

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil PT.Adi Kencana Agung Jaya

Informasi terkait dengan profil perusahaan PT.Adi Kencana Agung Jaya diperoleh melalui proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap bapak Petrus Hardjito selaku HRD PT.Adi Kencana Agung Jaya. Berdasarkan pernyataan Bapak Petrus PT.Adi Kencana Agung Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri furniture yang beralamatkan di Jl.Tapak no.8 RT 05 RW 03, Kelurahan Karanganyar, Kecamatan Tugu, Kota Semarang. PT.Adi Kencana Agung Jaya berdiri pada tanggal 10 April 2013 dengan nama PT.Adi Kencana Agung, dalam awal berdirinya perusahaan ini belum melaksanakan proses produksi karena masih dalam proses pembangunan infrastruktur dan pengurusan perijinan. Dan pada tanggal 17 Desember 2015 terjadi perubahan nama perusahaan yang semula PT.Adi Kencana Agung menjadi PT.Adi Kencana Agung Jaya serta diikuti dengan perubahan modal dasar yang dimiliki oleh perusahaan.

PT.Adi Kencana Agung Jaya bergerak dalam industri furniture, produk furniture PT.Adi Kencana Agung Jaya didesain dengan kualitas standar internasional untuk memenuhi permintaan pasar internasional, kegiatan pemasaran dan penjualan produk PT.Adi Kencana Agung Jaya lebih besar dipasarkan diluar Indonesia namun juga tidak menutup pintu untuk melayani permintaan pasar didalam negeri.

4.2. Profil Responden

Responden didalam penelitian ini yang pertama adalah bapak Petrus Hardjito selaku Manajer Sumber Daya Manusia PT.Adi Kencana Agung Jaya yang berperan sebagai narasumber dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan proses analisis jabatan yang terdapat didalam PT.Adi Kencana Agung Jaya serta informasi – informasi pendukung lainnya

Responden yang kedua adalah karyawan PT.Adi Kencana Agung Jaya yang berjumlah 16 orang, syarat bagi karyawan yang menjadi responden adalah karyawan tersebut tidak sedang menduduki posisi di jajaran direksi PT.Adi Kencana Agung Jaya, posisi direksi yang dimaksud adalah manajer sumber daya manusia dan manajer produksi.

4.2.1. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Dan Jabatan

Berikut ini adalah data responden berdasarkan dari tingkat pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Dan Jabatan

Jabatan	Tingkat Pendidikan				Total
	SD	SMP	SMA/SMK	S1	
Admin Keuangan dan pembelian			1		1
Supervisor Produksi			1		1
Produksi	1		1		2
Supervisor Maintenance			1		1
Maintenance			1		1

Admin Gudang Bahan Baku			1		1
Admin Gudang Perlengkapan			1		1
Pembantu Umum (PU)	2	2			4
Security		1	3		4
Total	3	3	10		16

Sumber : Data Primer, diolah 2016

Dari Tabel 4.1 terlihat bahwa 16 responden terbagi kedalam 9 posisi jabatan yang berbeda, jumlah karyawan untuk jabatan admin keuangan berjumlah 1 orang dengan tingkat pendidikan SMK, jumlah karyawan untuk jabatan supervisor produksi berjumlah 1 orang dengan pendidikan SMK, jumlah karyawan untuk jabatan produksi berjumlah 2 orang dengan tingkat pendidikan SMK 1 orang dan SD 1 orang, jabatan supervisor maintenance berjumlah 1 orang dengan tingkat pendidikan SMK, jumlah karyawan untuk jabatan maintenance berjumlah 1 orang dengan tingkat pendidikan SMK, untuk jabatan admin gudang bahan baku berjumlah 1 orang dengan tingkat pendidikan SMK, jabatan admin gudang perlengkapan berjumlah 1 orang dengan tingkat pendidikan SMA, jumlah karyawan untuk jabatan pembantu umum berjumlah 4 orang dengan tingkat pendidikan masing – masing SD 2 orang dan SMP 2 orang, dan jumlah karyawan untuk jabatan security berjumlah 4 orang dengan tingkat pendidikan masing – masing SMP 1 orang dan SMA 3 orang.

Di dalam jumlah total tingkat pendidikan akhir sekolah dasar (SD) berjumlah 3 orang, untuk tingkat pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) berjumlah 4 orang, untuk tingkat pendidikan sekolah menengah atas atau kejuruan

(SMA/SMK) berjumlah 9 orang, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden berbeda antara satu sama lain.

4.2.2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dan Jabatan.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja dan Jabatan

Jabatan	Lama Bekerja (Bulan)			Total
	0 – 4 Bln	4 – 8 Bln	8 bln Keatas	
Admin Keuangan dan pembelian			1	1
Supervisor Produksi			1	1
Produksi			2	2
Supervisor Maintenance			1	1
Maintenance		1		1
Admin Gudang Bahan Baku		1		1
Admin Gudang Perlengkapan		1		1
Pembantu Umum (PU)	1	3		4
Security		4		4
Total	1	10	5	16 org

Sumber : Data primer kuesioner analisis jabatan, diolah 2016

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja diantara 0 – 4 bulan berjumlah 1 orang, sebanyak 10 orang karyawan bekerja selama 4 – 8 bulan, dan jumlah karyawan yang bekerja selama 8 bulan keatas berjumlah 5 orang.

4.3. Desain Struktur Organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya

Perumusan desain organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya berdasarkan enam elemen desain struktur organisasi yaitu :

- a. Spesialisasi kerja
- b. Departementalisasi
- c. Rantai Komando
- d. Rentang Pengendalian
- e. Sentralisasi dan Desentralisasi
- f. Formalisasi

Untuk mendapatkan informasi terkait dengan enam elemen di atas peneliti menggunakan kuesioner dan kegiatan wawancara, kuesioner dibagikan kepada 16 responden yang merupakan karyawan PT. Adi Kencana Agung Jaya yang terbagi didalam beberapa jenis jabatan sedangkan wawancara dilakukan terhadap bapak Petrus Hardjito selaku HRD PT. Adi Kencana Agung Jaya.

4.3.1. Alternatif 1 Struktur Organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya

Di dalam PT. Adi Kencana Agung Jaya pada saat ini terdapat 11 jabatan yaitu sebagai berikut :

Tabel. 4.3
Jenis Jabatan Didalam PT. Adi Kencana Agung Jaya

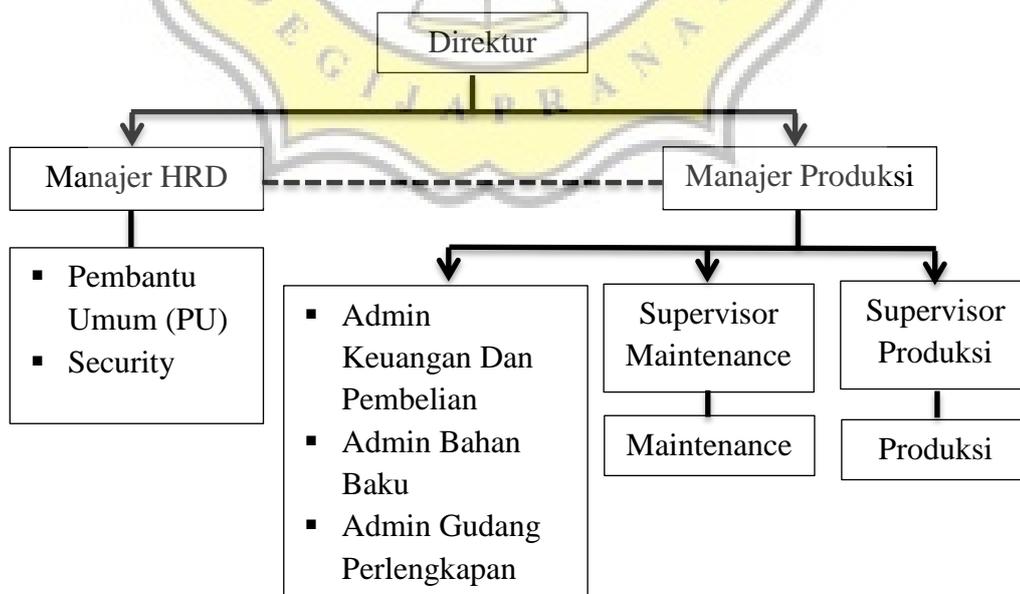
No	Jenis Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer Produksi	1 Orang
2.	Manajer Sumber Daya Manusia	1 Orang
3.	Admin Keuangan dan pembelian	1 Orang
4.	Supervisor Produksi	1 Orang
5.	Produksi	2 Orang

6.	Supervisor Maintenance	1 Orang
7.	Maintenance	1 Orang
8.	Admin Gudang Bahan Baku	1 Orang
9.	Admin Gudang Perlengkapan	1 Orang
10.	Pembantu Umum (PU)	4 orang
11.	Security	4 orang
Jumlah Total		18 Orang

Sumber : Data primer kuesioner analisis jabatan, diolah 2016

Setiap jenis jabatan mempunyai spesialisasi pekerjaannya masing – masing, jabatan – jabatan yang ada di dalam PT. Adi Kencana Agung Jaya mempunyai tugas dan fungsi masing – masing dimana tugas – tugas tersebut saling berkaitan untuk saling memenuhi dari kebutuhan – kebutuhan dari setiap jabatan – jabatan yang ada. Berikut ini adalah alternatif 1 struktur organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya berdasarkan situasi dan kondisi perusahaan saat ini :

Gambar 4.1.
Alternatif 1 Struktur Organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya



Desain organisasi masuk kedalam desain organisasi tradisional dengan jenis struktur organisasi fungsional, dimana struktur organisasi mengelompokkan jabatan – jabatan yang mempunyai orientasi tugas yang sama.

4.3.1.1. Departementalisasi

Terkait dengan departementalisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya sendiri merupakan salah satu bagian departementalisasi dari struktur organisasi kantor pusat, dimana PT. Adi Kencana Agung Jaya merupakan salah satu departementalisasi geografis yang dimiliki oleh kantor pusat, departementalisasi ini merupakan pengelompokan pekerjaan berdasarkan wilayah geografis untuk memenuhi kebutuhan pasar atau menyesuaikan dengan kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Sedangkan untuk departementalisasi di dalam alternatif 1 desain struktur organisasi diatas bersifat fungsional di mana jabatan – jabatan yang ada dikelompokkan berdasarkan fungsinya dan juga sesuai dengan spesialisasi, kemampuan dan orientasi pekerjaan yang sama. 11 jabatan yang ada dikelompokkan ke dalam 3 departemen sesuai dengan fungsional dan spesialisasi tugas yang sama.

Departemen yang pertama adalah departemen sumber daya manusia yang di pimpin oleh manajer sumber daya manusia, departemen sumber daya manusia mengelola dua jabatan yang ada di dalamnya yaitu jabatan pembantu umum dan security. Departemen yang kedua adalah departemen pengadaan barang yang untuk sementara ini di pimpin oleh manajer produksi yang juga mempunyai tanggung jawab sebagai manajer pabrik sementara. Di dalam departemen pengadaan barang terdapat tiga jabatan yaitu jabatan admin keuangan dan

pengadaan barang, jabatan admin gudang bahan baku, dan admin gudang perlengkapan.

Departemen yang ketiga adalah departemen produksi yang di pimpin oleh manajer produksi, di dalam departemen produksi terdapat 2 unit jabatan yaitu unit maintenance dan produksi, setiap unit di pimpin oleh supervisor untuk memimpin jabatan lainnya yang ada di dalam unit – unit tersebut. Unit maintenance terdapat dua jabatan yaitu supervisor maintenance dan maintenace, sedangkan untuk unit produksi terdapat dua jabatan yaitu supervisor produksi dan produksi, sehingga jumlah jabatan keseluruhan yang ada di dalam departemen produksi berjumlah 5 jabatan.

4.3.1.2. Rantai Komando dan Rentang Pengendalian

Untuk jabatan yang berada di dalam departemen sumber daya manusia melaporkan pertanggung jawaban tugas kepada manajer sumber daya manusia sebagai pemimpin di dalam departemen ini. Jumlah keseluruhan karyawan yang ada di dalam departemen sumber manusia berjumlah 8 orang yang terdiri dari jabatan pembantu umum 4 orang dan jabatan security 4 orang sehingga jumlah keseluruhan karyawan yang dikendalikan oleh manajer sumber daya manusia berjumlah 8 orang karyawan.

Untuk jabatan yang berada di dalam depratemen pengadaan barang melaporkan pertanggung jawaban pekerjaan kepada manajer produksi yang juga bertugas sebagai manajer pabrik, jumlah keseluruhan karyawan yang ada di dalam departemen pengadaan barang berjumlah , sehingga jumlah karyawan yang

dikendalikan oleh manajer produksi di dalam departemen pengadaan barang berjumlah 3 orang.

Di dalam departemen produksi terdapat 2 unit jabatan yaitu unit maintenance dan unit produksi dan masing – masing unit tersebut melaporkan pertanggung jawaban pekerjaan kepada manajer produksi melalui supervisor masing – masing unit. Sedangkan jabatan yang ada di dalam unit baik itu unit maintenance maupun unit produksi melaporkan pertanggung jawaban tugas mereka kepada supervisor masing – masing.

4.3.1.3. Sentralisasi Dan Desentralisasi

Di dalam alternatif 1 struktur organisasi terkait dengan hal pengambilan keputusan cenderung bersifat fleksibel, dimana tidak terfokus kepada salah satu kadar pengambilan keputusan baik itu sentralisasi ataupun desentralisasi. Jabatan yang di dalam hal pengambilan keputusannya bersifat sentralisasi berjumlah 5 jabatan yaitu jabatan pembantu umum, jabatan admin keuangan dan pembelian, jabatan admin gudang bahan baku, jabatan maintenance dan jabatan produksi.

Untuk jabatan pembantu umum wewenang pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya dimiliki oleh manajer sumber daya manusia, untuk jabatan admin keuangan dan pembelian serta jabatan admin gudang bahan baku wewenang pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya dimiliki oleh manajer produksi, untuk jabatan maintenance wewenang terkait dengan pengambilan keputusan dimiliki oleh supervisor maintenance dan untuk jabatan produksi wewenang pengambilan keputusan untuk tugas – tugasnya dimiliki oleh supervisor produksi dan manajer produksi.

Sedangkan jabatan yang di dalam hal pengambilan keputusan bersifat desentralisasi berjumlah 6 jabatan yaitu jabatan manajer sumber daya manusia, jabatan manajer produksi, jabatan security, jabatan admin gudang perlengkapan, jabatan supervisor maintenance dan yang terakhir jabatan supervisor produksi. Jabatan – jabatan tersebut mempunyai hak untuk menyampaikan masukan – masukan atau ide – ide terkait dengan tugas – tugasnya atau bahkan dapat melakukan pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya, namun setiap pengambilan keputusan yang dilakukan harus sepengetahuan dari pihak yang lebih berwenang dari jabatannya sesuai dengan rantai komando yang dimiliki oleh masing – masing jabatan tersebut.

Manajer sumber daya manusia dan manajer produksi di dalam alternative struktur organisasi tersebut mempunyai hubungan yang di dalam struktur organisasi ditandai dengan garis putus – putus, hal tersebut merupakan hubungan koordinasi antar manajer untuk mengatur koordinasi tugas – tugas antar departemen, namun dengan adanya hubungan ini masing – masing manajer tidak bisa saling ikut campur tangan terhadap kegiatan – kegiatan yang ada di dalam masing – masing departemen yang dipimpinnya karena hubungan ini sifatnya hanya sekedar koordinasi.

4.3.1.4. Formalisasi

Untuk saat ini terkait dengan formalisasi peraturan dan prosedur pekerjaan yang ada di dalam PT. Adi Kencana Agung Jaya masih bersifat non formal dan masih dalam proses perancangan yang nantinya akan diresmikan sehingga menjadi peraturan formal. Formalisasi peraturan dan prosedur pekerjaan bisa

disesuaikan dengan situasi internal perusahaan dan dapat mengadopsi peraturan – peraturan yang sudah berlaku di dalam kantor pusat.

4.3.2. Alternatif 2 Struktur Organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari kegiatan wawancara terhadap Bapak Petrus selaku HRD PT. Adi Kencana Agung Jaya, bahwa di dalam waktu dekat PT. Adi Kencana Agung Jaya akan menambahkan 2 jabatan baru yaitu manajer keuangan dan manajer factory sehingga jumlah jabatan yang ada akan menjadi 13 jabatan, maka berdasarkan informasi tersebut peneliti menyusun alternative 2 struktur organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya.

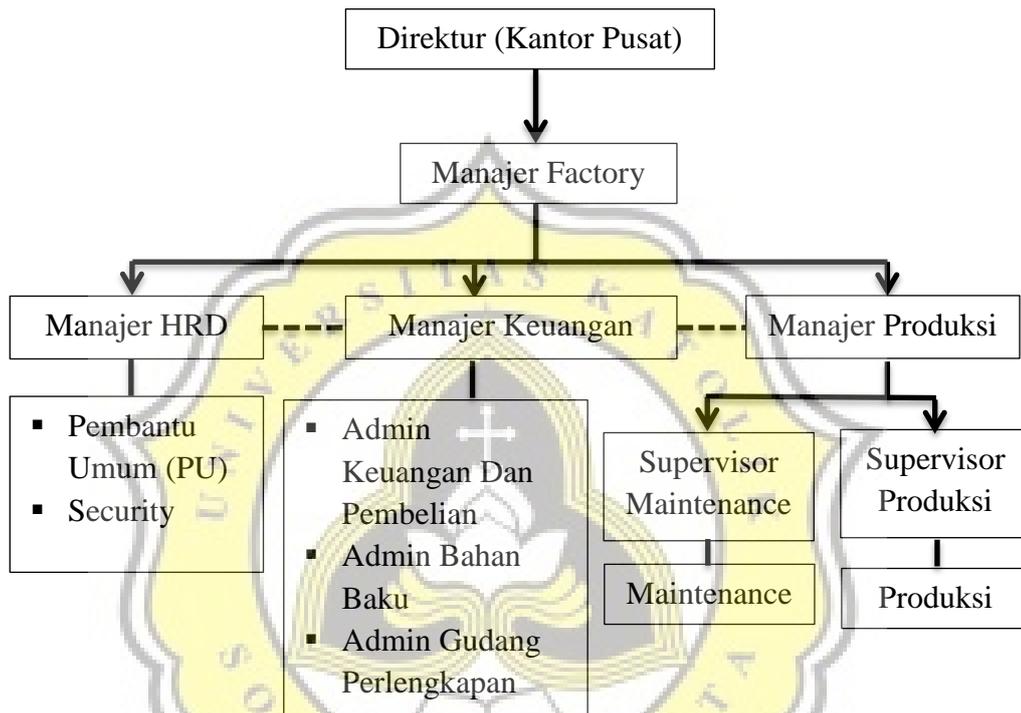
Tabel. 4.4
Jenis Jabatan Didalam PT. Adi Kencana Agung Jaya

No	Jenis Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer Pabrik/ <i>Factory</i>	1 Orang
2.	Manajer Produksi	1 Orang
3.	Manajer Keuangan	1 Orang
4.	Manajer Sumber Daya Manusia	1 Orang
5.	Admin Keuangan dan pembelian	1 Orang
6.	Supervisor Produksi	1 Orang
7.	Produksi	2 Orang
8.	Supervisor Maintenance	1 Orang
9.	Maintenance	1 Orang
10.	Admin Gudang Bahan Baku	1 Orang
11.	Admin Gudang Perlengkapan	1 Orang
12.	Pembantu Umum (PU)	4 orang
13.	Security	4 orang
Jumlah Total		20 Orang

Sumber : Data primer kuesioner analisis jabatan, diolah 2016

Berikut ini adalah alternatif 2 struktur organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya berdasarkan dengan situasi dan kondisi perusahaan dimasa yang akan datang

Gambar 4.2.
Alternatif 2 Struktur Organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya



Di dalam alternative 2 struktur organisasi PT. Adi Kencana Agung Jaya, perusahaan akan dipimpin oleh manajer *factory*/manajer pabrik, manajer pabrik sebagai penanggung jawab perusahaan atau dengan kata lain kepala cabang yang bertanggung jawab melaporkan kinerja perusahaan kepada kantor pusat. Di dalam PT. Adi Kencana Agung Jaya manajer *factory* memimpin 3 manajer yaitu manajer sumber daya manusia, manajer keuangan dan manajer produksi, ketiga manajer tersebut memberikan laporan pertanggung jawaban tugasnya kepada manajer *factory*.

4.3.2.1. Departementalisasi

PT. Adi Kencana Agung Jaya merupakan salah satu bagian departementalisasi dari struktur organisasi kantor pusat, dimana PT. Adi Kencana Agung Jaya merupakan salah satu departementalisasi geografis yang dimiliki oleh kantor pusat. Sedangkan untuk alternatif 2 struktur organisasi yang diterapkan di dalam PT. Adi Kencana Agung Jaya departementalisasi bersifat fungsional dimana jabatan dikelompokkan berdasarkan fungsinya dan juga sesuai dengan spesialisasi, kemampuan dan orientasi pekerjaan yang sama. Dari 13 jabatan yang ada akan dikelompokkan ke dalam 3 departemen yaitu departemen sumber daya manusia, departemen pengadaan barang dan departemen produksi. Pengelompokan ini sesuai dengan orientasi tugas dan spesialisasi pekerjaan masing – masing jabatan.

Departemen yang pertama adalah departemen sumber daya manusia, di dalam departemen sumber daya manusia terdapat 3 jabatan yaitu manajer sumber daya manusia sebagai pemimpin di dalam departemen ini, lalu jabatan pembantu umum dan jabatan security yang berada di dalam kendali departemen ini. Yang kedua adalah departemen pengadaan barang yang dipimpin oleh manajer keuangan yang membawahi 3 jenis jabatan yaitu jabatan admin keuangan dan pembelian, jabatan admin gudang bahan baku dan admin gudang perlengkapan, dan yang terakhir adalah departemen produksi. Dan departemen yang ketiga adalah departemen produksi yang di pimpin oleh manajer produksi yang membawahi 2 unit jabatan yaitu unit maintenance dan unit produksi, di dalam unit maintenance terdapat 2 jabatan yaitu jabatan supervisor maintenance dan jabatan maintenance sedangkan

di dalam unit produksi terdapat 2 jabatan yaitu supervisor produksi dan jabatan produksi, masing – masing unit dipimpin oleh supervisor.

4.3.2.2. Rantai Komando Dan Rentang Pengendalian

Jabatan yang ada di dalam departemen sumber daya manusia yaitu jabatan pembantu umum dan security melaporkan pertanggung jawaban pekerjaan kepada manajer sumber daya manusia sebagai pemimpin di dalam departemen ini sedangkan untuk manajer sumber daya manusia melaporkan pertanggung jawaban pekerjaan kepada manajer *factory*. Jumlah karyawan yang dikendalikan oleh manajer sumber daya manusia di dalam departemen sumber daya manusia berjumlah 8 orang yang terdiri dari 4 karyawan dengan jabatan pembantu umum dan 4 karyawan dengan jabatan security.

Untuk jabatan yang ada di dalam departemen pengadaan barang yaitu jabatan admin keuangan dan pembelian, admin gudang bahan baku dan admin gudang perlengkapan melaporkan pertanggung jawaban tugas kepada manajer keuangan sedangkan untuk manajer keuangan melaporkan pertanggung jawaban tugas kepada manajer *factory*. Jumlah karyawan yang dikendalikan oleh manajer keuangan di dalam departemen pengadaan barang berjumlah 3 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang pada jabatan admin keuangan dan pembelian, 1 orang pada jabatan admin gudang bahan baku dan 1 orang pada jabatan admin gudang perlengkapan.

Di dalam departemen produksi terdapat 2 unit jabatan yaitu unit maintenance dan unit produksi dan masing – masing unit tersebut melaporkan pertanggung jawaban pekerjaan kepada manajer produksi melalui supervisor masing – masing

unit. Sedangkan jabatan yang ada di dalam unit baik itu unit maintenance maupun unit produksi melaporkan pertanggung jawaban tugas mereka kepada supervisor masing – masing sedangkan untuk manajer produksi melaporkan pertanggung jawaban tugas kepada manajer *factory*. Di dalam unit maintenance terdapat 2 orang karyawan yang terdiri dari jabatan supervisor maintenance 1 orang dan jabatan maintenance 1 orang, sedangkan di dalam unit produksi terdapat 3 orang karyawan yang terdiri dari jabatan supervisor produksi 1 orang dan jabatan produksi 2 orang, jadi total keseluruhan karyawan yang dikendalikan oleh manajer produksi di dalam departemen produksi berjumlah 5 orang.

Pemimpin 3 departemen mempunyai hubungan secara langsung, hubungan ini berupa koordinasi tugas antar departemen, hubungan koordinasi ini hanya sebatas koordinasi yang dilakukan oleh para manajer sehingga di dalam hubungan setiap manajer tidak bisa ikut campur tangan di dalam kegiatan yang dilakukan oleh manajer lainnya di dalam departemen yang dipimpinya. Di dalam struktur organisasi hubungan ini di tandai dengan garis putus – putus yang menghubungkan antar manajer.

4.3.2.3. Sentralisasi Dan Desentralisasi

Di dalam alternative 2 struktur organisasi terkait dengan hal pengambilan keputusan bersifat fleksibel, dimana pengambilan keputusan tidak terfokus kepada salah satu kadar pengambilan keputusan baik itu sentralisasi ataupun desentralisasi. Jabatan yang di dalam hal pengambilan keputusannya bersifat sentralisasi berjumlah 5 jabatan yaitu jabatan pembantu umum, jabatan admin keuangan dan pembelian, jabatan admin gudang bahan baku, jabatan maintenance

dan jabatan produksi. Untuk jabatan pembantu umum wewenang pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya dimiliki oleh manajer sumber daya manusia, untuk jabatan admin keuangan dan pembelian serta jabatan admin gudang bahan baku wewenang pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya dimiliki oleh manajer keuangan, untuk jabatan maintenance wewenang terkait dengan pengambilan keputusan dimiliki oleh supervisor maintenance dan untuk jabatan produksi wewenang pengambilan keputusan untuk tugas – tugasnya dimiliki oleh supervisor produksi dan manajer produksi.

Sedangkan jabatan yang di dalam hal pengambilan keputusan bersifat desentralisasi berjumlah 8 jabatan yaitu jabatan manajer *factory*, manajer keuangan, manajer sumber daya manusia, manajer produksi, jabatan security, jabatan admin gudang perlengkapan, jabatan supervisor maintenance dan yang terakhir jabatan supervisor produksi. Jabatan – jabatan tersebut mempunyai hak untuk menyampaikan masukan – masukan atau ide – ide terkait dengan tugas – tugasnya atau bahkan dapat melakukan pengambilan keputusan terkait dengan tugas – tugasnya, namun setiap pengambilan keputusan yang dilakukan harus sepengetahuan dari pihak yang lebih berwenang dari jabatannya sesuai dengan rantai komando yang dimiliki oleh masing – masing jabatan tersebut.

4.3.2.4. Formalisasi

Terkait dengan formalisasi peraturan dan prosedur pekerjaan dapat merancang peraturan – peraturan baru yang sesuai dengan situasi perusahaan dan dapat mengadopsi peraturan kantor pusat yang sesuai dengan perusahaan.

4.4. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan

Berdasarkan dari alternatif struktur organisasi PT.Adi Kencana Agung Jaya dan hasil dari perolehan data yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan dapat disusun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan setiap jabatan yang terdapat didalam PT.Adi Kencana Agung Jaya, jabatan yang ada berjumlah 11 jenis jabatan namun di dalam analisis ini hanya 9 jenis jabatan yang akan dianalisis deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya hal ini merupakan persyaratan yang diberikan perusahaan untuk tidak mengikutsertakan dua jabatan lainnya yaitu manajer produksi dan manajer sumber daya manusia, berikut ini adalah analisis deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan dari masing – masing jabatan yang ada :

4.4.1. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Keuangan Dan Pembelian.

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan admin keuangan dan pembelian yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Keuangan dan Pembelian

Deskripsi Jabatan Admin Keuangan dan Pembelian	
Jabatan	Admin Keuangan dan Pembelian
Fungsi Jabatan	Mengelola keuangan perusahaan, serta melakukan kegiatan pengadaan atau pembelian barang untuk kebutuhan – kebutuhan perusahaan baik kebutuhan produksi, maintenance, dan kantor.

Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengadaan atau pembelian barang kebutuhan perusahaan. 2. Mengontrol barang – barang produksi yang hampir habis untuk. 3. Membuat budget pembelian 4. Mengatur jalannya keluar masuk keuangan perusahaan. 5. Mengontrol uang kas untuk kegiatan perbelanjaan.
Kondisi lingkungan kerja	Kondisi kerja berada didalam ruangan kantor yang bebas debu.
Tuntutan Fisik	1. Duduk (didepan layar komputer)
Spesifikasi Jabatan Admin Keuangan dan Pembelian	
Nama Jabatan	Admin Keuangan dan Pembelian
Pendidikan	Minimal SMK/SMA
Kemampuan Dan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai atau dapat mengoperasikan komputer 2. Menguasai MS.Office. 3. Menguasai akuntansi dasar. 4. Menguasai barang – barang kebutuhan furniture. (Nama dan fungsi). 5. Mempunyai kemampuan komunikasi yang baik
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakteristik DISC	<i>Compliance (C), Influence (I)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.1.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam job deskripsi dan job spesifikasi jabatan admin keuangan dan pembelian terdapat tugas untuk melakukan pengadaan atau pembelian barang kebutuhan perusahaan untuk tugas ini membutuhkan kemampuan analisa yang baik untuk menganalisa kebutuhan apa saja yang menjadi prioritas dan juga

kemampuan menjalin komunikasi yang baik, bersahabat, serta kemampuan bersosialisasi yang baik agar dapat menjalin hubungan yang baik dengan *supplier*.

Tugas yang kedua adalah mengontrol barang – barang produksi yang hampir habis, untuk tugas ini membutuhkan ketelitian untuk mendata dari sekian banyak jenis barang – barang apa saja yang stoknya sudah hampir habis. Tugas ketiga adalah membuat budget pembelian yang membutuhkan ketelitian dan kemampuan analisa yang baik dimana didalam penyusunan budget untuk kegiatan pembelian diharapkan dapat sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pembelian yang dilakukan dapat efisien dan efektif. Tugas selanjutnya adalah mengatur arus keluar masuk keuangan perusahaan dan mengontrol uang kas perusahaan tugas - tugas ini membutuhkan ketelitian, kemampuan analisa yang baik dan juga kemampuan ketepatan di dalam hal penghitungan untuk dapat mengontrol keadaan keuangan perusahaan sehingga uang yang ada didalam perusahaan bisa digunakan dengan secara efektif dan efisien. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan admin keuangan dan pembelian dapat dikategorikan ke dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu cermat/compliance dan intim/influence.

4.4.2. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Supervisor Produksi

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan supervisor produksi yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Supervisor Produksi

Deskripsi Jabatan Supervisor Produksi	
Jabatan	Supervisor Produksi
Fungsi Jabatan	Membuat produk mebel dari awal proses hingga akhir proses.
Tugas Jabatan	1. Mengontrol pelaksanaan proses pembuatan produk dengan kegiatan meliputi : a. Pembahanan. b. Perakitan c. Amplas d. Finishing e. Packing
Kondisi lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja bersih 2. Bising (dikarenakan suara mesin produksi, berhubungan langsung dengan mesin – mesin produksi)
Tuntutan Fisik	1. Duduk 2. Berjalan 3. Mengangkat
Spesifikasi Jabatan Supervisor Produksi	
Nama Jabatan	Supervisor Produksi
Pendidikan	Minimal SMK/SMA

Kemampuan Dan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai terkait pembuatan produk furniture. 2. Menguasai desain produk dan menerjemahkannya. 3. Menguasai teknik pembahanan 4. Menguasai teknik perakitan 5. Menguasai teknik finishing produk
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakter DISC	<i>Dominant (D), Compliance (C)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.2.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan supervisor produksi terdapat tugas membuat produk mebel dengan beberapa jenis produk, tugas tersebut membutuhkan sifat kepemimpinan yang baik dimana tugas supervisor produksi lebih cenderung mengontrol kegiatan pembuatan produk tersebut. Kemampuan di dalam melakukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat juga dibutuhkan ketika terjadi sebuah permasalahan di dalam proses produksi, selain itu daya inovatif yang baik juga dibutuhkan di dalam tugas – tugas sebagai supervisor produksi untuk menghasilkan sebuah produk mebel.

Tugas mengontrol proses produksi membutuhkan ketelitian dan kecermatan untuk menilai hasil pada setiap prosesnya, agar kegiatan produksi bisa berjalan secara efektif dan efisien baik secara waktu dan juga bahan baku dan juga dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan. Kesabaran juga dibutuhkan di dalam memberikan arahan kepada karyawan produksi sehingga arahan yang diberikan dapat diterima dan dipahami oleh karyawan produksi. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan supervisor produksi dapat dikategorikan ke

dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu dominan/ *dominant* dan cermat/ *compliance*.

4.4.3. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Produksi

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan produksi yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Produksi

Deskripsi Jabatan Produksi	
Jabatan	Produksi
Fungsi Jabatan	Melaksanakan proses pembuatan produk furniture dari awal proses hingga selesai.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan proses pembahanan 2. Melaksanakan proses perakitan 3. Melaksanakan proses amplas 4. Melaksanakan proses finishing 5. Melaksanakan proses packing
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja bersih (ruang produksi). 2. Bising (dikarenakan suara mesin produksi, berhubungan langsung dengan mesin – mesin produksi)
Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengangkat (mengangkat kayu) 2. Berjalan (berkeliling ke beberapa line produksi) 3. Berhubungan dengan mesin yang berbahaya
Spesifikasi Jabatan Produksi	
Nama Jabatan	Produksi
Pendidikan	SMA/SMK

Kemampuan Dan Pengetahuan	1. Menguasai proses pembuatan produk furniture. 2. Menguasai teknik pembahanan 3. Menguasai teknik perakitan 4. Menguasai teknik finishing
Lisensi/Sertifikasi	-
Karater DISC	<i>Steady (S), Compliance (C)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.3.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Berdasarkan deskripsi jabatan produksi membutuhkan karyawan yang mempunyai karakter sifat mau mendengarkan perintah dan mudah memahami penjelasan atas tugas yang diberikan hal ini berhubungan dengan tugas produksi yang bekerja sesuai dengan arahan dari supervisor produksi. Tugas perakitan dan finishing membutuhkan kesabaran di dalam proses pelaksanaannya untuk mengurangi tingkat kesalahan yang dapat terjadi ketika proses perakitan maupun finishing, ketelitian juga dibutuhkan di dalam proses merakit beberapa komponen - komponen menjadi sebuah produk dan juga kecermatan didalam melakukan finishing agar sesuai dengan harapan.

Tugas jabatan produksi terbagi menjadi 5 tahap maka dibutuhkan kerja sama tim yang baik dan juga kestabilan kerja yang baik agar hasil yang diperoleh pada setiap tahapnya sesuai dengan harapan, melihat tahap – tahapan tugas yang dilaksanakan saling berkaitan antara satu sama lainnya. Pada setiap tahap yang dilakukan membutuhkan ketelitian di dalam proses pelaksanaannya, karena berhubungan dengan ukuran – ukuran yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan produksi dapat dikategorikan ke dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu *steady* dan *compliance*.

4.4.4. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Supervisor Maintenance

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan supervisor maintenance yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Supervisor Maintenance

Deskripsi Jabatan Supervisor Maintenance	
Jabatan	Supervisor Maintenance
Fungsi Jabatan	Mengontrol, merawat, melaksanakan perbaikan mesin produksi dan kesediaan power listrik untuk menjaga kelancaran dan kestabilan kegiatan produksi.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pengecekan mesin harian. 2. Melaksanakan pengecekan instalasi listrik harian. 3. Melakukan perbaikan mesin jika ada kerusakan 4. Melaksanakan preventive maintenance
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Didalam ruang produksi dan lingkungan pabrik 2. Dikondisi ketinggian (instalasi listrik)
Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berjalan (lingkungan pabrik) 2. Memanjat (instalasi listrik) 3. Mengangkat (mesin, kabel, dan peralatan perbaikan)
Spesifikasi Jabatan Supervisor Maintenance	
Nama Jabatan	Supervisor Maintenance
Pendidikan	Min SMK Teknik
Kemampuan Dan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pengetahuan tentang mesin produksi furniture. 2. Mempunyai pengetahuan tentang teknik kelistrikan 3. Menguasai teknik perbaikan mesin produksi

	furniture. 4. Menguasai teknik perbaikan instalasi listrik.
Lisensi/Sertifikasi	Sertifikat Maintenance Elektrikal dan Mekanikal
Karakteristik DISC	Dominant (D), Compliance (C)

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.4.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan supervisor maintenance terdapat tugas untuk mengontrol dan mengawasi setiap kegiatan yang berhubungan dengan maintenance baik itu dalam perawatan mesin produksi maupun perawatan kelistrikan serta bertanggung jawab dalam mengontrol atau mengawasi kinerja karyawan maintenance, serta dapat memberikan contoh praktek nyata bagi bawahannya terkait dengan segala kegiatan maintenance, sehingga sifat kepemimpinan dibutuhkan di dalam jabatan ini. Kemampuan di dalam melakukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat juga dibutuhkan ketika terjadi sebuah permasalahan di dalam kegiatan maintenance.

Di dalam tugasnya juga terdapat kegiatan pengecekan dan perbaikan mesin produksi maupun instalasi listrik, untuk melaksanakan tugas tersebut dibutuhkan ketelitian dan kemampuan analisa yang baik sehingga proses identifikasi permasalahan mesin ataupun instalasi listrik dapat dilakukan dengan baik, dan juga orientasi untuk menyelesaikan tugas secara menyeluruh juga dibutuhkan di dalam melaksanakan kegiatan perbaikan. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan supervisor maintenance dapat dikategorikan ke dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu *dominant* dan *compliance*.

4.4.5. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Maintenance

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan maintenance yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Maintenance

Deskripsi Jabatan Maintenance	
Jabatan	Maintenance
Fungsi Jabatan	Merawat dan memperbaiki mesin – mesin produksi di dalam pabrik dan merawat serta memperbaiki instalasi listrik.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merawat dan memperbaiki mesin 2. Merawat dan memperbaiki instalasi listrik 3. Mengecek kondisi mesin 4. Mengecek instalasi listrik
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dikondisi ketinggian (instalasi listrik) 2. Berhubungan langsung dengan mesin produksi 3. Berhubungan dengan tegangan listrik yang berbahaya.
Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berjalan (lingkungan pabrik) 2. Memanjat (instalasi listrik) 3. Mengangkat (mesin, kabel, dan peralatan perbaikan)
Spesifikasi Jabatan Maintenance	
Nama Jabatan	Maintenance
Pendidikan	SMK Teknik
Kemampuan Dan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai pengetahuan dasar tentang mesin produksi furniture. 2. Mempunyai pengetahuan dasar tentang teknik

	kelistrikan 3. Menguasai teknik dasar perbaikan mesin produksi furniture. 4. Menguasai teknik dasar perbaikan instalasi listrik.
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakteristik DISC	Compliance (C), Steady (S)

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.5.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan maintenance terdapat tugas untuk melaksanakan pengecekan dan perbaikan mesin produksi dan instalasi listrik, tugas – tugas tersebut membutuhkan ketelitian dan kemampuan analisa yang baik ketika melaksanakan proses identifikasi permasalahan terkait dengan kerusakan mesin maupun instalasi listrik dan juga ketika melaksanakan perbaikan sehingga permasalahan bisa di selesaikan dengan baik.

Di dalam melaksanakan tugasnya di butuhkan kemampuan untuk dapat memahami perintah dengan baik hal ini berhubungan dengan tugas produksi yang bekerja sesuai dengan arahan dari supervisor maintenance. Tugas perbaikan dan pengecekan mesin ataupun instalasi listrik membutuhkan kesabaran agar proses perbaikan mesin maupun instalasi listrik dapat di selesaikan dengan baik dan juga pada saat proses pengecekan dapat memperoleh informasi yang valid terkait dengan kondisi mesin ataupun instalasi listrik. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan maintenance dapat dikategorikan ke dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu *compliance* dan *steady*.

4.4.6. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Bahan Baku

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan admin gudang bahan baku yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Bahan Baku

Deskripsi Jabatan Admin Gudang Bahan Baku	
Jabatan	Admin Gudang Bahan Baku
Fungsi Jabatan	Mengelola gudang bahan baku yang berisi kebutuhan – kebutuhan bahan baku produksi.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan stok opname harian. 2. Mengelola pengeluaran dan pemasukan bahan baku 3. Menginput data bulanan stok bahan baku.
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruangan bising suara mesin produksi. 2. Ruangan kotor berdebu.
Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duduk didepan layar computer (input data) 2. Berjalan ketika mengambil bahan baku yang diminta 3. Mengangkat untuk menaruh bahan baku. 4. Memanjat ketika mengambil bahan baku ditempat yang tinggi
Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Bahan Baku	
Nama Jabatan	Admin Gudang Bahan Baku
Pendidikan	Min SMK/SMA
Kemampuan Dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengoperasikan komputer.

Pengetahuan	2. Menguasai Ms.Office 3. Menguasai bahan baku produksi furniture (nama dan fungsi)
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakteristik DISC	<i>Compliance (C)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.6.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan admin gudang bahan baku terdapat tugas stok opname harian dan mengelola pengeluaran dan pemasukan bahan baku untuk melaksanakan tugas – tugas tersebut membutuhkan ketelitian dan kecermatan di dalam melakukan proses pendataan setiap jumlah dan kondisi bahan baku yang ada di dalam gudang sehingga data yang dihasilkan valid dan juga dibutuhkan kecermatan dalam mengelola masuk dan keluarnya bahan baku melihat tingginya instensitas dalam permintaan bahan baku yang dilakukan oleh bagian produksi.

Admin gudang bahan baku juga mempunyai tugas untuk menginput data bulanan stok bahan baku, tugas ini membutuhkan kemampuan analisa yang baik untuk mengidentifikasi kebutuhan – kebutuhan bahan baku produksi yang ada di dalam gudang bahan baku maka keahlian dalam menghitung atau ketepatan didalam angka juga diperlukan di dalam melaksanakan tugas – tugas tersebut.

Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan admin bahan baku dapat dikategorikan ke dalam jenis karakteristik DISC yaitu *compliance*.

4.4.7. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Perlengkapan.

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan admin gudang perlengkapan yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Perlengkapan

Deskripsi Jabatan Admin Gudang Perlengkapan	
Jabatan	Admin Gudang Perlengkapan
Fungsi Jabatan	Mengelola gudang yang berisi perlengkapan dan peralatan untuk kegiatan produksi.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan stok opname harian peralatan 2. Mengatur alur peminjaman perlengkapan dan peralatan. 3. Mengatur tata letak perlengkapan dan perlengkapan didalam gudang. 4. Melakukan pengecekan harian kondisi perlengkapan dan peralatan. 5. Membuat berita acara harian terkait kegiatan gudang perlengkapan dan peralatan. (pengurangan atau penambahan peralatan dan perlengkapan) 6. Membuat laporan bulanan stok perlengkapan dan peralatan
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berada didalam ruangan yang berisi perlengkapan dan peralatan sehingga berdebu, dan juga terdapat bahan – bahan kimia dengan bau menyengat. 2. Kondisi ruangan tertutup sehingga sirkulasi udara

	<p>kurang baik.</p> <p>3. Bising disebabkan bunyi blower yang berfungsi sebagai penyejuk ruangan.</p>
Tuntutan Fisik	<p>1. Duduk pada saat melakukan input data.</p> <p>2. Berjalan dan mengangkat saat mengambil perlengkapan ataupun peralatan.</p>
Spesifikasi Jabatan Admin Gudang Perlengkapan	
Nama Jabatan	Admin Gudang Perlengkapan
Pendidikan	Min SMK/SMA
Kemampuan Dan Pengetahuan	<p>1. Mampu mengoperasikan komputer</p> <p>2. Menguasai Ms.Office</p> <p>3. Menguasai perlengkapan dan peralatan produksi (nama dan fungsi)</p>
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakteristik DISC	<i>Compliance (C)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.7.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan admin gudang perlengkapan terdapat tugas melakukan stok opname harian peralatan, tugas tersebut membutuhkan ketelitian sehingga pada saat melksankan pendataan atau penghitungan dapat memperoleh hasil yang valid. Tugas selanjutnya adalah mengatur alur peminjaman perlengkapan dan peralatan yang membutuhkan kecermatan dalam mengelola alur peminjaman perlengkapan melihat tingginya instensitas peminjaman yang dilakukan oleh bagian produksi .

Di dalam deskripsi jabatan juga terdapat tugas mengatur tata letak perlengkapan dan perlengkapan didalam gudang, melakukan pengecekan harian kondisi perlengkapan dan peralatan dan membuat berita acara harian terkait kegiatan gudang perlengkapan dan peralatan. (pengurangan atau penambahan peralatan dan perlengkapan), tugas – tugas tersebut dibutuhkan kemampuan analisa yang baik untuk mengidentifikasi kondisi perlengkapan yang ada di dalam gudang serta menganalisa penempatan perlengkapan agar dapat tersusun secara efektif dan efisien. Tugas yang terakhir adalah membuat laporan bulanan stok perlengkapan dan peralatan tugas ini membutuhkan kemampuan analisa yang baik untuk mengidentifikasi jumlah dan kondisi perlengkapan dan peralatan yang ada di dalam gudang maka keahlian dalam menghitung atau ketepatan didalam angka juga diperlukan di dalam melaksanakan tugas – tugas tersebut. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan admin gudang perlengkapan dapat dikategorikan ke dalam jenis karakteristik DISC yaitu *compliance*.

4.4.8. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Pembantu Umum

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan pembantu umum yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Pembantu Umum

Deskripsi Jabatan Pembantu Umum	
Jabatan	Pembantu Umum
Fungsi Jabatan	Menjaga kebersihan lingkungan pabrik dan melaksanakan pekerjaan - pekerjaan umum lainnya.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none">1. Membersihkan kantor (menyapu, mengepel)2. Membersihkan ruang produksi (menyapu, mengepel)3. Membersihkan mushola (menyapu, mengepel)4. Membersihkan toilet5. Memotong rumput dilingkungan pabrik6. Membuatkan minuman untuk staf kantor
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none">1. Bekerja dengan kondisi kotor ketika membersihkan sampah.2. Bekerja dengan kondisi lingkungan basah, kotor dan bau ketika membersihkan toilet.3. Bekerja dengan kondisi lingkungan berdebu ketika membersihkan lingkungan produksi.4. Bekerja dengan kondisi panas ketika melakukan kegiatan memotong rumput
Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none">1. Berjalan keliling lingkungan produksi ketika membersihkan lingkungan produksi.2. Berjalan keliling lingkungan pabrik ketika memotong rumput.

	3. Duduk (membungkuk) ketika membersihkan mushola dan toilet. 4. Mengangkat barang.
Spesifikasi Jabatan Pembantu Umum	
Nama Jabatan	Pembantu Umum
Pendidikan	Min SMP
Kemampuan Dan Pengetahuan	1. Mampu mengoperasikan mesin pemotong rumput. 2. Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan. 3. Mengelola waktu dalam menyelesaikan tugas.
Lisensi/Sertifikasi	-
Karakteristik DISC	<i>Steady (S)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.8.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam deskripsi jabatan pembantu umum terdapat tugas – tugas yang terkait dengan menjaga kebersihan baik itu kebersihan kantor, ruang produksi, mushola, toilet, dan halaman pabrik sehingga dibutuhkan kesabaran di dalam melaksanakan tugas – tugas tersebut melihat tuntutan fisik yang sangat tinggi yang dapat memberikan tekanan secara emosional. Tugas menjaga kebersihan meliputi beberapa tempat sehingga dibutuhkan kerja sama tim untuk melakukan pembagian tugas sehingga tugas – tugas dapat di selesaikan dengan baik. Kestabilan dalam bekerja juga diperlukan, dalam konteks ini adalah kestabilan kinerja dalam menjaga kebersihan lingkungan perusahaan.

Jabatan pembantu umum membutuhkan karyawan yang mempunyai karakter mau mendengarkan perintah dan mudah memahami penjelasan atas tugas yang diberikan hal ini berhubungan dengan tugas pembantu umum yang bekerja sesuai

dengan arahan dari manajer sumber daya manusia dan staf – staf kantor jika membutuhkan bantuan. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan pembantu umum dapat dikategorikan ke dalam jenis karakteristik DISC yaitu *steady*.

4.4.9. Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Security

Berikut ini adalah deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan security yang disusun berdasarkan informasi yang diperoleh melalui kuesioner analisis jabatan, adapun deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Deskripsi Jabatan Dan Spesifikasi Jabatan Security

Deskripsi Jabatan Security	
Jabatan	Security
Fungsi Jabatan	Menjaga keamanan lingkungan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif serta membantu pimpinan perusahaan dalam menegakkan tata tertib perusahaan.
Tugas Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga keamanan asset perusahaan. 2. Patroli berkeliling area dalam dan luar lingkungan perusahaan. 3. Membuat laporan terkait dengan kegiatan keamanan. 4. Melakukan pencatatan barang keluar dan masuk perusahaan. 5. Membantu menegakkan tata tertib perusahaan terkait dengan keluar masuk karyawan diperusahaan. 6. Membuka dan menutup pintu gerbang.
Kondisi lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berada didalam ruangan pos security dengan kondisi bersih. 2. Kondisi lingkungan kotor ketika berpatroli.

Tuntutan Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duduk didalam pos ketika jam kerja 2. Berdiri ketika membuka dan menutup gerbang. 3. Berjalan ketika melaksanakan kegiatan patroli
Spesifikasi Jabatan Security	
Nama Jabatan	Security
Pendidikan	Min SMK/SMA
Kemampuan Dan Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai teknik beladiri dasar. 2. Menguasai informasi dasar perusahaan. 3. Mempunyai kemampuan membaca situasi. 4. Menguasai pengetahuan dasar protokol keamanan.
Lisensi/Sertifikasi	Bersertifikat dari kepolisian
Karakteristik DISC	<i>Steady (S), Influence (I)</i>

Sumber : Data primer, diolah 2016

4.4.9.1. Pengelompokan Jabatan Kedalam Kategori Karakteristik DISC

Di dalam pekerjaannya security diharuskan mempunyai sifat disiplin didalam melaksanakan tugas – tugasnya, sifat disiplin dapat dalam bentuk mematuhi segala sesuatu perintah yang diberikan oleh atasan, serta dapat mematuhi segala prosedur, etika dan norma - norma yang mengatur tugas – tugasnya sebagai security. Sifat bersahabat juga dibutuhkan didalam jabatan security, dimana didalam tugasnya security diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik dengan semua orang yang ada didalam perusahaan maupun terhadap tamu yang berkunjung, sikap bersahabat yang ditunjukkan dapat berbentuk keramahan dalam menjalin komunikasi terhadap karyawan maupun tamu. Kesabaran juga dibutuhkan security dalam menjalankan tugas – tugasnya, dalam konteks ini

ketika sedang bertugas untuk menyelesaikan masalah atau menengahi sebuah masalah, dimana kesabaran dibutuhkan untuk menjaga situasi.

Namun didalam menjalankan tugas – tugasnya security juga membutuhkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, hal ini berhubungan dimana security dituntut untuk percaya diridalam menjalankan dan menjaga ketertiban didalam lingkungan perusahaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perintah atasan, terkait dengan hal tersebut maka untuk jabatan security juga membutuhkan karateristik kepribadian yang menunjukkan kepercayaan diri. Berdasarkan analisis tugas – tugas di dalam jabatan security dapat dikategorikan ke dalam dua jenis karakteristik DISC yaitu *steady* dan *influence*.



4.5. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC

Tes kepribadian DISC dilakukan kepada 16 orang responden yang merupakan karyawan PT. Adi Kencana Agung Jaya, tes kepribadian menggunakan metode DISC dan alat yang digunakan berupa kuesioner DISC yang sudah disusun oleh peneliti. Hasil yang digunakan didalam penelitian ini adalah hasil analisis dari grafik kurang/least, hasil analisis grafik kurang/least digunakan karena hasil analisis grafik kurang/least menunjukkan karakteristik asli dari karyawan

Karakteristik DISC yang dipilih adalah karakteristik yang berada di dalam kategori diatas rata – rata yaitu adalah karakteristik yang berada didalam kategori tinggi dan sangat tinggi sedangkan jika terdapat grafik yang menunjukkan bahwa terdapat karakteristik yang tidak berada didalam kategori diatas rata – rata maka peneliti akan memilih karakteristik yang berada didalam kategori rata – rata. Berikut ini adalah analisis karakteristik kepribadian dari masing – masing responden berdasarkan metode DISC :

4.5.1. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 1

Nama Karyawan : Agung

Bagian Pekerjaan : Produksi

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
4	10	4	6	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
7	9	5	3	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl
		4	10	4	6	24		7	9	5	3	24
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21			1	1	1	1	
		19	17	19	19			2	2	2		
		16	15	17	17							
		14	13	15	15							
	Tinggi	13	11	13	13	24	Tinggi	3	2	3	3	
		12	10	12	12			4	3	4	4	
		11	9	11	11			5				
		10	8	10	10							
		9	7	9	9							
	Rata2	8	6	8	8	24	Rata2	6	4	5	5	
		7	5	7	7			7	5	6	6	
		6	4	6	6			8	6	7	7	
		5	3	5	5			9				
4		2	4	4								
Rendah	3	2	3	3	24	Rendah	10	7	8	8		
	4	3	4	4			11	8	9	9		
	5	4	5	5			12	9	10	10		
	6	5	6	6			13	10				
	7	6	7	7			14					
Sangat Rendah	2	1	2	2	24	Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	0	1	1			16	12	12	12		
	0	0	0	0			17	13	13	13		
							18	15	14	14		
							19	16	17	17		
				24	19	24	24					
				24	24	24	24					

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pada grafik paling/most didalam kolom D/Dominant responden 1 mendapat 4 poin dan poin tersebut masuk kedalam kategori rendah, kemudian untuk kolom I/Influence Agung mendapat poin 10 dan masuk kedalam kategori sangat tinggi, untuk kolom S/Steady responden 1 mendapat poin 4 yang masuk kedalam kategori rendah, dan yang terakhir pada kolom C/Compliance responden 1 mendapat 6 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk grafik paling/most sifat karakteristik kepribadian responden 1 adalah dominan pada karakteristik Influence dimana poin yang dimiliki karakteristik ini adaah 10 poin dan masuk kedalam kategori sangat tinggi.

Sedangkan untuk grafik kurang/least menunjukkan bahwa pada kolom D/Dominant memiliki poin 7 yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom I/Influence memiliki poin 9 yang masuk kedalam kategori rendah, untuk kolom S/Steady memiliki poin 5 yang masuk kedalam kategori rata – rata dan yang terakhir pada kolom C/Compliance memiliki poin 3 yang masuk kedalam kategori tinggi. Maka berdasarkan hasil analisis grafik kuranf.least diatas dapat disimpulkan bahwa responden 1 memiliki karakteristik kepribadian yang dominan ke karakteristik *Compliance*.

4.5.2. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 2

Nama Karyawan : Wiwin

Bagian Pekerjaan : Produksi

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
3	5	7	9	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
8	8	2	6	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl	
		3	5	7	9	24		8	8	2	6	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0		
		21	19	22	21		1	1	1	1			
		19	17	19	19		2		2	2			
		16	15	17	17								
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
	Tinggi		10	12	12								
		Tinggi	12					Tinggi	3	2	3	3	
			11	9	11	11			4	3	4	4	
			10	8	10	10			5				
			9	7	9	9							
	Rata2		8	6	8	8							
		Rata2	7	5	7	7		Rata2	6	4	5	5	
			6	4	6	6			7	5	6	6	
			5	3	5	5			8	6	7	7	
	Rendah								9				
		Rendah	4		4	4		Rendah	10	7	8	8	
			3	2	3	3			11	8	9	9	
								12	9	10	10		
								13	10				
Sangat Rendah								14					
	Sangat Rendah	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11		
		1	1	1	1			16	12	12	12		
		0	0	0	0			17	13	13	13		
								18	15	14	14		
								19	16	17	17		
							24	19	24	24			
							24	24					

Didalam grafik paling/most terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* menunjukkan poin 3 yang masuk kedalam kategori rendah yang berarti karakteristik *dominant* yang dimiliki oleh responden 2 mempunyai tingkat yang rendah, untuk karakteristik *influence* masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 5 poin, begitu juga dengan karakteristik *steady* yang didalam kolom menunjukkan poin 7 yang masuk kedalam kategori rata – rata, sedangkan didalam kolom C/*Compliance* menunjukkan bahwa terdapat poin sebesar 9 yang masuk kedalam kategori tinggi hal ini berarti bahwa responden 2 memiliki karakteristik *compliance* dengan tingkat yang tinggi. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 2 lebih dominan pada karakteristik *compliance*.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* menunjukkan poin 8 yang masuk kedalam kategori rata – rata yang berarti bahwa karakteristik *dominant* yang dimiliki oleh responden 2 mempunyai tingkat rata – rata, untuk karakteristik *influence* masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 8, untuk karakteristik *steady* masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan jumlah poin sebesar 2, dan yang terakhir untuk karakteristik *compliance* yang dimiliki oleh responden 2 masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 6 poin. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 2 lebih dominan pada karakteristik *steady*.

4.5.3. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 3

Nama Karyawan : Wahyu

Bagian Pekerjaan : Produksi

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
5	5	5	9	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
7	7	7	3	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl
		5	5	5	9	24		7	7	7	3	24
SEGMEN	Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21			1	1	1	1	
		19	17	19	19			2		2	2	
		16	15	17	17							
		14	13	15	15							
		13	11	13	13							
	Tinggi	Tinggi	12					3	2	3	3	
			11	9	11	11		4	3	4	3	
			10	8	10	10		5				
			9	7	9	9						
			8	6	8	8						
	Rata2	Rata2	7	5	7	7		6	4	5	5	
			6	4	6	6		7	5	6	6	
			5	3	5	5		8	6	7	7	
							9					
Rendah	Rendah	4		4	4		10	7	8	8		
		3	2	3	3		11	8	9	9		
							12	9	10	10		
							13	10				
							14					
Sangat Rendah	Sangat Rendah	2		2	2		15	11	11	11		
		1	1	1	1		16	12	12	12		
		0	0	0	0		17	13	13	13		
							18	15	14	14		
							19	16	17	17		
					24	19	24	24				
						24						

Pada grafik paling/most menunjukkan bahwa responden 3 pada kolom D/Dominan memiliki 5 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata dan untuk kolom I/Influence memiliki poin 5 yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom S/Steady juga memiliki poin sebesar 5 yang masuk kedalam kategori rata – rata dan yang terakhir pada kolom C/Compliance memiliki poin sebesar 9 yang masuk kedalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata responden 3 memiliki karakteristik dominan, influence dan steady, namun karakteristik dominan yang dimiliki adalah compliance dimana didalam grafik menunjukkan bahwa responden 3 memiliki karakteristik compliance tinggi dengan 9 poin.

Sedangkan untuk grafik kurang/least menunjukkan bahwa pada kolom D/Dominant responden 3 memiliki poin 7 yang masuk kedalam kategori rata – rata, dan untuk kolom I/Influence memiliki poin 7 yang masuk kedalam kategori rendah, untuk kolom S/Steady memiliki poin 7 yang masuk kedalam kategori rata – rata dan yang terakhir pada kolom C/Compliance responden 3 memiliki poin sebesar 3 yang masuk kedalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh responden 3 lebih dominan pada karakteristik compliance, sedangkan untuk karakteristik dominan dan steady responden 3 masuk kedalam rata – rata dan karakteristik terendah yang dimiliki oleh responden 3 adalah karakteristik influence.

4.5.4. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 4

Nama Karyawan : Arga

Bagian Pekerjaan : Admin Gudang

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
1	3	16	4	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
10	5	2	7	24

SEGMIEN	"M"						"L"					
	D	I	S	C	Ttl	D	I	S	C	Ttl		
	1	3	16	4	24	10	5	2	7	24		
Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0			
	21	19	22	21		1	1	1	1			
	19	17	19	19		2		2	2			
	16	15	16	17								
	14	13	15	15								
	13	11	13	13								
Tinggi	12					Tinggi	3	2	3	3		
	11	9	11	11		4	3	4	4			
	10	8	10	10		5						
	9	7	9	9								
	8	6	8	8								
	Rata2	7	5	7	7		Rata2	6	4	5	5	
6		4	6	6		7	5	6	6			
5		3	5	5		8	6	7	7			
						9						
Rendah	4		4	4		Rendah	10	7	8	8		
	3	2	3	3		11	8	9	9			
						12	9	10	10			
						13	10					
						14						
Sangat Rendah	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1		16	12	12	12			
	0	0	0	0		17	13	13	13			
						18	15	14	14			
						19	16	17	17			
						24	19	24	24			
						24						

Pada grafik paling/most menunjukkan bahwa responden 4 mendapatkan 1 poin pada kolom D/dominan yang masuk kedalam kategori rendah hal ini menunjukkan bahwa responden 4 memiliki karakteristik dominant yang rendah, untuk kolom I/Influence responden 4 mendapatkan poin 3 yang masuk kedalam kategori rata-rata, untuk kolom S/Steady responden 4 memiliki poin 16 yang masuk kedalam kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa responden 4 memiliki karakteristik steady yang sangat tinggi, dan yang terakhir pada kolom C/Compliance responden 4 memiliki poin sebesar 4 yang masuk kedalam kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh responden 4 berdasarkan grafik paling/most lebih dominan pada *Steady*, dimana didalam grafik masuk kedalam kategori sangat tinggi.

Sedangkan pada grafik kurang/least menunjukkan bahwa pada kolom D/Dominan responden 4 memiliki poin 10 yang masuk kedalam kategori rendah, untuk kolom I/Influence responden 4 memiliki poin 5 yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom S/Steady responden 4 memiliki poin 2 yang masuk kedalam kategori sangat tinggi, dan yang terakhir pada kolom C/Compliance poin yang dimiliki oleh responden 4 adalah 7 yang masuk kedalam kategori rata – rata. MAka dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh responden 4 berdasarkan pada grafik kurang/least lebih dominan pada karakteristik *Steady*.

Didalam grafik paling/most terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* responden 5 memiliki poin 5 yang masuk kedalam kategori rata - rata hal ini berarti responden 5 memiliki karakteristik Dominan setingkat rata – rata, untuk kolom I/*Influence* responden 5 memiliki poin 3 yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom S/*Steady* poin yang dimiliki oleh responden 5 adalah sebesar 10 poin yang masuk kedalam kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa responden 5 memiliki karakteristik *steady* yang tinggi dan yang terakhir pada kolom C/*Compliance* responden 5 memiliki poin sebesar 6 poin yang masuk kedalam kategori rata –rata. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh responden 5 lebih dominan *steady* dengan poin sebesar 10, sedangkan untuk karakteristik lainnya yaitu *dominant*, *influence* dan *compliance* berada dikategori rata – rata atau masih dibawah karakteristik *steady* yang memiliki poin tertinggi.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* poin yang dimiliki oleh responden 5 adalah sebesar 6 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom I/*Influence* memiliki poin sebesar 5 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata, dan untuk kolom S/*Steady* responden 5 memiliki poin sebesar 5 poin yang masuk kedalam rata – rata sedangkan pada kolom C/*Compliance* responden 5 memiliki poin sebesar 8 poin yang masuk kedalam kategori rendah. Berdasarkan grafik kurang/least tersebut dapat disimpulkan bahwa responden 5 secara rata – rata memiliki tiga karakteristik sekaligus yaitu *dominant*, *influence* dan *steady*, namun karakteristik dominan yang dimilikinya adalah karakteristik *influence* dan *steady*.

4.5.6. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 6

Nama Karyawan : Warsoyadi

Bagian Pekerjaan : Maintenance

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
5	3	3	13	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
7	10	5	2	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl	
		5	3	3	13	24		7	10	5	2	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0		
		21	19	22	21			1	1	1	1		
		19	17	19	19			2	2	2	2		
		16	15	16	17								
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
		10	12	12									
	Tinggi	12						Tinggi	3	2	3	3	
		11	9	11	11				4	3	4	4	
		10	8	10	10				5				
9		7	9	9									
8		6	8	8									
Rata2	7	5	7	7			Rata2	6	4	5	5		
	6	4	6	6				7	5	6	6		
	5	3	5	5				8	6	7	7		
								9					
Rendah	4		4	4			Rendah	10	7	8	8		
	3	2	3	3				11	8	9	9		
								12	9	10	10		
								13	10				
								14					
Sangat Rendah	2		2	2			Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1				16	12	12	12		
	0	0	0	0				17	13	13	13		
								18	15	14	14		
								19	16	17	17		
						24	19	24	24				
							24						

Didalam grafik paling/most terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* responden 6 memiliki poin sebesar 5 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom I/*Influence* responden 6 memiliki poin sebesar 3 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata, dan untuk kolom S/*Steady* poin yang dimiliki oleh responden 6 adalah sebesar 3 yang masuk kedalam kategori rendah, sedangkan untuk kolom C/*Compliance* responden 6 memiliki poin sebesar 13 yang masuk kedalam kategori sangat tinggi yang berarti bahwa responden 6 memiliki karakteristik *compliance* yang sangat tinggi. Maka berdasarkan grafik paling/most karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 6 dominan ke karakteristik *compliance* dimana jumlah poin yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan poin yang dimiliki oleh karakteristik lainnya, selain itu secara rata – rata responden 6 memiliki karakteristik *dominant* dan *influence* sedangkan karakter *steady* yang dimiliki oleh responden 6 masuk kedalam kategori rendah.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa pada kolom D/*Dominant* responden 6 memiliki poin sebesar 7 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk kolom I/*Influence* terdapat poin sebesar 10 yang masuk kedalam kategori rendah, pada kolom S/*Steady* terdapat poin sebesar 5 poin yang masuk kedalam kategori rata – rata dan yang terakhir pada kolom C/*Compliance* terdapat poin sebesar 2 yang masuk kedalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan grafik kurang/least tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 6 lebih dominan pada karakteristik *compliance*, dan karakteristik yang paling rendah yang dimiliki oleh responden 6 adalah karakteristik *influence* sedangkan untuk karakteristik lainnya masuk kedalam rata – rata.

4.5.7. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 7

Nama Karyawan : Bambang Bagian Pekerjaan : Supervisor Maintenance

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
3	4	6	11	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
10	9	5	0	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl	
		3	4	6	11	24		10	9	5	0	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	24	
		21	19	22	21		1	1	1	1			
		19	17	19	19		2	2	2	2			
		16	15	16	17								
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
		10	10	12	12								
	Tinggi	Tinggi	12					Tinggi	3	2	3	3	
			11	9	11	11			4	3	4	4	
			10	8	10	10			5				
			9	7	9	9							
			8	6	8	8							
	Rata2	Rata2	7	5	7	7		Rata2	6	4	5	5	
			6	4	6	6			7	5	6	6	
			5	3	5	5			8	6	7	7	
									9				
	Rendah	Rendah	4		4	4		Rendah	10	7	8	8	
			3	2	3	3			11	8	9	9	
									12	9	10	10	
								13	10				
								14					
Sangat Rendah	Sangat Rendah	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11		
		1	1	1	1			16	12	12	12		
		0	0	0	0			17	13	13	13		
								18	15	14	14		
								19	16	17	17		
								24	19	24	24		
								24	24	24	24		

Di dalam grafik paling/most terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 7 masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 3 poin hal ini berarti bahwa responden 7 mempunyai karakteristik dominant yang rendah, untuk karakteristik influence yang dimiliki responden 7 masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 4 begitu juga dengan karakteristik steady yang juga masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 6, sedangkan untuk karakteristik compliance yang dimiliki oleh responden 7 masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 11 poin. Berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 7 lebih dominan pada karakteristik compliance atau dengan kata lain responden 7 memiliki karakteristik compliance yang tinggi.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa pada karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 7 masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 10 poin, untuk karakteristik influence juga berada didalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 9 poin, untuk karakteristik steady yang dimiliki oleh responden 7 masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 5 poin dan yang terakhir pada karakteristik compliance yang dimiliki oleh responden 7 masuk kedalam karakteristik sangat tinggi dimana poin yang didapatkan adalah 0. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 7 lebih dominan pada karakteristik compliance.

4.5.8. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 8

Nama Karyawan : Agil

Bagian Pekerjaan : Security

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
2	5	11	6	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
7	6	4	7	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl
		2	5	11	6	24		7	6	4	7	24
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21		1	1	1	1		
		19	17	19	19		2		2	2		
		16	15	16	17							
		14	13	15	15							
	Tinggi	13	11	13	13	11	Tinggi	3	2	3	3	
		10	10	10	10		4	3	4	4		
		9	7	9	9		5		4	4		
		8	6	8	8							
		7	5	7	7							
	Rata2	6	4	6	6	6	Rata2	6	4	5	5	
		5	3	5	5		7	5	6	6		
		4	2	4	4		8	6	7	7		
	Rendah	3	2	3	3	2	Rendah	10	7	8	8	
2		1	2	2	11		8	9	9			
1		0	1	1	12		9	10	10			
0		0	0	0	13		10					
					14							
Sangat Rendah	1	1	1	1	1	Sangat Rendah	15	11	11	11		
	0	0	0	0		16	12	12	12			
						17	13	13	13			
						18	15	14	14			
						19	16	17	17			
				24	19	24	24					
				24	24	24	24					

Di dalam grafik paling/most terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 8 masuk kedalam karakteristik sangat rendah dengan poin sebesar 2 poin, untuk karakteristik influence responden 8 masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 5 poin, dan untuk karakteristik *steady* responden delapan memiliki poin sebesar 11 yang masuk kedalam kategori tinggi dan yang terakhir karakteristik *compliance* yang dimiliki oleh responden 8 masuk ke dalam kategori rata – rata sama dengan poin sebesar 6 hal ini sama dengan karakteristik *influence* yang masuk ke dalam kategori rata – rata. Berdasarkan grafik paling/most maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 8 lebih dominan pada karakteristik *steady*.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 8 masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 7 poin, begitu juga untuk karakteristik influence yang juga masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 6 poin, sedangkan untuk karakteristik *steady* yang dimiliki oleh responden 8 masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 4, dan yang terakhir pada karakteristik *compliance* masuk ke dalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 7. Maka berdasarkan grafik kurang/least menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 8 lebih dominan pada karakteristik *steady*.

4.5.9. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 9

Nama Karyawan : Nur Saeful

Bagian Pekerjaan : Security

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
6	6	5	7	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
3	7	7	7	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl
		6	6	5	7	24		3	7	7	7	24
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21			1	1	1	1	
		19	17	19	19			2	2	2		
		16	15	16	17							
		14	13	15	15							
		13	11	13	13							
		10	12	12								
	Tinggi	12					Tinggi	3	2	3	3	
		11	9	11	11	4		3	4	4		
		10	8	10	10	5						
9		7	9	9								
8		6	8	8								
Rata2	7	5	7	7		Rata2	6	4	5	5		
	6	4	6	6			7	5	6	6		
	5	3	5	5			8	6	7	7		
							9					
Rendah	4		4	4		Rendah	10	7	8	8		
	3	2	3	3			11	8	9	9		
							12	9	10	10		
							13	10				
							14					
Sangat Rendah	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1			16	12	12	12		
	0	0	0	0			17	13	13	13		
							18	15	14	14		
							19	16	17	17		
				24	19	24	24					
					24							

Didalam grafik paling/mostr terlihat bahwa karateristik *dominant* yang dimiliki oleh responden 9 masuk kedalam kategori rata - rata dengan poin sebesar 6, untuk karateristik *influence* masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 6, sedangkan untuk karateristik steady masuk kedalam kategori rata - rata dengan poin sebesar 5 dan yang terakhir untuk karateristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 7. Berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karateristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 9 lebih dominan pada karakteristik *influence* dimana didalam grafik memiliki jumlah poin yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan jumlah poin dari karakteristik lainnya.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa karateristik *dominant* yang dimiliki oleh responden 9 masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 3 poin, untuk karateristik *influence* masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 7, untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 7, begitu juga dengan karakteristik compliance yang juga masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 7. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 9 lebih dominan pada karateristik *dominant*.

4.5.10. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 10

Nama Karyawan : Kholil

Bagian Pekerjaan : Security

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
4	5	9	6	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
11	7	2	4	24

	"M"					"L"					
	D	I	S	C	Ttl	D	I	S	C	Ttl	
	4	5	9	6	24	11	7	2	4	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21		1	1	1	1	
		19	17	19	19		2		2	2	
		16	15	16	17						
		14	13	15	15						
	Tinggi	13	11	13	13	Tinggi	3	2	3	3	
		10	10	10	10		4	3	4	4	
		9	7	9	9		5				
		8	6	8	8						
		7	5	7	7						
	Rata2	6	4	6	6	Rata2	6	4	5	5	
		5	3	5	5		7	5	6	6	
							8	6	7	7	
							9				
	Rendah	4		4	4	Rendah	10	7	8	8	
		3	2	3	3		11	8	9	9	
							12	9	10	10	
							13	10			
					14						
Sangat Rendah	2		2	2	Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1		16	12	12	12		
	0	0	0	0		17	13	13	13		
						18	15	14	14		
						19	16	17	17		
				24	19	24	24				
					24	24	24	24			

Didalam grafik paling/most dapat dilihat bahwa karakteristik dominan yang dimiliki oleh responden 10 masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 4, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 5, sedangkan untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 9 dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 6. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 10 lebih dominan pada karakteristik steady.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa karakteristik dominan yang dimiliki oleh responden 10 masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 11, begitu juga dengan karakteristik influence yang masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 7, sedangkan untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan jumlah poin sebesar 2, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 4. Berdasarkan grafik kurang/least maka dapat disimpulkan bahwa responden 10 memiliki karakteristik steady dan compliance (S dan I) karena kedua jenis karakteristik tersebut berada diatas rata – rata, namun karakteristik yang lebih dominan adalah karakteristik steady.

4.5.11. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 11

Nama Karyawan : Wartoyo

Bagian Pekerjaan : Security

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
5	4	5	10	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
9	9	3	3	24

	"P"	D	I	S	C	Ttl	"K"	D	I	S	C	Ttl
		5	4	5	10	24		9	9	3	3	24
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21			1	1	1	1	
		19	17	19	19			2	2	2		
		16	15	16	17							
		14	13	15	15							
	Tinggi	13	11	13	13		Tinggi	3	2	3	3	
		12	11	11	11			4	3	4	4	
		11	9	11	10			5				
		10	8	10	9							
		9	7	9	8							
	Rata2	8	6	8	8		Rata2	6	4	5	5	
		7	5	7	7			7	5	6	6	
6		4	6	6	8			6	7	7		
5		3	5	5	9							
4		2	4	4								
Rendah	3	2	3	3		Rendah	10	7	8	8		
							11	8	9	9		
							12	9	10	10		
							13	10				
							14					
Sangat Rendah	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1			16	12	12	12		
	0	0	0	0			17	13	13	13		
							18	15	14	14		
							19	16	17	17		
				24	19	24	24					
						24						

Di dalam grafik paling/most terlihat bahwa pada kolom D atau karakteristik dominant masuk kedalam kategori rata – rata, begitu juga dengan karakteristik influence yang masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 5 poin, untuk karakteristik steady juga masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 5 poin sedangkan untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori tinggi dengan poin sebesar 10. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata responden 11 memiliki tiga karakteristik yaitu dominant, influence dan compliance namun karakteristik yang lebih dominan yang dimiliki oleh responden 11 adalah karakteristik compliance.

Sedangkan di dalam grafik kurang/least terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 11 masuk kedalam kategori rata – rata dengan poin sebesar 9, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 9, sedangkan untuk karakteristik steady dan compliance masuk kedalam kategori tinggi dengan sama – sama memiliki poin sebesar 3 poin, maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa responden 11 memiliki dua karakteristik dominan yaitu steady dan compliance, sedangkan untuk karakteristik lainnya berada didalam kategori rata – rata dan dibawah rata – rata atau rendah

4.5.12. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 12

Nama Karyawan : Agus

Bagian Pekerjaan : Pembantu Umum

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
3	6	8	7	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
12	5	5	2	24

	"M"					"L"					
	D	I	S	C	Ttl	D	I	S	C	Ttl	
	3	6	8	7	24	12	5	5	2	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	
		21	19	22	21		1	1	1	1	
		19	17	19	19		2		2	2	
		16	15	16	17						
		14	13	15	15						
		13	11	13	13						
	Tinggi	12				Tinggi	3	2	3	3	
		11	9	11	11		4	3	4	4	
		10	8	10	10		5				
		9	7	9	9						
		8	6	8	8						
	Rata2	7	5	7	7	Rata2	6	4	5	5	
		6	4	6	6		7	5	6	6	
		5	3	5	5		8	6	7	7	
							9				
	Rendah	4		4	4	Rendah	10	7	8	8	
		3	2	3	3		11	8	9	9	
							12	9	10	10	
							13	10			
							14				
Sangat Rendah	2		2	2	Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1		16	12	12	12		
	0	0	0	0		17	13	13	13		
						18	15	14	14		
						19	16	17	17		
						24	19	24	24		

Di dalam grafik paling/most terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 12 masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 3, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 6 poin, begitu juga dengan karakteristik steady masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 8, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 7. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa responden 12 memiliki dua karakteristik kepribadian yang sama – sama masuk kedalam kategori tinggi yaitu influence dan steady (I dan S) namun karakteristik yang lebih dominant yang dimiliki oleh responden 12 adalah karakteristik steady dengan jumlah poin yang lebih tinggi.

Sedangkan didalam grafik kurang/least terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 12 masuk kedalam kategori rendah dengan poin sebesar 12, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rata – rata, begitu juga dengan karakteristik steady yang masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 5 poin, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori sangat tinggi. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 12 lebih dominan pada karakteristik compliance.

4.5.13. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 13

Nama Karyawan : Budi Eko

Bagian Pekerjaan : Pembantu Umum

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
4	4	10	6	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
6	9	2	7	24

	"p"	D	I	S	C	Ttl	"K"	D	I	S	C	Ttl	
		4	4	10	6	24		6	9	2	7	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0	0		
		21	19	22	21		1	1	1	1			
		19	17	19	19		2		2	2			
		16	15	16	17				2				
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
			10	12	12								
	Tinggi	12						Tinggi	3	2	3	3	
		11	9	11	11			4	3	4	4		
		10	8	10	10			5		5			
		9	7	9	9					9			
		8	6	8	8					8			
	Rata2	7	5	7	7			Rata2	6	4	5	5	
		6	4	6	6			7	5	6	6		
		5	3	5	5			8	6	7	7		
			4					9					
	Rendah	4		4	4			Rendah	10	7	8	8	
		3	2	3	3			11	8	9	9		
							12	9	10	10			
							13	10					
							14						
Sangat Rendah	2		2	2			Sangat Rendah	15	11	11	11		
	1	1	1	1			16	12	12	12			
	0	0	0	0			17	13	13	13			
							18	15	14	14			
							19	16	17	17			
						24	19	24	24				
							24						

Di dalam grafik paling/most menunjukkan bahwa pada kolom D/Dominan responden 13 memiliki poin sebesar 4 yang masuk kedalam kategori rendah hal ini berarti bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 13 mempunyai tingkat yang rendah, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 4 poin, untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 10, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 6 poin. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 13 lebih dominan pada karakteristik steady.

Sedangkan didalam grafik kurang/least menunjukkan bahwa pada kolom D/Dominan responden 13 memiliki poin sebesar 6 yang masuk kedalam kategori rata – rata, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 9 poin, untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan jumlah poin sebesar 2, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 7. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 13 lebih dominan pada karakteristik steady.

4.5.14. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 14

Nama Karyawan : David

Bagian Pekerjaan : Pembantu Umum

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
9	9	4	2	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
3	7	8	6	24

	"P"	D	I	S	C	Ttl	"K"	D	I	S	C	Ttl	
		9	9	4	2	24		3	7	8	6	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0		
		21	19	22	21			1	1	1	1		
		19	17	19	19			2	2	2	2		
		16	15	16	17								
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
	Tinggi	Tinggi	12	9	11	11	24	Tinggi	3	2	3	3	
			11	8	10	10			4	3	4	4	
			10	7	9	9			5	4	5	5	
			9	6	8	8							
	Rata2	Rata2	7	5	7	7	24	Rata2	6	4	5	5	
			6	4	6	6			7	5	6	6	
			5	3	5	5			8	6	7	7	
	Rendah	Rendah	4	4	4	4	24	Rendah	10	7	8	8	
3			2	3	3	11			8	9	9		
						12			9	10	10		
						13			10				
						14							
Sangat Rendah	Sangat Rendah	2	2	2	2	24	Sangat Rendah	15	11	11	11		
		1	1	1	1			16	12	12	12		
		0	0	0	0			17	13	13	13		
								18	15	14	14		
								19	16	17	17		
				24	19	24	24						

Pada grafik paling/most terlihat bahwa karakteristik dominan yang dimiliki oleh responden 14 masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 9 poin, begitu juga dengan karakteristik influence yang masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 9 poin, untuk karakteristik steady masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 4 poin, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori sangat rendah dengan jumlah poin sebesar 2 poin. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa responden 14 memiliki dua karakteristik kepribadian yang masuk kedalam kategori tinggi yaitu dominant dan influence (D dan I) dengan sama – sama memiliki poin sebesar 9 poin.

Sedangkan untuk grafik kurang/least menunjukkan bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 14 masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 3 poin, untuk karakteristik influence masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sejumlah 7, begitu juga dengan karakteristik steady yang masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 8, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 6 poin. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 14 lebih dominan pada karakteristik dominant (D).

4.5.15. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 15

Nama Karyawan : Sumani

Bagian Pekerjaan : Pembantu Umum

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
4	6	6	8	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
8	11	4	1	24

	"p"	D	I	S	C	Ttl	"K"	D	I	S	C	Ttl	
		4	6	6	8	24		8	11	4	1	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24		Sangat Tinggi	0	0	0	0		
		21	19	22	21		1	1	1	1			
		19	17	19	19		2		2	2			
		16	15	16	17								
		14	13	15	15								
	Tinggi	13	11	13	13								
		10	12	12	12								
		12					Tinggi	3	2	3	3		
		11	9	11	11		4	3	4	4			
		10	8	10	10		5						
	Rata2	9	7	9	9		6	4	5	5			
8		6	8	8		7	5	6	6				
7		5	7	7		8	6	7	7				
Rendah	6	4	6	6		9							
	5	3	5	5		10	7	8	8				
	4		4	4		11	8	9	9				
	3	2	3	3		12	9	10	10				
						13	10						
Sangat Rendah						14							
	2		2	2		Sangat Rendah	15	11	11	11			
	1	1	1	1		16	12	12	12				
	0	0	0	0		17	13	13	13				
						18	15	14	14				
					19	16	17	17					
					24	19	24	24					
					24	24	24	24					

Di dalam grafik paling/most menunjukkan bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 15 masuk ke dalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 4 poin, untuk karakteristik influence masuk ke dalam kategori tinggi dengan poin sebesar 6 poin, sedangkan untuk karakteristik steady masuk ke dalam kategori rata – rata dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk ke dalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 8 poin, maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa responden 15 memiliki dua karakteristik kepribadian yang sama – sama berada di dalam kategori tinggi yaitu influence dan steady (I dan S), namun karakteristik yang lebih dominan adalah karakteristik steady dengan jumlah poin yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah poin karakteristik influence.

Sedangkan di dalam grafik kurang/least menunjukkan bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responden 15 masuk ke dalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 8 poin, untuk karakteristik influence masuk ke dalam kategori sangat rendah dengan jumlah poin sebesar 11 poin, untuk karakteristik steady masuk ke dalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 4 poin, dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah poin sebesar 1 poin. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa responden 15 memiliki dua karakteristik yang memiliki tingkat kategori di atas rata – rata yaitu steady dan compliance (S dan C) namun karakteristik yang lebih dominan adalah karakteristik compliance.

4.5.16. Analisis Karakteristik Kepribadian DISC Responden 16

Nama Karyawan : Eko Bagian Pekerjaan : Admin Keuangan & Pembelian

KOTAK NILAI				
RESPON KOLOM "M"				
D	I	S	C	TOTAL
6	4	6	8	24
RESPON KOLOM "L"				
D	I	S	C	TOTAL
12	7	5	0	24

	"M"	D	I	S	C	Ttl	"L"	D	I	S	C	Ttl	
		6	4	6	8	24		12	7	5	0	24	
SEGMENT	Sangat Tinggi	24	24	24	24	24	Sangat Tinggi	0	0	0	0	24	
		21	19	22	21		1	1	1	1			
		19	17	19	19		2		2	2			
		16	15	16	17								
		14	13	15	15								
		13	11	13	13								
	Tinggi	Tinggi	12				24	Tinggi	3	2	3	3	24
			11	9	11	11		4	3	4	4		
			10	8	10	10		5					
			9	7	9	9							
			8	6	8	8							
	Rata2	Rata2	7	5	7	7	24	Rata2	6	4	5	5	24
			6	4	6	6		7	5	6	6		
			5	3	5	5		8	6	7	7		
								9					
	Rendah	Rendah	4		4	4	24	Rendah	10	7	8	8	24
			3	2	3	3		11	8	9	9		
								12	9	10	10		
						13		10					
						14							
Sangat Rendah	Sangat Rendah	2		2	2	24	Sangat Rendah	15	11	11	11	24	
		1	1	1	1		16	12	12	12			
		0	0	0	0		17	13	13	13			
							18	15	14	14			
							19	16	17	17			
							24	19	24	24			

Di dalam grafik paling/most terlihat bahwa karakteristik dominant yang dimiliki oleh responde 16 masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 6, begitu juga dengan karateristik influence yang juga masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin 4, dan untuk karateristik steady masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 6 poin dan yang terakhir untuk karakteristik compliance masuk kedalam kategori tinggi dengan jumlah poin sebesar 8. Maka berdasarkan grafik paling/most dapat disimpulkan bahwa karateristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 16 lebih dominan pada karateristik compliance.

Sedangkan didalam grafik kurang/least menunjukkan bahwa karateristik dominant yang dimiliki oleh responden 16 masukkedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 12, begitu juga dengan karateristik influence masuk kedalam kategori rendah dengan jumlah poin sebesar 7, dan untuk karateristik steady masuk kedalam kategori rata – rata dengan jumlah poin sebesar 5 poin, dan yang terakhir adalah karateristik compliance yang masuk kedalam kategori sangat tinggi dengan jumlah poin sebesar 0. Maka berdasarkan grafik kurang/least dapat disimpulkan bahwa karateristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 16 lebih dominan pada karaketristik compliance.

4.6. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC

Jabatan.

Pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristisk DISC jabatan dilakukan berdasarkan dari hasil analisis karakteristik DISC karyawan dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan. Karakteristik DISC jabatan diperoleh berdasarkan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan sedangkan untuk karakteristik DISC karyawan akan menggunakan hasil dari kedua grafik yaitu grafik *most* (paling) dan grafik *least* (kurang), namun peneliti akan memprioritaskan karakteristik yang dihasilkan oleh grafik *least* (kurang) terlebih dahulu untuk dicocokkan dengan karakteristik DISC jabatan, dan jika didalam grafik *least* (kurang) tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC jabatan peneliti akan menggunakan karakteristik hasil dari grafik *most* (paling) untuk dilakukan pencocokan dengan karakteristik DISC jabatan.

Di dalam proses pencocokan ini juga akan diikut sertakan saran – saran yang dapat dilakukan oleh reponden berhubungan dengan hasil dari proses pencocokan, saran – saran yang diberikan sesuai dengan hasil dari analisis masing – masing reponden, sehingga saran yang akan diperoleh oleh reponden akan berbeda antara satu sama lainnya. Maka berikut ini adalah pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan:

4.6.1. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 1

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 1 :

Tabel. 4.14. Tabel Pencocokan Responden 1

Nama Karyawan : Agung

Jabatan: Produksi

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Produksi	1. Melaksanakan proses pembahanan. (C & S) 2. Melaksanakan proses perakitan. (C & S) 3. Melaksanakan proses amplas. (C) 4. Melaksanakan proses finishing. (C & S) 5. Melaksanakan proses packing. (C)	I	Tidak Cocok	C	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 1 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Influence* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan produksi mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Compliance* dari kedua

karakteristik tersebut karakteristik yang lebih dominan adalah karakteristik *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 1 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan produksi yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 1 memiliki karakteristik asli yang sesuai dengan salah satu karakteristik tugas yang terdapat di dalam jabatan produksi.

Saran untuk responden 1 adalah responden 1 untuk saat ini hanya mempunyai karakteristik *Compliance* yang cocok dengan karakteristik DISC jabatan, maka responden 1 diharapkan bisa meningkatkan karakteristik *Steady* di dalam dirinya, hal ini untuk menyesuaikan dengan karakteristik tugas jabatan produksi yang juga membutuhkan karakteristik *Steady*. Peningkatan karakteristik *Steady* bisa dengan melakukan tugas – tugas jabatan produksi yang mengandung karakteristik *Steady* sehingga responden 1 bisa beradaptasi dan terbiasa dengan pekerjaan tersebut dan secara perlahan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan karakteristik *Steady* di dalam diri responden 1. Peningkatan juga dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik *Steady*, kebiasaan yang timbul akan membantu responden 1 untuk dapat meningkatkan karakteristik *Steady* di dalam dirinya. Dan jika responden ingin bekerja pada sebuah jabatan lain diharapkan dapat mencari jabatan yang mempunyai karakteristik yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya atau memilih jabatan yang mempunyai karakteristik yang hampir sama dengan jabatan produksi.

4.6.2. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 2

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 2 .

Tabel. 4.15. Tabel Pencocokan Responden 2

Nama Karyawan : Wiwin

Jabatan: Supervisor Produksi

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Supervisor Produksi	1. Mengontrol pelaksanaan proses pembuatan produk (D)				
	a. Pembahanan. (C)	C	Cocok	S	Tidak Cocok
	b. Perakitan. (C)				
	c. Amplas. (C)				
	d. Finishing. (C)				
	e. Packing (C)				

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 2 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Steady*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan supervisor produksi mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Dominant* dan *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* yang dimiliki oleh responden 2 tidak terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan supervisor produksi yaitu *Dominant* dan *Compliance*. Namun karakteristik kepribadian berdasarkan grafik

most yang dimiliki oleh responden 2 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik DISC jabatan yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 2 dapat beradaptasi dengan lingkungan dan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan supervisor produksi.

Saran untuk responden 2 adalah untuk saat ini responden 2 tidak memiliki karakteristik asli yang cocok dengan karakteristik DISC jabatan supervisor produksi, namun responden 2 dapat dengan baik beradaptasi dengan tugas – tugas supervisor produksi sehingga terdapat kecocokan antara karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* yang dimiliki oleh responden 2 dengan karakteristik DISC jabatan supervisor produksi. Responden 2 dapat beradaptasi dengan karakteristik *Compliance* yang terdapat didalam tugas jabatan supervisor produksi, maka diharapkan responden 2 juga dapat beradaptasi dengan karakteristik *Dominant* yang ada didalam tugas jabatan supervisor produksi, karena di dalam tugas supervisor produksi selain membutuhkan karakteristik *Compliance* juga membutuhkan karakteristik *Dominant*.

Proses adaptasi untuk meningkatkan karakteristik *Dominant* responden 2 bisa menggunakan cara yang sama ketika beradaptasi dengan karakteristik *Compliance* yang saat ini sudah diperoleh oleh responden 2. Meningkatkan intensitas di dalam melaksanakan tugas – tugas supervisor produksi yang mengandung karakteristik *Dominant* dan juga dapat melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik *Dominant* sehingga secara perlahan membentuk sebuah kebiasaan yang dapat secara perlahan memberikan pengaruh meningkatnya karakteristik *Dominant* di dalam diri responden 2. Dan jika

responden 2 ingin bekerja pada sebuah jabatan lainnya diharapkan dapat memilih jabatan yang sesuai dengan karakteristik asli yang dimilikinya, atau memilih jabatan yang mempunyai karakteristik yang sama dengan jabatan supervisor produksi.

4.6.3. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 3

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 3 :

Tabel. 4.16. Tabel Pencocokan Responden 3

Nama Karyawan : Wahyu

Jabatan:Produksi

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Produksi	1. Melaksanakan proses pembahanan. (C & S) 2. Melaksanakan proses perakitan. (C & S) 3. Melaksanakan proses amplas. (C) 4. Melaksanakan proses finishing. (C & S) 5. Melaksanakan proses packing. (C)	C	Cocok	C	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 3 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Compliance* hal ini menunjukkan bahwa responden 3 mempunyai karakteristik kepribadian yang konsisten. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan produksi mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* yang dimiliki oleh responden 3 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan produksi yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 3 mempunyai karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan beberapa tugas – tugas yang ada di dalam jabatan produksi.

Saran untuk responden 3 adalah untuk saat ini responden 3 mempunyai karakteristik kepribadian yang konsisten dimana karakteristik kepribadian yang ditunjukkan didalam grafik *most* dan *least* mempunyai karakteristik yang sama yaitu *Compliance*, karakteristik *Compliance* ini cocok dengan salah satu karakteristik DISC jabatan produksi, namun di dalam jabatan produksi juga membutuhkan karakteristik *Steady* di dalam tugas – tugasnya, maka disarankan responden dapat meningkatkan karakteristik *Steady* di dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Peningkatan karakteristik *Steady* bisa dengan meningkatkan intensitas melakukan tugas – tugas produksi yang terdapat karakteristik *Steady* di dalamnya dan juga melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik *Steady* sehingga secara

perlahan dapat membentuk sebuah kebiasaan yang akan meningkatkan karakteristik Steady di dalam diri responden 3. Jika responden 3 berkeinginan untuk mencoba jabatan lain maka disarankan untuk mencari jabatan baru yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya, atau dapat mencari sebuah jabatan yang mempunyai karakteristik yang sama dengan karakteristik jabatan produksi.

4.6.4. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 4

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 4 :

Tabel. 4.17. Tabel Pencocokan Responden 4

Nama Karyawan : Arga **Jabatan:**Admin Gudang Perlengkapan

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Admin Gudang Perlengkapan	1. Melakukan stok opname harian peralatan. (C) 2. Mengatur alur peminjaman perlengkapan dan peralatan. (C) 3. Mengatur tata letak perlengkapan dan perlengkapan didalam gudang. (C) 4. Melakukan pengecekan harian kondisi perlengkapan dan peralatan. (C)	S	Tidak Cocok	S	Tidak Cocok

	<p>5. Membuat berita acara harian terkait kegiatan gudang perlengkapan dan peralatan. (pengurangan atau penambahan peralatan dan perlengkapan). (C)</p> <p>6. Membuat laporan bulanan stok perlengkapan dan peralatan. (C)</p>			
--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 4 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Steady* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Steady*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan admin gudang perlengkapan mempunyai karakteristik *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* yang dimiliki oleh responden 4 tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik yang dimiliki oleh jabatan admin gudang perlengkapan, begitu juga dengan karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* (paling) yang dimiliki oleh responden 4 juga tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik jabatan admin gudang perlengkapan. Dengan adanya ketidakcocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 4 tidak mempunyai karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan admin gudang perlengkapan dan juga tidak adanya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan admin gudang perlengkapan.

Saran untuk responden 4 adalah responden 4 bisa mencoba untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan tugas – tugas admin gudang perlengkapan dengan begitu dapat membantu reponden 4 untuk mengenal karakteristik Compliance yang merupakan karaktertistik tugas jabatan admin gudang perlengkapan, dan juga reponden 4 dapat melakukan kegiatan – kegiatan baik itu di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang kegiatan tersebut mengandung karakteritik Compliance hal tersebut secara perlahan akan membentuk sebuah kebiasaan yang dapat menumbuhkan karaktertik Compliance di dalam diri reponden 4. Responden 4 juga bisa mencari jabatan lain yang mempunyai karaktertik jabatan yang sesuai dengan karaktetik kepribadian reponden 4.

4.6.5. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 5

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 5 :

Tabel. 4.18. Tabel Pencocokan Responden 5

Nama Karyawan : Amel **Jabatan:**Admin Gudang Bahan Baku

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Admin Gudang Bahan Baku	1. Melakukan stok opname harian. (C) 2. Mengelola pengeluaran dan pemasukan bahan baku. (C) 3. Menginput data bulanan stok bahan baku. (C)	S	Tidak Cocok	D, I, S	Tidak Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 5 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Steady* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Dominant*, *Influence*, *Steady*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan admin gudang bahan baku mempunyai karakteristik *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 5 tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan admin gudang bahan baku yaitu *Compliance*, begitu juga dengan karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* (paling) yang dimiliki oleh responden 5 juga tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan admin gudang bahan baku. Dengan tidak adanya kecocokan menunjukkan bahwa responden 5 tidak memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan admin gudang bahan baku dan juga tidak adanya kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan admin gudang bahan baku.

Saran untuk responden 5 adalah responden 5 bisa mencoba untuk beradaptasi atau menyesuaikan dengan karakteristik *Compliance* yang merupakan karakteristik tugas – tugas jabatan admin gudang bahan baku, adaptasi dapat dilakukan dengan meningkatkan intensitas melaksanakan tugas – tugas admin gudang bahan baku dengan begitu dapat membantu responden 5 mengenal karakteristik *Compliance*. Responden 5 juga dapat melakukan kativiatas atau kegiatan baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang berhubungan

dengan karakteristik Compliance hal ini secara perlahan akan membentuk sebuah kebiasaan yang dapat menumbuhkan karakteristik Compliance di dalam diri responden 5. Dan saran yang terakhir adalah responden 5 dapat mencari jabatan lain yang karakteristik jabatannya sesuai dengan karakteristik kepribadian responden 5.

4.6.6. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 6

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 6 :

Tabel. 4.19. Tabel Pencocokan Responden 6

Nama Karyawan : Warsoyadi

Jabatan: Maintenance

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Maintenance	1. Merawat dan memperbaiki mesin. (C & S) 2. Merawat dan memperbaiki instalasi listrik. (C & S) 3. Mengecek kondisi mesin. (C) 4. Mengecek instalasi listrik. (C)	C	Cocok	C	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 6 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan maintenance

mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Compliance* dan *Steady*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 6 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan maintenance yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 6 memiliki sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan maintenance.

Saran untuk responden 6 adalah responden 6 mempunyai karakteristik kepribadian yang konsisten dimana karakteristik kepribadian di dalam grafik *most* dan grafik *least* menunjukkan karakteristik yang sama yaitu *Compliance*, hal ini menunjukkan bahwa di dalam beradaptasi dengan lingkungannya responden 6 tetap menunjukkan karakteristik aslinya. Karakteristik *Compliance* yang dimiliki oleh responden 6 cocok dengan salah satu karakteristik *DISC* jabatan maintenance, namun jabatan maintenance juga membutuhkan karakteristik *Steady* di dalam tugas – tugasnya.

Maka diharapkan responden 6 dapat mencoba meningkatkan karakteristik *Steady* di dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan karakteristik *Steady* yang dibutuhkan di dalam tugas – tugas jabatan maintenance. Peningkatan karakteristik *Steady* bisa dengan melakukan adaptasi atau meningkatkan intensitas melaksanakan tugas – tugas maintenance yang mengandung karakteristik *Steady* di dalamnya dan dapat melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik *Steady* sehingga secara perlahan dapat membentuk sebuah kebiasaan yang dapat meningkatkan karakteristik *Steady* di

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 7 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan supervisor maintenance mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Dominant* dan *Compliance*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 7 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan supervisor maintenance yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 7 memiliki sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan supervisor maintenance.

Responden 7 mempunyai karakteristik kepribadian yang konsisten dimana di dalam grafik *most* dan *least* menunjukkan karakteristik yang sama yaitu *Compliance*, hal ini menunjukkan bahwa responden 6 ketika beradaptasi dengan lingkungannya tetap menunjukkan karakteristik kepribadian aslinya tanpa menutupi dengan karakteristik kepribadian lainnya. Karakteristik *Compliance* yang dimiliki responden 7 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik jabatan supervisor maintenance, namun di dalam jabatan maintenance juga terdapat karakteristik *Dominant* di dalam tugas – tugasnya maka diharapkan responden 7 dapat meningkatkan karakteristik *Dominant* di dalam dirinya untuk menyesuaikan dengan karakteristik tugas tersebut.

Saran untuk responden 7 adalah responden 7 bisa mulai beradaptasi dengan tugas – tugas supervisor maintenance yang mengandung karakteristik Dominant hal ini akan membantu responden 7 untuk mengenal karakteristik Dominanta dan responden 7 juga bisa melakukan kegiatan – kegiatan lainnya diluarpekerjaan yang berhub ungan dengan karakteristik Dominant hal ini secara perlahan akan menciptakan sebuah kebiasaan yang dapat membentuk karakteristik Dominant di dalam diri responden 7. Dan jika suatu saat responden ingin mencoba sebuah jabatan baru disarankan untuk mencari jabatan pekerjaan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya atau mencari jabatan yang mempunyai karakteristik yang sama dengan karakteristik jabatan sebelumnya yaitu jabatan supervisor maintenance.

4.6.8. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 8

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 8 :

Tabel. 4.21. Tabel Pencocokan Responden 8

Nama Karyawan :Agil

Jabatan:Security

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Security	1. Menjaga keamanan asset perusahaan. (S & I)				
	2. Patroli berkeliling area dalam dan luar lingkungan perusahaan. (S & I)	S	Cocok	S	Cocok

	<p>3. Membuat laporan terkait dengan kegiatan keamanan. (S)</p> <p>4. Melakukan pencatatan barang keluar dan masuk perusahaan. (S)</p> <p>5. Membantu menegakkan tata tertib perusahaan terkait dengan keluar masuk karyawan perusahaan. (S & I)</p> <p>6. Membuka dan menutup pintu gerbang. (I)</p>				
--	---	--	--	--	--

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 8 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Steady* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Steady*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan security mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Influence*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 8 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan security yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan menunjukkan bahwa responden 8 memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan security.

Responden 8 memiliki karakteristik kepribadian yang konsisten, dimana karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* dan *least* menunjukkan

karakteristik yang sama, ketika beradaptasi dengan lingkungannya responden 8 menunjukkan karakteristik kepribadian aslinya yaitu Steady. Responden 8 mempunyai jabatan security, jabatan security mempunyai karakteristik Steady dan Influence di dalam tugas – tugasnya, untuk saat ini responden 8 mempunyai karakteristik Steady yang cocok dengan salah satu karakteristik jabatan security maka responden 8 diharapkan dapat meningkatkan karakteristik Influence sehubungan dengan karakteristik jabatan security yang juga membutuhkan karakteristik Influence di dalam tugas – tugasnya.

Saran untuk responden 8 adalah responden 8 bisa beradaptasi dengan tugas – tugas security yang mempunyai karakteristik Influence di dalamnya, dengan lebih sering atau meningkatkan intensitas melaksanakan tugas – tugas yang berkarakteristik Dominant dan responden 8 bisa melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang berhubungan dengan karakteristik Influence hal ini secara perlahan akan membentuk kebiasaan yang dapat membantu meningkatkan karakteristik Influence di dalam diri responden 8. Dan jika suatu saat responden ingin mencoba jabatan lain disarankan untuk mencari jabatan baru yang memiliki karaktertik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya atau bisa mencari jabatan yang mempunyai karakterstik yang sama dengan jabatan security.

4.6.9. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 9

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 9 :

Tabel. 4.22. Tabel Pencocokan Responden 9

Nama Karyawan :Nur Saeful

Jabatan:Security

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Security	1. Menjaga keamanan asset perusahaan. (S & I) 2. Patroli berkeliling area dalam dan luar lingkungan perusahaan. (S & I) 3. Membuat laporan terkait dengan kegiatan keamanan. (S) 4. Melakukan pencatatan barang keluar dan masuk perusahaan. (S) 5. Membantu menegakkan tata tertib perusahaan terkait dengan keluar masuk karyawan diperusahaan. (S & I) 6. Membuka dan menutup pintu gerbang. (I)	I	Cocok	D	Tidak Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 9 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Influence* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Influence*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan security mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Influence*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 9 tidak terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan security, sedangkan karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* (paling) yang dimiliki oleh responden 9 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik DISC jabatan security yaitu karakteristik *Influence*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 9 tidak memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan security, namun responden 9 dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tugas – tugas tersebut.

Responden 9 tidak memiliki karakteristik asli yang sesuai dengan salah satu karakteristik tugas – tugas jabatan security, namun responden 9 dapat beradaptasi dengan tugas – tugas sebagai security sehingga dapat menghasilkan sebuah kecocokan antara karakteristik kepribadiannya berdasarkan grafik *most* dengan salah satu karakteristik jabatan security yaitu *Influence*. Karakteristik tugas – tugas yang terdapat di dalam jabatan security tidak hanya *Influence* tapi juga membutuhkan karakteristik *Steady* maka diharapkan responden 9 dapat

beradaptasi kembali agar dapat meningkatkan karakteristik Steady di dalam dirinya.

Saran untuk responden 9 adalah untuk meningkatkan karakteristik Steady di dalam dirinya responden 9 bisa menggunakan cara yang sama ketika beradaptasi dengan karakteristik Influence yang ada didalam tugas – tugas security. Responden 9 juga bisa meningkatkan intensitas melaksanakan tugas security yang membutuhkan karakteristik Steady hal ini akan membantu responden 9 untuk mengenal karakteristik Steady dan responden 9 bisa melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang kegiatan tersebut berhubungan dengan karakteristik Steady sehingga secara perlahan membentuk kebiasaan yang dapat meningkatkan karakteristik Steady di dalam diri responden 9. Dan ketika responden ingin mencoba jabatan lain disarankan untuk mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya atau mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sama dengan jabatan security.

4.6.10. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 10

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 10 :

Tabel. 4.23. Tabel Pencocokan Responden 10

Nama Karyawan :Kholil

Jabatan:Security

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Security	1. Menjaga keamanan asset perusahaan. (S & I) 2. Patroli berkeliling area dalam dan luar lingkungan perusahaan. (S & I) 3. Membuat laporan terkait dengan kegiatan keamanan. (S) 4. Melakukan pencatatan barang keluar dan masuk perusahaan. (S) 5. Membantu menegakkan tata tertib perusahaan terkait dengan keluar masuk karyawan diperusahaan. (S & I) 6. Membuka dan menutup pintu gerbang. (I)	S	Cocok	S , C	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 10 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Steady* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Steady* dan *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan security mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Influence*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 10 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan security yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 10 memiliki beberapa karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan security.

Responden 10 memiliki karakteristik kepribadian yang konsisten dimana karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* dan *least* yang dimiliki oleh responden 10 menunjukkan karakteristik yang sama. Karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 10 cocok dengan salah satu karakteristik tugas security yaitu *Steady*, namun responden 10 juga diharapkan dapat meningkatkan atau beradaptasi lebih baik lagi untuk dapat mendapatkan karakteristik *Influence* hal ini sehubungan dengan tugas – tugas jabatan security yang juga membutuhkan karakteristik *Influence*. Beberapa tugas di dalam jabatan security mempunyai karakteristik *Influence* sedangkan untuk responden 10 untuk saat ini hanya mempunyai karakteristik *Steady* yang cocok dengan beberapa tugas security.

Saran untuk responden 10 adalah responden 10 dapat beradaptasi dengan tugas – tugas security yang bersifat *Influence* dengan lebih meningkatkan

intensitas melakukan tugas security yang berhubungan dengan karakteristik Influence sehingga responden 10 bisa mengenal karakteristik Influence dan responden 10 bisa melakukan kegiatan – kegiatan diluar pekerjaan yang kegiatan tersebut berhubungan dengan karakteristik Influence sehingga secara perlahan dapat membentuk sebuah kebiasaan yang dapat meningkatkan karakteristik Influence di dalam diri responden 10. Dan Ketika responden ingin mencoba jabatan lain diharapkan dapat mencari jabatan yang mempunyai karakteristik yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya atau mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sama dengan jabatan sebelumnya yaitu jabatan security.

4.6.11. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 11

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 11 :

Tabel. 4.24. Tabel Pencocokan Responden 11

Nama Karyawan :Wartoyo

Jabatan:Security

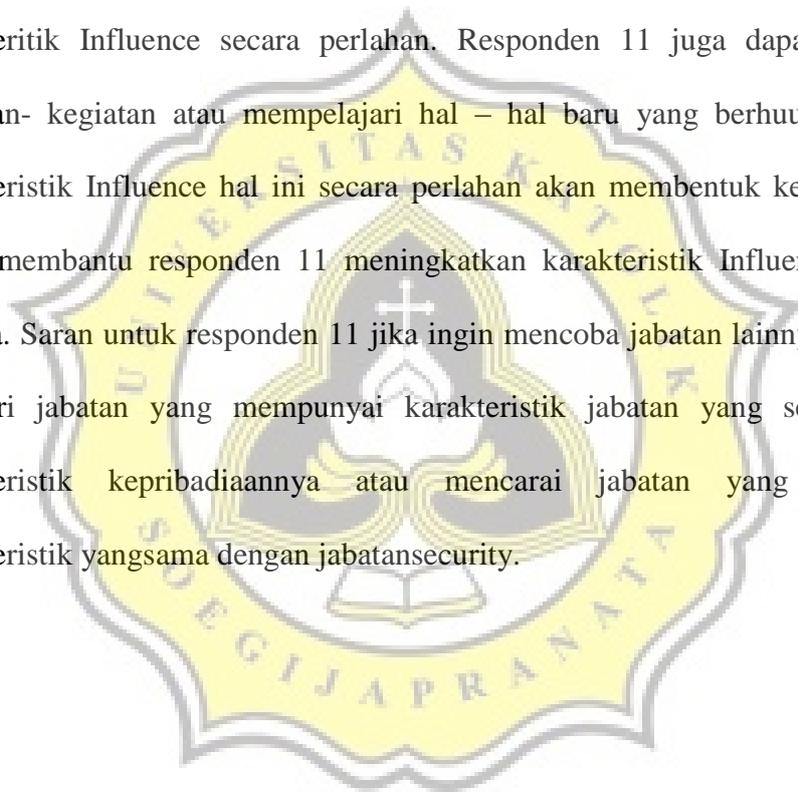
Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Security	1. Menjaga keamanan asset perusahaan. (S & I) 2. Patroli berkeliling area dalam dan luar lingkungan perusahaan. (S & I) 3. Membuat laporan terkait dengan kegiatan	C	Tidak Cocok	S , C	Cocok

	keamanan. (S)				
	4. Melakukan pencatatan barang keluar dan masuk perusahaan. (S)				
	5. Membantu menegakkan tata tertib perusahaan terkait dengan keluar masuk karyawan perusahaan. (S & I)				
	6. Membuka dan menutup pintu gerbang. (I)				

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 11 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Steady* dan *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan security mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Steady* dan *Influence*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 11 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan security yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 11 memiliki beberapa karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas di dalam jabatan security.

Responden 11 memiliki karakteristik kepribadian yang sesuai dengan salah satu karakteristik tugas di dalam jabatan security, namun untuk saat ini responden 11 hanya memiliki satu karakteristik yang cocok yaitu *Steady* sedangkan di dalam

jabatan security tugas – tugasnya membutuhkan karakteristik Steady dan Influence, maka responden 11 diharapkan dapat meningkatkan karakteritik Influence di dalam dirinya untuk menyesuaikan dengan karakteritik yang dibutuhkan di dalam tugas – tugas jabatan security. Responden 11 dapat beradaptasi dengan tugas – tugas security yang mengandung karakteristik Influence di dalamnya hal ini akan membantu responden 11 untuk mulai mengenal karakteritik Influence secara perlahan. Responden 11 juga dapat melakukan kegiatan- kegiatan atau mempelajari hal – hal baru yang berhuungan dengan karakteritik Influence hal ini secara perlahan akan membentuk kebiasaan yang dapat membantu responden 11 meningkatkan karakteritik Influence di dalam dirinya. Saran untuk responden 11 jika ingin mencoba jabatan lainnya disarankan mencari jabatan yang mempunyai karakteritik jabatan yang sesuai dengan karakteritik kepribadiaannya atau mencarai jabatan yang mempunyai karakteritik yang sama dengan jabatan security.



4.6.12. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 12

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 12 :

Tabel. 4.25. Tabel Pencocokan Responden 12

Nama Karyawan : Agus

Jabatan: Pembantu Umum

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Pembantu Umum	1. Membersihkan kantor (menyapu, mengepel). (S)				Tidak Cocok
	2. Membersihkan ruang produksi (menyapu, mengepel). (S)				
	3. Membersihkan mushola (menyapu, mengepel). (S)	I,S	Cocok	C	
	4. Membersihkan toilet. (S)				
	5. Memotong rumput dilingkungan pabrik. (S)				
	6. Membuatkan minuman untuk staf kantor. (S)				

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 12 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Influence* dan *Steady* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik

Compliance. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan pembantu umum mempunyai karakteristik *Steady*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 12 tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan pembantu umum yaitu *Steady*. Sedangkan salah satu karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* (paling) yang dimiliki oleh responden 12 terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC jabatan pembantu umum yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan menunjukkan bahwa responden 12 tidak memiliki sifat dasar yang sesuai dengan karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan pembantu umum, namun responden 12 mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tugas – tugas yang ada di dalam jabatan pembantu umum.

Saran untuk responden 12 adalah responden 12 dapat terus beradaptasi atau meningkatkannya karakteristik *Steady* yang cocok dengan karakteristik jabatan pembantu umum, dengan terus beradaptasi dengan baik tidak menutup kemungkinan karakteristik *Steady* yang saat ini dimiliki oleh responden 12 di dalam grafik *most* dapat menjadi karakteristik baru yang diperoleh responden 12 di dalam grafik *least* atau dengan kata lain karakteristik *Steady* yang merupakan hasil dari adaptasi dapat menjadi karakteristik asli yang akan dimiliki oleh responden 12. Dan jika responden 12 ingin mencoba jabatan lain disarankan untuk mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian aslinya terlebih dahulu, responden 12 juga bisa mencari

jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang tidak jauh beda dengan karakteristik jabatan pembantu umum.

4.6.13. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 13

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 13 :

Tabel. 4.26. Tabel Pencocokan Responden 13

Nama Karyawan :Budi Eko

Jabatan:Pembantu Umum

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Pembantu Umum	1. Membersihkan kantor (menyapu, mengepel). (S) 2. Membersihkan ruang produksi (menyapu, mengepel). (S) 3. Membersihkan mushola (menyapu, mengepel). (S) 4. Membersihkan toilet. (S) 5. Memotong rumput dilingkungan pabrik. (S) 6. Membuatkan minuman untuk staf kantor. (S)	S	Cocok	S	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 13 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Steady* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Steady*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan pembantu umum

mempunyai karakteristik *Steady*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 13 terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan pembantu umum yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 13 memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan pembantu umum.

Responden 13 mempunyai karakteristik kepribadian yang bersifat konsisten dimana karakteristik kepribadian yang dimiliki reponden 13 didalam grafik most dan least menunjukkan karakteristik yang sama yaitu *Steady*, hal ini menunjukkan bahwa responden 13 ketika beradptasi dengan lingkungannya tetap menunjukkan karakteritik kepribadian aslinya tanpa menutupi atau berusaha menunjukkan karakteristik kepribadian lainnya. Saran untuk reponden 13 jika ingin mencoba jabatan lain disarankan untuk mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabtan yang sesuai dengan karkateristik kepribadian, atau dapat mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sama dengan jabatan pembantu umum.

4.6.14. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 14

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 14 :

Tabel. 4.27. Tabel Pencocokan Responden 14

Nama Karyawan :David

Jabatan:Pembantu Umum

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Pembantu Umum	1. Membersihkan kantor (menyapu, mengepel). (S) 2. Membersihkan ruang produksi (menyapu, mengepel). (S) 3. Membersihkan mushola (menyapu, mengepel). (S) 4. Membersihkan toilet. (S) 5. Memotong rumput dilingkungan pabrik. (S) 6. Membuatkan minuman untuk staf kantor.(S)	D,I	Tidak Cocok	D	Tidak Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 14 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Dominant* dan *Influence* sedangkan pada grafik *least* mempunyai karakteristik *Dominant*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan pembantu umum mempunyai karakteristik *Steady*. Berdasarkan hasil

tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 14 tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan pembantu umum yaitu Steady. Begitu juga dengan karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *most* (paling) yang dimiliki responden 14 juga tidak terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC jabatan pembantu umum. Dengan adanya ketidakcocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 14 tidak memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan pembantu umum dan juga tidak adanya kemampuan responden 14 untuk beradaptasi dengan karakteristik tugas – tugas jabatan pembantu umum.

Responden 14 tidak mempunyai karakteristik asli yang sesuai dengan karakteristik tugas jabatan pembantu umum dan responden 14 tidak mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan tugas – tugas pembantu hal ini menimbulkan adanya keterpaksaan dari responden 14 di dalam melaksanakan tugas – tugas pembantu umum. Saran untuk responden 14 adalah responden 14 dapat mencoba untuk beradaptasi dengan tugas – tugas jabatan produksi dengan lebih intens dan melakukan kegiatan – kegiatan lainnya yang berhubungan dengan karakteristik Steady yang merupakan karakteristik yang dimiliki oleh tugas – tugas pembantu umum, sehingga dengan secara perlahan dapat membentuk karakteristik Steady di dalam diri responden 14. Atau responden 14 dapat mencari jabatan baru yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya saat ini.

4.6.15. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 15

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 15 :

Tabel. 4.28. Tabel Pencocokan Responden 15

Nama Karyawan :Sumani

Jabatan:Pembantu Umum

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Pembantu Umum	1. Membersihkan kantor (menyapu, mengepel). (S)				Cocok
	2. Membersihkan ruang produksi. (menyapu, mengepel). (S)				
	3. Membersihkan mushola (menyapu, mengepel). (S)	I,C	Tidak Cocok	S,C	
	4. Membersihkan toilet. (S)				
	5. Memotong rumput dilingkungan pabrik. (S)				
	6. Membuatkan minuman untuk staf kantor. (S)				

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 15 pada grafik *most* dominan mempunyai

karakteristik *Influence* dan *Compliance* sedangkan pada grafik *least* dominan mempunyai karakteristik *Steady* dan *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan pembantu umum mempunyai karakteristik *Steady*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 15 terdapat kecocokan dengan karakteristik DISC yang dimiliki oleh jabatan pembantu umum yaitu *Steady*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 15 memiliki beberapa sifat dasar yang sesuai dengan karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan pembantu umum.

Saran untuk responden 15 adalah responden 15 mempunyai karakteristik asli yang cocok dengan karakteristik jabatan pembantu umum yaitu *Steady*, namun jika responden 15 ingin mencoba jabatan lain disarankan untuk mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya, responden 15 dapat mencari jabatan yang mempunyai karakteristik *Steady* dan *Compliance* untuk menyesuaikan dengan karakteristik kepribadian responden 15, namun responden 15 juga bisa mencoba jabatan yang mempunyai karakteristik *Influence* hal ini bisa dilakukan karena responden 15 mempunyai karakteristik *Influence* di dalam grafik *most* yang menunjukkan bahwa responden 15 dapat beradaptasi dengan karakteristik *Influence* di dalam sebuah pekerjaan. Dan saran yang terakhir responden 15 dapat mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sama dengan karakteristik jabatan pembantu umum.

4.6.16. Pencocokan Karakteristik DISC Karyawan Dengan Karakteristik DISC Jabatan Responden 16

Berikut ini tabel pencocokan karakteristik DISC karyawan dengan karakteristik DISC jabatan untuk responden 16 :

Tabel. 4.29. Tabel Pencocokan Responden 16

Nama Karyawan :Eko

Jabatan:Admin Keuangan & Pembelian

Nama Jabatan	Karakteristik DISC Jabatan	Karakteristik DISC Karyawan			
		M	Kecocokan	L	Kecocokan
Admin Keuangan dan Pembelian	1. Melakukan pengadaan atau pembelian barang kebutuhan perusahaan. (I) 2. Mengontrol barang – barang produksi yang hampir habis untuk.(C) 3. Membuat budget pembelian. (C) 4. Mengatur jalannya keluar masuk keuangan perusahaan. (C) 5. Mengontrol uang kas untuk kegiatan perbelanjaan. (C)	C	Cocok	C	Cocok

Berdasarkan hasil analisis karakteristik kepribadian menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian responden 16 pada grafik *most* mempunyai karakteristik *Compliance* dan pada grafik *least* juga mempunyai karakteristik *Compliance*. Dan hasil analisis karakteristik DISC jabatan menunjukkan bahwa jabatan admin

keuangan dan pembelian mempunyai dua jenis karakteristik yaitu *Compliance* dan *Influence*. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berdasarkan grafik *least* (kurang) yang dimiliki oleh responden 16 terdapat kecocokan dengan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh jabatan admin keuangan dan pembelian yaitu *Compliance*. Dengan adanya kecocokan tersebut menunjukkan bahwa responden 16 memiliki karakteristik sifat dasar yang sesuai dengan beberapa karakteristik tugas – tugas yang ada di dalam jabatan admin keuangan dan pembelian.

Responden 16 mempunyai karakteristik kepribadian yang bersifat konsisten dimana karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh responden 16 di dalam grafik *most* dan *least* menunjukkan karakteristik yang sama yaitu *Compliance*, hal ini menunjukkan bahwa responden 16 didalam beradaptasi dengan lingkungannya tetap menunjukkan karakteristik kepribadian aslinya tanpa menutupi atau menunjukkan karakteristik kepribadian lainnya. Saran untuk responden 16 jika suatu saat ingin mencoba jabatan lain adalah responden 16 bisa mencari jabatan yang mempunyai karakteristik jabatan yang sesuai dengan karakteristik kepribadiannya yaitu *Compliance* dan responden 16 bisa mencari jabatan baru yang mempunyai karakteristik jabatan yang sama dengan karakteristik jabatan admin keuangan dan pembelian.