections*. Yogyakarta : Jendela Press
- Jung (terjemahan Agus Cremers). (1989). *Memperkenalkan psikologi analisis :Pendekatan terhadap takesadaran*. Jakarta : PT Gramedia.
- Jung. (terjemahan Agus Cremers). (1987). *Menjadi diri sendiri, Pendekatan psikologi analisis*. Jakarta : PT Gramedia
- Anthony, R.N. & Govindarajan, V. (2007). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Edisi Sebelas, Buku Dua, Salemba Empat
- As'ad, M. (2008). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bush T, dan Coleman, M. (2000). *Leadership and Strategic Management in Education*. London: Stage Publication Company
- Boeree, C.G. (2013). *General Psychology: Psikologi Kepribadian, Persepsi, Kognisi, Emosi, & Perilaku*. Terj. Helmi J. Fazi. Jogjakarta:Prismsophie
- Hadi, S. (2009). *Statistik, jilid 2*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Herlambang, S. (2011). *Menjabarkan tipologi kepribadian introvert dan ekstrovert*
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2008). *Theories of Personality (Edisi Keenam)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- John. (2010). *Kepribadian introvert dan kepribadian ekstrovert*. Jakarta: Erlangga.
- Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Universitas Diponegoro*. Semarang
- Pervin, L.A., dkk.(2005). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Kencana. (edisi kesembilan)
- Prawira, Atmaja. (2004). *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang : UMM Press
- Purnomo. A.R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama

- Riani, A.L. (2011). *Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Romney, M., & Steinbart, P.J. (2005), *Accounting Information System di Indonesiakan oleh Dewi Fitriyani & Deny Amos Kwary*, Jakarta : Salemba Empat.
- Saraswati. D. (2020). *Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Insan Madani Klaten*. Klaten.
- Semiun, Y. (2013). *Teori-Teori Kepribadian Psikoanalitik Kontemporer*. Yogyakarta: Kanisius
- Schultz, D., & Schultz, S.E, 1994. *Theories of personality*. California: Brooks/Cole Publishing company Pasific Grove.
- Suryabrata, (1983). *Psikologi kepribadian*, Jakarta : CV Rajawali
- Suryabrata. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta : Rako Press
- Siagian, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Simamora, H. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik penyusunan instrument penelitian*. Yogyakarta : Pustaka pelajar
- Sugiyono. (2007). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.P.D. (2009). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Winarsunu, Tulus. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Daftar kuosioner :

1. Mohon untuk memberikan tanda (V) pada setiap jawaban yang anda pilih
2. Responden diharapkan untuk membaca terlebih dahulu deskripsi pertanyaan sebelum dijawab
3. Responden hanya bisa memilih salah satu dari dua jawaban yang di suguhkan
4. Pada masing-masing pertanyaan terdapat dua alternative jawaban yang mengacu pada skala likert S dan TS

Keterangan :

- S = Setuju  
 TS = Tidak Setuju

Skala 1. Tipe kepribadian introvert dan ekstrovert

No.	Pertanyaan	S	TS
Aktivitas			
1.	Saya menyukai minat terhadap banyak kegiatan		
2.	Saya tidak bersemangat melakukan banyak kegiatan		
3.	Saya mudah terlibat dalam kegiatan baru		
4.	Saya lebih suka jauh dari tempat komunitas		
5.	Saya menikmati terlibat langsung di pusat peristiwa		
6.	Saya sulit berbicara dengan nada keras		
7.	Saya mudah berkomunikasi dalam situasi sosial		
8.	Saya menyukai ketenangan		
9.	Saya Selalu mencari peluang		
10.	Saat butuh waktu untuk menyendiri		
11.	Saya menyukai petualangan		
12.	Saya suka menghabiskan waktu luang sendiri		
Mengambil Resiko			
13.	Saya berani menyatakan pendapat tempat umum		
14.	Saya memegang teguh suatu prinsip		
15.	Saya menyukai hal – hal yang baru		
16.	Saya konsisten dalam sebuah kebiasaan		
17.	Saya menyukai sebuah kompetisi		
18.	Saya tipe orang yang konsisten		
19.	Saya menyukai sebuah perubahan		
20.	Saya menyukai hal – hal yang terartur		
Berpikir			
21.	Saya peka terhadap lingkungan sekitar		

22.	saya tertarik terhadap suatu ide		
23.	Saya selalu menganalisis tentang masalah		
24.	Saya sering berfikir jauh kedepan		
25.	Perhatian saya mudah untuk dialihkan		
26.	Saya dapat menempatkan diri dengan baik		
27.	Saya adalah orang yang mempertimbangkan situasi saat ini		
28.	Saya menganut paham prinsip teoritis		
Bertanggung jawab			
29.	Saya suka menunda – nunda pekerjaan		
30.	Saya tidak pernah terlambat memenuhi janji		
31.	Saya selalu menghindari keterikatan dengan kewajiban		
32.	Saya suka membantu oranglain tanpa imbalan		
33.	Saya sering mengabaikan janji		
34.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu		
Kesukaan bergaul			
35.	Saya suka terlibat dalam suatu kegiatan		
36.	Saya membatasi diri saya dengan dunia luar		
37.	Saya mudah bergaul		
38.	Saya tidak nyaman berada dekat banyak orang		
39.	Saya nyaman berada didepan banyak orang		
40.	Saya menyukai kelompok kecil		
41.	Sering mendiskusikan masalah dengan oranglain		
42.	Saya selalu menghindari keramaian		
43.	Saya menyukai berada dalam kelompok		
44.	Saya canggung pada keramaian		
Pernyataan perasaan			
45.	Saya lebih mengikuti mempercayai logika daripada perasaan		
46.	Saya mudah ter hanyut pada perasaan		
47.	Saya sulit mengekspresikan perasaan		
48.	Tindakan saya dipengaruhi oleh perasaan		
49.	Saya mudah marah		
50.	Saya selalu banyak pertimbangan pada suatu hal		
51.	Saya mempertimbangkan intuisi dan perasaan		
52.	Saya sangat mudah dipengaruhi perasaan		
53.	Saya tipe orang yang terbuka dengan oranglain		
54.	Saya sangat mudah berbicara tentang perasaan		
Penurutan dorongan			
55.	Saya melakukan sesuatu dengan buru - buru		
56.	Saya dapat berbiacara dan diandalkan		
57.	Saya merasa puas saat ini		
58.	Saat melakukan sesuatu saya selalu mempersiapkan		
59.	Saya tidak pernah memikirkan teori		
60.	Saya melakukan kontrol yang baik atas keinginan tanpa godaan		
61.	Saya membuat keputusan dengan seketika		

62.	Saya mengambil keputusan penuh dengan pertimbangan		
63.	Mendapatkan kesenangan dari hal – hal baru		
64.	Saya tipe orang yang cenderung mendengarkan		





## Reliability

[DataSet0]

### DATA KEPRIBADIAN

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	64

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	,8500	,36008	60
VAR00002	,6833	,46910	60
VAR00003	,7333	,44595	60
VAR00004	,7000	,46212	60
VAR00005	,8333	,37582	60
VAR00006	,3500	,48099	60
VAR00007	,4167	,49717	60
VAR00008	,4833	,50394	60
VAR00009	,4833	,50394	60
VAR00010	,5167	,50394	60
VAR00011	,5167	,50394	60
VAR00012	,5333	,50310	60
VAR00013	,4333	,49972	60
VAR00014	,6000	,49403	60
VAR00015	,3500	,48099	60
VAR00016	,4000	,49403	60
VAR00017	,3500	,48099	60

VAR00018	,9333	,25155	60
VAR00019	,8500	,36008	60
VAR00020	,7333	,44595	60
VAR00021	,8833	,32373	60
VAR00022	,4667	,50310	60
VAR00023	,5667	,49972	60
VAR00024	,5500	,50169	60
VAR00025	,3167	,46910	60
VAR00026	,9167	,27872	60
VAR00027	,8833	,32373	60
VAR00028	,8833	,32373	60
VAR00029	,5500	,50169	60
VAR00030	,4167	,49717	60
VAR00031	,4833	,50394	60
VAR00032	,3333	,47538	60
VAR00033	,8500	,36008	60
VAR00034	,8667	,34280	60
VAR00035	,7000	,46212	60
VAR00036	,7333	,44595	60
VAR00037	,6833	,46910	60
VAR00038	,8500	,36008	60
VAR00039	,3333	,47538	60
VAR00040	,4333	,49972	60
VAR00041	,4667	,50310	60
VAR00042	,4833	,50394	60
VAR00043	,5000	,50422	60
VAR00044	,5167	,50394	60
VAR00045	,5333	,50310	60
VAR00046	,4500	,50169	60
VAR00047	,6000	,49403	60
VAR00048	,3667	,48596	60
VAR00049	,3833	,49030	60
VAR00050	,3333	,47538	60
VAR00051	,9167	,27872	60
VAR00052	,8667	,34280	60
VAR00053	,7167	,45442	60
VAR00054	,8833	,32373	60
VAR00055	,4500	,50169	60
VAR00056	,5667	,49972	60
VAR00057	,5333	,50310	60
VAR00058	,3167	,46910	60

VAR00059	,9000	,30253	60
VAR00060	,8833	,32373	60
VAR00061	,8667	,34280	60
VAR00062	,5500	,50169	60
VAR00063	,4000	,49403	60
VAR00064	,4667	,50310	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37,5500	173,675	,361	,940
VAR00002	37,7167	172,003	,352	,940
VAR00003	37,6667	172,362	,336	,940
VAR00004	37,7000	173,061	,369	,941
VAR00005	37,5667	172,046	,319	,940
VAR00006	38,0500	171,404	,393	,940
VAR00007	37,9833	169,237	,452	,939
VAR00008	37,9167	169,400	,433	,939
VAR00009	37,9167	166,484	,661	,938
VAR00010	37,8833	167,630	,571	,938
VAR00011	37,8833	168,173	,528	,939
VAR00012	37,8667	169,372	,436	,939
VAR00013	37,9667	164,440	,830	,937
VAR00014	37,8000	169,925	,401	,939
VAR00015	38,0500	169,167	,474	,939
VAR00016	38,0000	166,983	,635	,938
VAR00017	38,0500	167,303	,626	,938
VAR00018	37,4667	173,711	,334	,940
VAR00019	37,5500	173,879	,339	,940
VAR00020	37,6667	173,006	,381	,940
<b>VAR00021</b>	<b>37,5167</b>	<b>174,491</b>	<b>,086</b>	<b>,941</b>
VAR00022	37,9333	169,182	,450	,939
VAR00023	37,8333	166,446	,670	,938
VAR00024	37,8500	165,113	,773	,937
VAR00025	38,0833	167,027	,667	,938
VAR00026	37,4833	172,729	,344	,940
VAR00027	37,5167	173,101	,349	,940
VAR00028	37,5167	173,610	,389	,940
VAR00029	37,8500	167,519	,582	,938

VAR00030	37,9833	167,305	,605	,938
VAR00031	37,9167	169,874	,396	,939
VAR00032	38,0667	169,182	,479	,939
VAR00033	37,5500	174,828	,039	,941
VAR00034	37,5333	173,643	,374	,940
VAR00035	37,7000	171,976	,359	,940
VAR00036	37,6667	172,362	,336	,940
VAR00037	37,7167	173,088	,364	,941
VAR00038	37,5500	172,014	,337	,940
VAR00039	38,0667	171,419	,396	,940
VAR00040	37,9667	169,219	,451	,939
VAR00041	37,9333	169,419	,432	,939
VAR00042	37,9167	166,484	,661	,938
VAR00043	37,9000	167,651	,569	,938
VAR00044	37,8833	168,173	,528	,939
VAR00045	37,8667	169,372	,436	,939
VAR00046	37,9500	164,421	,828	,937
VAR00047	37,8000	169,925	,401	,939
VAR00048	38,0333	169,151	,470	,939
VAR00049	38,0167	167,000	,638	,938
VAR00050	38,0667	167,318	,633	,938
VAR00051	37,4833	173,745	,205	,940
VAR00052	37,5333	173,846	,351	,940
VAR00053	37,6833	173,034	,375	,941
VAR00054	37,5167	174,491	,386	,941
VAR00055	37,9500	169,201	,450	,939
VAR00056	37,8333	166,446	,670	,938
VAR00057	37,8667	165,134	,769	,937
VAR00058	38,0833	167,027	,667	,938
VAR00059	37,5000	172,763	,311	,940
VAR00060	37,5167	173,101	,349	,940
VAR00061	37,5333	173,643	,374	,940
VAR00062	37,8500	167,519	,582	,938
VAR00063	38,0000	167,322	,607	,938
VAR00064	37,9333	169,894	,395	,939

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38,4000	175,329	13,24118	64



### LAMPIRAN III

### UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	11-NOV-2021 22:50:04	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	60
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608

a. Based on availability of workspace memory.



ONEWAY y BY x

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

## Oneway

### Notes

Output Created	11-NOV-2021 22:51:01	
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY y BY x  /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

**Descriptives**

Kinerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Introvert	25	22,60	3,304	,661	21,24	23,96
Ekstrovert	35	23,80	2,260	,382	23,02	24,58
Total	60	23,30	2,782	,359	22,58	24,02

**Descriptives**

Kinerja

	Minimum	Maximum
Introvert	14	25
Ekstrovert	13	25
Total	13	25

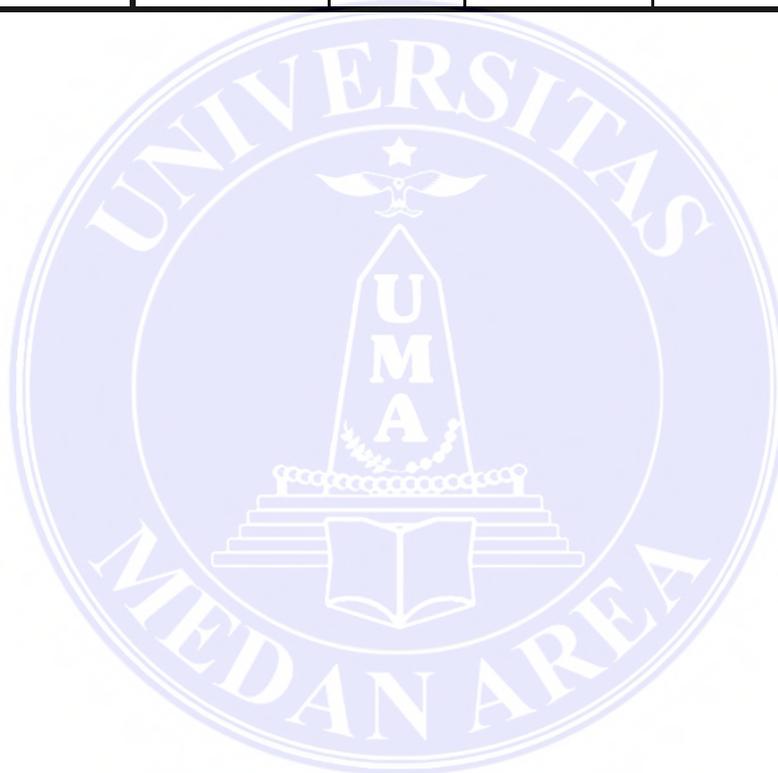
Kinerja

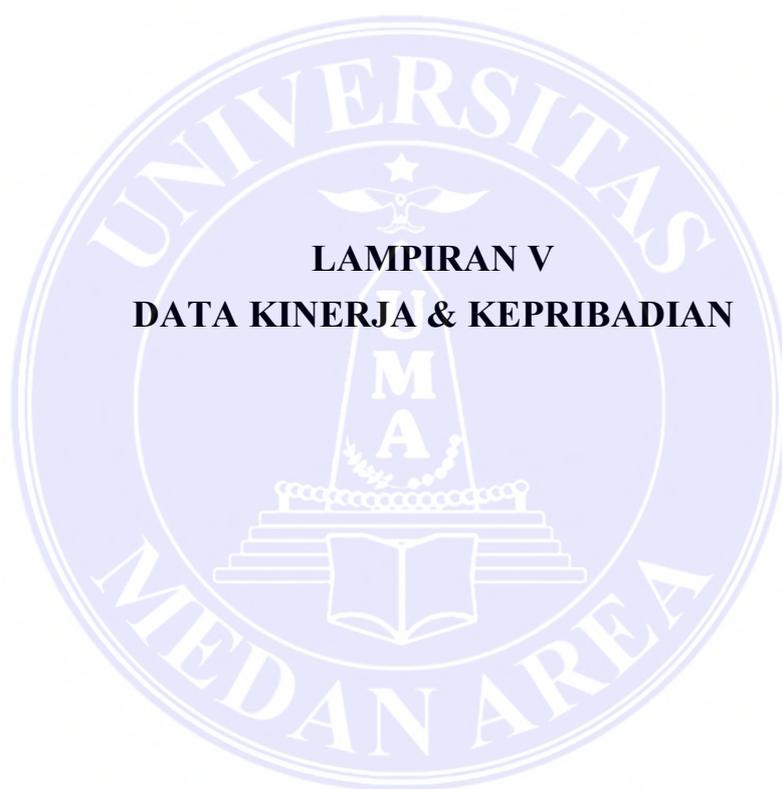
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6,161	1	58	,165

**ANOVA**

Kinerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,000	1	21,000	2,796	,100
Within Groups	435,600	58	7,510		
Total	456,600	59			





**LAMPIRAN V**  
**DATA KINERJA & KEPRIBADIAN**







7	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	
8	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	
9	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0		
10	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	
11	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0		
12	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
13	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	
14	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	
15	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1		
16	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1



## DATA KINERJA

No	Keterangan				
	Disiplin/ kehadiran (N1)	Pengetahuan pekerjaan dan keahlian (N2)	Kecepatan, kualitas, dan produktivitas (N3)	Kerja sama tim (N4)	Kejujuran, ketulusan, keikhlasan (N5)
1	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5
3	2	4	3	3	3
4	2	4	3	4	5
5	5	5	5	4	5
6	5	5	4	5	5
7	2	3	3	3	3
8	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5
13	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5
18	5	4	3	5	5
19	5	4	4	4	4
20	4	4	4	5	5
21	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	3
23	5	5	5	5	5
24	4	5	5	4	5
25	4	4	3	4	3
26	4	4	4	5	5
27	5	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	4	5	5	5	5
34	4	5	5	4	5

35	5	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4
39	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5
41	2	2	3	3	3
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	5	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5
48	5	5	4	5	5
49	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5
51	5	5	4	5	5
52	5	4	4	5	5
53	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5
55	5	4	5	5	4
56	4	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	4
59	5	5	5	5	5
60	4	5	5	5	5



### Data Kinerja Berdasarkan Tipe Kepribadian

No	KINERJA					Total	
	1	2	3	4	5		
1	5	5	5	5	5	25	0
2	4	5	5	5	5	24	0
3	2	4	3	3	3	15	0
4	2	4	3	4	5	18	0
5	5	5	5	4	5	24	0
6	5	5	4	5	5	24	0
7	2	3	3	3	3	14	0
8	5	4	4	4	5	22	0
9	5	5	5	5	5	25	0
10	5	5	5	5	5	25	0
11	5	5	5	5	5	25	0
12	5	5	5	5	5	25	0
13	4	5	5	5	5	24	0
14	5	5	5	5	5	25	0
15	5	5	5	5	5	25	0
16	5	5	5	5	5	25	0
17	5	5	5	5	5	25	0
18	5	4	3	5	5	22	0
19	5	4	4	4	4	21	0
20	4	4	4	5	5	22	0
21	5	5	5	5	5	25	0
22	4	4	4	4	3	19	0
23	5	5	5	5	5	25	0
24	4	5	5	4	5	23	0
25	4	4	3	4	3	18	0
26	4	4	4	5	5	22	1
27	5	4	4	4	4	21	1
28	5	5	5	5	5	25	1
29	5	5	5	5	5	25	1
30	5	4	4	4	4	21	1
31	5	5	5	5	5	25	1
32	5	5	5	5	5	25	1
33	4	5	5	5	5	24	1
34	4	5	5	4	5	23	1
35	5	4	4	4	4	21	1
36	5	5	5	5	5	25	1
37	5	5	5	5	5	25	1
38	5	5	5	5	4	24	1
39	5	5	5	5	5	25	1

40	5	5	5	5	5	25	1
41	2	2	3	3	3	13	1
42	5	5	5	5	5	25	1
43	5	5	5	5	5	25	1
44	5	4	4	5	5	23	1
45	5	5	5	5	5	25	1
46	5	5	5	5	5	25	1
47	5	5	5	5	5	25	1
48	5	5	4	5	5	24	1
49	5	5	5	5	5	25	1
50	5	5	5	5	5	25	1
51	5	5	4	5	5	24	1
52	5	4	4	5	5	23	1
53	5	5	5	5	5	25	1
54	5	5	5	5	5	25	1
55	5	4	5	5	4	23	1
56	4	5	5	5	5	24	1
57	5	5	5	5	5	25	1
58	5	5	5	5	4	24	1
59	5	5	5	5	5	25	1
60	4	5	5	5	5	24	1

Keterangan Kode Subjek

1 : Kepribadian Introvert (1-25)

2 : Kepribadian Ekstrovert



**LAMPIRAN VI**  
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1299/FPSI/01.10/XI/2021  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

10 November 2021

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PTPN IV  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Alfira Salsabilah  
NPM : 168600372  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PTPN IV, Batu Sondat, Kec. Balahan, Kab. Mandailing Natal Sumatera Utara, 22988** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PT. Perkebunan Nusantara IV Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Introvert Dan Ekstrovert"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
Alfira Salsabilah, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## UNIT PKS TIMUR – MADINA

Alamat Desa Batu Sondat - Kecamatan Batahan - Kabupaten Mandailing Natal – Propinsi Sumatera Utara  
Kantor Pusat - Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan – 20151 Telp : (061) 4158274 – Fax : (061) 150965

### SURAT KETERANGAN

No: PKSTIM/S.Ket/ 03 /XI/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ade Reza Kurniawan, ST  
Jabatan : Manajer  
Alamat : Perumahan Unit Kebun Timur Desa Batu Sondat  
Kec. Batahan Kab. Mandailing Natal

Menerangkan bahwa:

Nama : Alfira Salsabilah  
NIM : 168600372  
Judul : Perbedaan Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Timur PTPN IV  
Ditinjau dari Tipe Kepribadian *Introvert* dan *Ekstrovert*

Benar telah melaksanakan Penelitian di Unit PKS Timur pada tanggal 12 November 2021 s/d 19 November 2021 (7 hari)

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Unit PKS Timur, 23 November 2021  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV



ADE REZA KURNIAWAN, ST  
- MANAJER UNIT